

A cura di Marta Bregolato

# Contratto di apprendistato e maternità: il contratto slitta per il periodo di astensione

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **Apprendistato/Formazione**

## Oggetto

**Apprendistato e maternità. Prolungamento del termine di scadenza del contratto**

## Domanda

La mia fidanzata è assunta con contratto di apprendistato la cui scadenza è prevista per il mese di ottobre 2019. Da 15 giorni abbiamo avuto conferma del suo stato di gravidanza. Non abbiamo ancora comunicato al datore di lavoro perché prima vorremmo capire che cosa comporterà ai fini della durata del contratto di apprendistato anche in considerazione del fatto che sono stati programmati dei corsi di aggiornamento che si terranno presumibilmente durante la sua assenza per maternità.

## Risposta

Il contratto di apprendistato è definito un contratto a causa mista in quanto alla normale prestazione lavorativa che genera l'obbligo della retribuzione si affianca un percorso formativo interno e/o esterno che consenta al lavoratore di acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento delle proprie mansioni.

**INFORMA** - La formazione rientra quindi negli obblighi del datore di lavoro rappresentando elemento essenziale del contratto stesso.

Al termine del periodo di apprendistato/formazione-lavoro, il rapporto salvo casi particolari quali ad esempio un esito non favorevole in termini di apprendimento delle mansioni o di rendimento, il contratto proseguirà "trasformandosi" naturalmente in un contratto a tempo indeterminato.

Termine volutamente virgolettato in quanto la natura stessa del contratto di apprendistato è quella di un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.



Durante il periodo contrattuale il lavoratore ha diritto a tutte le tutele tipiche del rapporto di lavoro dipendente.

Infatti per gli apprendisti trovano applicazione le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria nei seguenti casi:

- infortunio sul lavoro e malattie professionali;
- malattia;
- invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego.



**NOTA BENE** - Qualora, come nel caso di specie, durante il contratto di apprendistato la lavoratrice si trovi in stato di gravidanza e quindi avesse diritto all'astensione dal lavoro, il termine finale del rapporto di apprendistato subirà uno slittamento pari al periodo di astensione per maternità.

Nel caso in cui in questo periodo per la lavoratrice fosse prevista la partecipazione a corsi di formazione ricollegabili all'attività formativa tipica del contratto di apprendistato, tali corsi slitteranno al rientro al lavoro da parte della lavoratrice.

Nel periodo di astensione dal lavoro, il datore, avendo l'obbligo di conservazione del posto, non potrà azionare il licenziamento e qualora lo fosse potrà essere impugnato dalla lavoratrice quale licenziamento illegittimo.



Nel caso di specie quindi la lavoratrice assunta in contratto di apprendistato potrà godere dell'astensione del lavoro per maternità, della conservazione del posto di lavoro, dell'indennità di maternità e dello slittamento del termine contrattuale; tutto ciò senza alcun pregiudizio.

La lavoratrice avrà diritto al congedo obbligatorio dal lavoro che nei casi di gravidanza senza rischi oggettivi (ovvero legati alle condizioni lavorative) e soggettive (legate alla gravidanza stessa) è inquadrabile nel periodo intercorrente tra:

- i 2 mesi precedenti alla data presunta del parto;
- i 3 mesi successivi al parto.



**OSSERVA** - La durata del congedo rimane invariata a 5 mesi anche nel caso in cui la lavoratrice operi per l'applicazione della clausola di flessibilità, su certificazione medica che attesti l'assenza di pregiudizio per la lavoratrice e per il nascituro, e quindi decida di prolungare la presenza al lavoro di un mese; in questo caso rientrerà dopo 4 mesi dal parto.