

Roma, 5 Ottobre 2020 - Prot. 51/2020.

Interpretazione Estensiva sulla possibilità di prolungamento del periodo di Apprendistato Professionalizzante in caso di sospensione dal lavoro con intervento di CIG/CIGD/FIS o per assenze Covid determinate
(Rif. CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi" del 23/05/2017)

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, En.Bi.C., di seguito anche solo denominata "Commissione Bilaterale", ha ricevuto dal Presidente di ANPIT Roma, il seguente quesito:

In caso di sospensione dal lavoro dell'Apprendista con intervento degli ammortizzatori sociali applicabili durante la pandemia "Covid-19" o di altre assenze correlate o determinate da Covid, il termine finale del Contratto di Apprendistato è prorogabile?

A. PREMESSE

- a) Il contratto di Apprendistato Professionalizzante è un Contratto a Tempo Indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani di età compresa tra 18 e 29 anni. Al termine del periodo formativo previsto dal Piano Formativo Individuale (P.F.I.), il Datore, in funzione delle competenze acquisite dall'Apprendista, può qualificarlo o meno, così come il rapporto di lavoro può cessare o meno al termine del periodo di formazione e lavoro. Il contratto di Apprendistato ha un **contenuto essenziale "misto di formazione e lavoro"** (il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'Apprendista la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale, nei contenuti, forma e modi concordati in sede di assunzione nel Piano Formativo Individuale, con il conseguente obbligo dell'Apprendista di rendere una prestazione lavorativa, utile ad acquisire l'esperienza teorica e pratica prevista ed a giustificare l'erogazione della retribuzione).
- b) Il comma 2, dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015 prevede: "Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, il quale **non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento**".
- c) L'Art. 105 del CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi", sottoscritto a Roma il 23/05/2017 tra le Associazioni Datoriali ANPIT e AIAV, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI Terziario e UNICA, con l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario, prevede per la generalità delle Figure professionali e a seconda del livello finale d'inquadramento, la durata del Contratto di Apprendistato da un minimo di 28 mesi ad un massimo di 36 mesi di calendario.
- d) L'Art. 108 di tale CCNL prevede che: "in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi di calendario, il Contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo legale di durata complessiva del Contratto di apprendistato di 36 o 60 mesi" (di calendario).

Roma, 5 Ottobre 2020 - Prot. 51/2020.

- e) Nell'apprendistato, i periodi di sospensione dell'attività lavorativa con intervento degli ammortizzatori sociali determinano la corrispondente mancata formazione dell'Apprendista, sia come affiancamento al personale qualificato sia quella d'aula, quando comprese nel periodo di sospensione, con conseguente caduta temporanea di un elemento essenziale del Contratto stesso (la formazione).
- f) La pandemia "Covid-19", per l'eccezionalità della sua portata e per la sua estensione temporale, ha determinato, anche quale conseguenza di prescrizioni legali cogenti sulla chiusura o riduzione di attività, molte sospensioni dal lavoro che, se prolungate, determinano nocimento formativo all'Apprendista che, giunto al termine temporale di calendario concordato, potrebbe non aver ancora acquisto tutte le competenze proprie delle mansioni per le quali è in formazione, con il conseguente rischio di *mancata assegnazione della qualifica*.
- g) Le norme speciali emanate durante l'emergenza sanitaria Covid-19 prevedono anche specifiche discipline per la generalità dei lavoratori in tema di assenze dal lavoro correlate al Covid-19 e/o sul periodo obbligatoriamente trascorso in quarantena domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, precisando che tali assenze non sono computabili ai fini del periodo di comportamento contrattuale.
- h) È interesse delle Parti sottoscrittrici il CCNL in epigrafe promuovere la corretta applicazione degli istituti contrattuali in modo che, anche nelle situazioni di emergenza (come quella collegata alla pandemia Covid-19), siano garantiti, per quanto di loro competenza, gli obiettivi che caratterizzano il rapporto di lavoro subordinato di Apprendistato, anche facendo ricorso ad analogie concorrenti, quando in assenza di previsioni legali specifiche.

