

Apprendistato e maternità tra dubbi interpretativi e discipline speciali

Descrizione

Il contratto di apprendistato, al contrario di quanto si possa ritenere, è un contratto a tempo indeterminato destinato alla formazione del lavoratore, a struttura c.d. "bifasica": è soggetto a termine, ma in stretta connessione con l'espletamento del periodo di formazione, al termine del quale le parti sono libere di recedere dal contratto, salvo l'obbligo del preavviso (è un vero e proprio recesso *ad nutum*, previsto per questa specifica ipotesi).

Se nessuna delle due parti esercita tale diritto entro il termine stabilito per la formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Cosa accade nel caso di congedo di maternità e parentale dell'apprendista?

Detti periodi non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato ([come chiarito anche dall'INPS con il messaggio 6827 del 9 marzo 2010](#)): in questi casi, dunque, il termine finale del rapporto subisce uno slittamento di durata pari a quella della sospensione in questione, tenuto conto del periodo di formazione residuo alla data di inizio del periodo di congedo.

Per fare un esempio pratico: se un'apprendista a cui mancano ancora 10 mesi per terminare il periodo di formazione previsto dal contratto di lavoro richiede il congedo di maternità, al termine di tale periodo il contratto di apprendistato riprenderà a decorrere e terminerà 10 mesi dopo la ripresa dell'attività successiva al congedo. È opportuno (ma non necessario) prevedere con scrittura privata il nuovo termine del contratto di apprendistato, in modo da evitare che sorgano contestazioni successive sulla nuova data di scadenza.

Cosa accade però nel caso in cui il congedo di maternità/parentale inizi a margine della scadenza del contratto di apprendistato?

Come detto, il contratto di apprendistato subirà uno slittamento del termine finale, in proporzione all'assenza dell'apprendista, tenuto conto del periodo residuo di formazione. Una volta rientrata, **l'apprendista però potrebbe trovarsi in un periodo di vigenza di divieto di licenziamento.**

Ricordiamo infatti che la l. 151/01 prevede un divieto assoluto di licenziamento della lavoratrice madre (ma anche del lavoratore padre) fino al compimento dell'anno del bambino: non è però infrequente che la lavoratrice (o il lavoratore) rientri prima che il figlio abbia compiuto l'anno.

Vediamo con un esempio pratico: un'apprendista a cui manca 1 mese per terminare la formazione entra in congedo di maternità. Il contratto di apprendistato rimane sospeso fino al termine della fruizione del congedo. La lavoratrice rientra dopo il periodo di congedo obbligatorio: il bambino chiaramente non ha ancora compiuto l'anno e il contratto di apprendistato scade prima che il bambino compia un anno.

In questi casi, l'Azienda si trova di fronte ad un problema definibile, senza tema di apparire melodrammatici, amletico: licenziare la lavoratrice al termine del periodo di apprendistato potrebbe comportare la nullità del licenziamento, stante il divieto assoluto di licenziamento operante in favore della lavoratrice madre; tuttavia, la mancata comunicazione del recesso al termine del periodo di formazione potrebbe comportare la stabilizzazione del rapporto di lavoro non voluta dall'azienda.

Si pone il problema di prevalenza di una normativa speciale rispetto all'altra.

Sul punto, la giurisprudenza non è unanime: vi sono numerose sentenze di merito, ma anche di legittimità, che danno opinioni discordanti sulla prevalenza dell'una o dell'altra normativa, in taluni casi sancendo la nullità del recesso datoriale pur intimato al termine del periodo di formazione ma prima del compimento dell'anno di vita del bambino (e disponendo anche la reintegra del dipendente), in altri invece affermando la piena legittimità del recesso datoriale se intimato per esaurimento del periodo di formazione.

Il Ministero è intervenuto con [nota n. 16 del 20.12](#), rispondendo ad un interpello, che però non ha chiarito del tutto la situazione.

Il Ministero, infatti (si veda l'ultima parte della risposta), ha confermato che *“eventuali cause di nullità del licenziamento (ad es. a causa del matrimonio, a causa dello stato di gravidanza ecc.) trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato”* e ha precisato che *“anche per essi valgono inoltre le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio”*.

Ha però poi chiarito che *“al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso di cui all'art. 2, comma 1 lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011”*. In tal caso, però, il periodo di preavviso [...] non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati”.

Tale soluzione proposta non appare del tutto convincente posto che prevederebbe una prosecuzione del rapporto oltre la scadenza della formazione, con conseguente rischio, per l'Azienda, di ritrovarsi con una risorsa lavorativa non prevista.

In attesa di un intervento definitivo del legislatore, non resta che fare attenzione ed affrontare ogni singolo caso valutando tutte le criticità sottese e i rischi connessi.

[Avv. Erica Mussato](#)
[Diritto del Lavoro e Previdenziale](#)

**Prossimo webinar gratuito
collegato all'argomento**

Agoràpro Webinar Gratuito – Maternità e lavoro: diritti e tutele

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo: [Problematiche sul lavoro – Imprese e Società](#)

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro.](#)***

Categoria

Lavoro e Impresa

agorapro.eu