

Apprendistato: sospensione e proroga della durata in caso malattia breve
Ministero del Lavoro, nota 11.07.2007 n. 17

Emanate nuove indicazioni in materia di norme in materia di sospensione e proroga della durata dell'apprendistato in caso di breve malattia.

E' quanto contenuto nella nota 11 luglio 2007, n. 17 con la quale il Ministero del lavoro chiarisce che un periodo di malattia inferiore al mese (come evento singolo o per sommatoria) non è sufficiente a prorogare la scadenza dell'apprendistato, a meno che non esista una espressa disciplina contrattuale.

(Altalex, 16 luglio 2007)

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interpellò 11 luglio 2007, n. 17

Roma, 11 luglio 2007

*Alla Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Bologna
Via Sebastiano Serio n. 26
40128 - Bologna*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. n. 25/I/0009191

Oggetto: art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 - malattia di breve durata - sospensione e proroga della durata del contratto di apprendistato.

L'Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Bologna chiede se la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, determini la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente si osserva che se è pur vero che la disciplina legislativa non prevede il caso specifico oggetto dell'interpellò, si può fare riferimento alla prassi amministrativa ed in particolare alla nota del Ministero del lavoro del 24 dicembre 1981, che in ottemperanza al principio di effettività, richiamando la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, prevede in generale quali cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Secondo tale orientamento, tuttavia, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero "ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento". Sarebbe necessario, difatti, verificare lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni lavorative da parte del dipendente e della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, perché diversamente riuscirebbe difficile, se non impossibile, far acquisire al lavoratore le cognizioni tecniche indispensabili per lo svolgimento delle particolari mansioni cui l'apprendistato è indirizzato.

In questo senso anche un recente orientamento giurisprudenziale (Cass., sez. lav., n. 6134 del 12 maggio 2000) che, ribadendo il principio di effettività sopra enunciato nel senso di necessità di "addestramento tecnico pratico dell'apprendista", ritiene che la proroga contrattuale non operi per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per

l'apprendimento dell'allievo.

In virtù di tale recente orientamento, dunque, il contratto di apprendistato non sarà prorogato e il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi) verrà considerato ininfluenza nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, così come indicata nell'orientamento ministeriale sopra menzionato, considerando "breve" il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

DM

(da www.altalex.it)