B. TESTO DELL'INTERPRETAZIONE ESTENSIVA

La Commissione, tutto quanto sopra premesso:

- **verificato** il vigente CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi", sottoscritto a Roma il 23/05/2017 tra le Associazioni Datoriali ANPIT e AIAV, CIDEK, CONFIMPRENDITORI, PMI Italia, UAI Terziario e UNICA, con l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario;
- **tenuto conto** delle limitazioni legalmente imposte alle attività economiche durante il periodo emergenziale per pandemia da Covid-19, con conseguente sospensione delle attività lavorative od astensioni obbligatorie per malattia o isolamento;
- **vista** la vigente previsione dell'art. 108 del CCNL sul prolungamento del periodo di Apprendistato Professionalizzante in caso di assenze con diritto alla conservazione del posto del lavoratore;
- **vista** la previsione legale di neutralità delle "assenze Covid correlate" ai fini del computo dei periodi di comportamento contrattuale;
- **considerata** che la sospensione delle attività lavorative con intervento degli ammortizzatori sociali, durante la pandemia Covid-19, è un evento impreveduto, transitorio, oggettivo, collettivo ed estraneo alle scelte sia datoriali che dei lavoratori;

sentite le Parti sottoscrittrici il CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi" del 23/05/2017, emette la seguente Interpretazione Estensiva in materia di prolungamento del periodo di Apprendistato Professionalizzante anche nei casi di sospensione dal lavoro Covid correlate e/o con intervento degli ammortizzatori sociali, anche in deroga:



Roma, 5 Ottobre 2020 - Prot. 51/2020.

- 1) **(Immediatamente applicabile)** In tutti i casi di sospensione delle attività lavorative e/o formative dell'Apprendista, con intervento degli ammortizzatori sociali "a zero ore giornaliere" o a causa di "malattia Covid-19" o nei relativi periodi di quarantena, che nel corso della durata del contratto di Apprendistato fossero complessivamente superiori a due settimane di calendario, ciascuna delle Parti ha diritto, a semplice domanda, all'automatico prolungamento del termine finale dell'Apprendistato, fermo restando il limite massimo temporale di durata del Contratto di 36 mesi di calendario.
- 2) **(Applicabile solo previa conferma del Ministero del Lavoro e/o dell'I.T.L. competente)** Nel caso in cui nel P.F.I. fosse già stata prevista una durata del contratto di Apprendistato pari al limite legale complessivo di 36 mesi di calendario, la Commissione, qualora vi fosse concorde interesse all'integrale sviluppo del Piano Formativo Individuale, altrimenti compromesso dalle sospensioni *Covid correlate*, ritiene possibile la prosecuzione del Contratto oltre i predetti termini legali di calendario, solo previa conferma del Ministero del Lavoro in risposta al relativo Interpello e/o apposita domanda e conferma di proroga all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Ciò, ad avviso della Commissione, fermo restando il rispetto del termine complessivo legale di 36 mesi di lavoro e formazione svolti dall'Apprendista.

Allo scopo, quindi, proprio al fine di assicurare il rispetto degli elementi essenziali del Piano Formativo Individuale, le Associazioni sottoscrittrici presenteranno Interpello al Ministero del Lavoro per ottenere conferma dell'eccezionale possibilità di superamento dei limiti di durata di calendario dei Contratti di Apprendistato qualora vi fossero state significative e documentate sospensioni del lavoro e/o della formazione determinate dalla Pandemia o ad essa correlate.

C. EFFICACIA DELLA PRESENTE INTERPRETAZIONE CONFERMATIVA

La presente Interpretazione è immediatamente applicabile quando la durata complessiva del contratto di Apprendistato, ancorché prolungata rispetto alle previsioni dell'art. 105 del CCNL, permane entro i limiti legali di 36 mesi di calendario.

Per quanto riguarda la proroga dei Contratti di Apprendistato oltre i predetti limiti di 36 mesi di calendario, i cui destinatari sono gli Apprendisti per i livelli d'approdo A1, A2, B1 e B2 (cioè per gli Impiegati Direttivi o Gestionali), tale possibilità sarà applicabile, come sopraddetto, solo previa conferma del Ministero del Lavoro e/o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

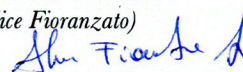
Roma, 5 Ottobre 2020.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)



Il Presidente *Ennio De Gregorio*

