

## FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

### PARERE N. 9 DEL 26 APRILE 2011

#### IL QUESITO

Si chiede se la sospensione del rapporto di lavoro (per malattia, servizio militare, sospensione consensuale, gravidanza o congedo parentale, ferie) determina o no la proroga del periodo di apprendistato.

\* \* \*

In caso di assenze prolungate del lavoratore, il periodo di apprendistato è prorogato per consentire l'effettivo completamento del percorso di apprendimento e qualificazione (cfr. Cass. 28 settembre 2010, n. 20357 in *Guida lav.*, 2010, n. 44, 16: “*La disciplina dell'apprendistato implica che il lavoro e l'insegnamento devono essere effettivi. Il <principio di effettività>, che sovrintende alla materia, comporta una pluralità di conseguenze, anche in ordine alla durata del periodo. Non potranno essere considerati, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, periodi consistenti di inattività, tali da impedire il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione*”).

Le ipotesi più frequenti in cui ciò avviene sono la malattia, il servizio militare, la sospensione consensuale, la maternità o il congedo parentale, e le ferie.

**A)** In caso di **malattia**, la giurisprudenza ritiene che, in virtù del principio dell'effettività della formazione, non potranno essere considerati, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, periodi consistenti di inattività (v. ancora Cass. 28 settembre 2010, n. 20357, *cit.*; Cass. 12 maggio 2000, n. 6134, in *Lav. Giur.*, 2002, 2, 159). Pertanto, il datore di lavoro, dovrà valutare l'incidenza della sospensione sul rapporto di apprendistato, tenendo in considerazione le cause della sospensione e la durata della stessa.

Sul punto, è intervenuto il Ministero del Lavoro precisando che i periodi di sospensione “brevi” – ovvero di **durata inferiore al mese** – sono irrilevanti rispetto al computo dell'apprendistato e quindi non determinano la proroga del periodo. Si v. l'Interpello Min. Lav. n. 34/2010 (che richiama una nota del 24.12.1981 ed una precedente circolare 4.3.1959, n. 196, entrambe dello stesso Ministero), secondo cui in virtù del principio di effettività “*le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento*”).

Al contrario, nel caso di periodi di assenza più lunghi – quindi **uguali o superiori al mese** – “*la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo. Pertanto quando tale assenza non comprometta il raggiungimento*”.

dell'obiettivo formativo, individuato e scadenzato dal Piano Formativo Individuale, non sarà necessaria la proroga del rapporto" (Interpello Min. Lav. n. 34/2010). Da notare che, secondo il Ministero, per calcolare la durata dell'assenza (un mese o più) che determina la proroga dell'apprendistato si deve tener conto **sia dei periodi continuativi** che della **sommatoria di malattie brevi**.

Lo stesso Interpello precisa, però, che se la materia è disciplinata dal contratto collettivo applicato dall'impresa, il datore di lavoro non potrà stabilire la proroga in base alle sue valutazioni ma si dovrà attenere a tale disciplina.

**B) Quanto al servizio di leva**, è pacifico il principio per cui nella determinazione della durata massima dell'apprendistato non può tenersi conto del periodo corrispondente al tempo trascorso durante tale servizio (Cass. 18 febbraio 1987, n. 1782, in *Rep. Foro it.*, voce Lavoro (rapporto), n. 719; Trib. Roma 14 maggio 1984, in *Lav. e prev. oggi*, 1984, 7, 1427, Trib. Arezzo 15 maggio 1991, in *Toscana Lav. e giur.*, 1991, 278)

**C)** Il differimento della scadenza dell'apprendistato ricorre anche in caso di **sospensione consensuale** per esigenze aziendali. Infatti, *"ai fini del conseguimento delle cognizioni tecniche indispensabili per l'espletamento delle previste mansioni, è indifferente che l'interruzione del rapporto di apprendistato sia imputabile al lavoratore ovvero a comprovate esigenze produttive dell'impresa, poiché ciò che rileva nello speciale rapporto in esame è che l'insegnamento venga effettivamente impartito per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo"* (così Cass. 12 maggio 2000, n. 6134, relativa ad una ipotesi di sospensione dell'attività produttiva concordata con i sindacati; v. anche Trib. Forlì 27 giugno 2000, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 1301; Cass. 7 ottobre 1994, n. 8229 in *Not. Giur. lav.*, 1994, 6, 793).

**D)** Anche l'assenza per **maternità o congedo parentale** sono rilevanti ai fini della proroga dell'apprendistato, ed il termine del rapporto subisce uno slittamento di durata pari a quella della sospensione in questione (Pret. Milano 20 maggio 1992, in *Or. Giur. lav.*, 1992, 668; Pret. Frosinone 12 luglio 1993, in *Lav. Giur.*, 1993, 96).

In merito, l'Inps con Messaggio del 9 marzo 2010, n. 6827 (che richiama l'art. 7, DPR 25 novembre 1976, n. 1026) ha ribadito che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

**E)** Diversamente da quanto previsto nei casi precedenti, le sospensioni fisiologiche del rapporto, come le **ferie annuali**, sono in qualche modo preventivamente considerate nel periodo di tempo concordato per l'apprendistato e pertanto non comportano un prolungamento dello stesso (v. Cass. 19 dicembre 2000, n. 15915 in *Mass. Giur. It.*, 2000. In materia, cfr. anche Mess INPS 9 marzo 2010, n. 6827; Nota Min Lav. 24 dicembre 1981; Circ. Min. Lav. 4 marzo 1959, n. 196).

Infine, la Suprema Corte (nella citata sentenza n. 20357 del 2010) ha affermato che se il datore di lavoro, a causa di un'assenza del lavoratore, ritiene di detrarre il relativo periodo dalla durata del contratto di apprendistato, spostando la scadenza convenuta ad altra data, *"ha l'obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto"*. L'imprenditore non può, pertanto, limitarsi a lasciare decorrere il termine concordato inizialmente, comunicando *a posteriori* la decisione di non tener conto di uno specifico periodo.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Circ. Min. Lav. 4 marzo 1959, n. 196
- Mess. INPS 9 marzo 2010, n. 6827
- Nota Min. Lav. 24 dicembre 1981
- Interpello Min. Lav. n. 34/2010

#### **RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI**

- Cass. 28 settembre 2010, n. 20357 in *Guida lav.*, 2010, n. 44;
- Cass. 12 maggio 2000, n. 6134, in *Lav. giur.*, 2002, 162;
- Cass. 18 febbraio 1987, n. 1782, in *Rep. Foro it.*, voce Lavoro (rapporto), n. 719;
- Trib. Roma 14 maggio 1984, in *Lav. e prev. oggi*, 1984, 7, 1427;
- Trib. Arezzo 15 maggio 1991, in *Toscana Lav. e giur.*, 1991, 278
- Trib. Forlì 27 giugno 2000, in *Mass. giur. lav.*, 2000, 1301;
- Cass. 7 ottobre 1994, n. 8229 in *Not. Giur. lav.*, 1994, 6, 793;
- Pret. Milano 20 maggio 1992, in *Or. Giur. lav.*, 1992, 668;
- Pret. Frosinone 12 luglio 1993, in *Lav. Giur.*, 1993, 96;
- Cass. 19 dicembre 2000, n. 15915 in *Mass. Giur. It.*, 2000

Fondazione Studi  
**IL PRESIDENTE**  
**Rosario De Luca**

