

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi

CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Stefano Dani

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 11/04/2022

A tutti le Aziende

Loro sedi

CIRCOLARE FLASH N. 13

Oggetto: **APPRENDISTATO: LIMITI E REGOLE IN CASO DI PLURALITA' E PROROGA DEI CONTRATTI - INFOGRAFICA**

Il contratto di Apprendistato è uno dei contratti maggiormente utilizzati dalle aziende per inserire i giovani nel mondo del lavoro, infatti anche dal punto di vista dei costi, sia retributivi che contributivi, rimane un tipo di rapporto assai "appetibile". Di contro c'è da dire che vi sono degli obblighi formativi e di insegnamento, che, venendo a mancare, potrebbero dar luogo a dei contenziosi a causa dei quali il Datore di lavoro potrebbe rischiare di vedersi annullare tale rapporto; l'apprendistato in questo caso, infatti, potrebbe essere ricondotto molto probabilmente a un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dal suo inizio, con la conseguente richiesta di differenze retributive e contributive. **Lo stesso rischio si presenta anche nel caso di Aziende che alla fine dell'Apprendistato instaurano con la stessa persona un nuovo rapporto di Apprendistato, magari cambiando la mansione solo dal punto di vista "teorico". In virtù di quanto sopra esposto, andiamo ad analizzare in maniera sintetica come poter utilizzare questo tipo di contratto in modo da evitare il più possibile cause di lavoro e/o richieste di contributi da parte degli Organi di Controllo.**

Sono molteplici gli eventi che possono interessare il rapporto di lavoro in apprendistato, stante la preminenza dell'obiettivo formativo del dipendente connesso alla previsione contrattuale. In particolare, il legislatore ha nel tempo individuato alcune fattispecie al ricorrere delle quali il contratto può essere prorogato in riferimento alla durata del periodo formativo, mentre risultano definite anche le regole e le procedure **che riguardano soprattutto la successione e il cumulo di rapporti di lavoro in apprendistato, sia con la stessa azienda che con diversi datori di lavoro.** In una infografica vengono riassunte tutte le regole e i limiti.

Al rapporto di lavoro in apprendistato si applicano alcune regole specifiche da rispettare sia in caso di cumulo tra diversi contratti, che qualora sia necessario prorogare la durata del singolo rapporto di lavoro.

Successione di contratti di apprendistato

Un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica l'instaurazione di un successivo rapporto formativo, **sempre che la qualificazione che si vuol raggiungere con il nuovo contratto non sia già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto.**

Un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa può essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella medesima qualifica contrattuale, purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita.

Al contrario, è possibile operare una successione di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima **purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e solo se riferiti alle medesime attività: in questo caso il nuovo rapporto di lavoro, disciplinato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante, sarà instaurato tenendo conto, ai fini del computo della durata massima, del periodo di lavoro già svolto nel precedente rapporto. Il precedente periodo va tenuto in considerazione non solo per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi del nuovo rapporto.**

Presupposto di base, dunque, è sempre la necessità che il nuovo rapporto di lavoro individui contenuti formativi diversi ed aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina.

Proroga durata apprendistato

Nel corso dello svolgimento di un rapporto di lavoro in apprendistato possono verificarsi eventi temporanei in virtù dei quali è necessario sospendere lo svolgimento della prestazione lavorativa, e della connessa formazione: si tratta tipicamente delle assenze del lavoratore per ferie, malattia, maternità o infortunio, ma può anche essere una conseguenza della chiusura temporanea di uno stabilimento, del ricorso alla cassa integrazione dei lavoratori, di un'aspettativa per motivi sindacali o per cariche pubbliche elettive.

Le assenze dal lavoro, volontarie o involontarie, di breve o di lunga durata, dovute a ragioni riconducibili al lavoratore ovvero causate da esigenze aziendali, sortiscono comunque sempre l'effetto di interrompere non solo la prestazione lavorativa, ma anche e soprattutto la formazione, con la conseguenza che il piano formativo potrebbe non essere sviluppato nella sua interezza se la durata del contratto restasse fissa a quanto stabilito all'atto della sua redazione.

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 34/2010, ha precisato che i periodi di sospensione di durata inferiore al mese non sono rilevanti rispetto al computo dell'apprendistato e quindi non determinano la proroga del periodo.

Nel caso di periodi di assenza di durata uguale o superiori al mese, la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, proprio sulla base del principio di effettività e quindi in relazione all'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo.

Pertanto, qualora tale assenza non sia tale da compromettere il raggiungimento dell'obiettivo formativo, individuato e scadenzato dal piano formativo individuale, **non** sarà necessaria la proroga del rapporto.

Il datore di lavoro che ritenga, in seguito all'assenza del lavoratore, di detrarre il relativo periodo dalla durata del contratto di apprendistato, prorogando la scadenza del periodo formativo, ha l'obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto.

Nell'Infografica le regole in caso di pluralità e proroga dei contratti di apprendistato.

APPRENDISTATO: PLURALITA' E PROROGA CONTRATTI ●

(INPS, mess. n. 1478 del 10 aprile 2019; INL, nota n. 1026/2020)



Contratti di apprendistato consecutivi:

- stessa azienda: cambio di mansione
- azienda diversa: stesse mansioni, in prosecuzione di durata, oppure ex novo se è trascorso almeno un anno dal precedente

Proroga apprendistato in caso di malattia, infortunio, sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a 30 giorni.

Trasformazione del contratto da primo a secondo livello per conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali (aliquota a carico del datore di lavoro pari al 10%)

Può essere **trasformato** in professionalizzante ma non in apprendistato per alta formazione e ricerca