

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**DIREZIONE CENTRALE  
ENTRATE**

**Roma, 09-03-2010**

**Messaggio n. 6827**

**OGGETTO: Periodi di sospensione del rapporto di apprendistato per congedo di maternità e parentale. Chiarimenti in materia di obblighi contributivi.**

Ai Direttori Centrali  
Ai Direttori delle Segreterie Tecniche  
Ai Coordinatori Generali  
Ai Direttori regionali  
Ai Direttori delle Sedi territoriali

Come noto, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro (rispettivamente *congedo di maternità e parentale*, ai sensi del T.U. di cui al D.lgs. n. 151/2001) non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato (1).

Tale tipologia contrattuale, infatti, anche dopo le più recenti innovazioni legislative, ha mantenuto la caratteristica di contratto a causa mista, nel quale l'attività formativa è un elemento essenziale; meglio, come affermato dal Ministero del lavoro, con il decreto legislativo n. 276/2003, l'apprendistato è diventato l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, fatto salvo l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Conseguentemente, la formazione stessa – contenuta nell’obbligazione negoziale e finalizzata a far conseguire la qualifica al lavoratore - potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto *ab origine*.

Si osserva, peraltro, che la neutralizzazione dei periodi di astensione per maternità è contenuta anche nella disciplina relativa ai contratti di inserimento (2), in cui - secondo gli orientamenti ministeriali - la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante della relativa tipologia contrattuale.

Da quanto sopra illustrato consegue che il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, nei casi indicati in oggetto, uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva.

Al riguardo, si precisa che – sulle integrazioni alla retribuzione o emolumenti di altra natura, previsti a carico del datore di lavoro dalla contrattazione collettiva - possono trovare applicazione le misure contributive stabilite per l’apprendistato, da ultimo, dall’art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006. (3).

Il Direttore generale  
Nori

(1) Art. 7 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026.

(2) Art. 57, c. 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e s. m. e i.

(3) Si veda la circolare n. 22 del 23 gennaio 2007.