

Roma, 15 ottobre 2010



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Confartigianato
Via S. Giovanni in Laterano, 152
00184 Roma*

Prot. 25/I/0017275

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – apprendistato – computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista.

La Confartigianato Imprese ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alle modalità di computo del “*periodo di sospensione del lavoratore apprendista*”.

Si chiede, in particolare, un’interpretazione circa il reale termine di scadenza del rapporto di apprendistato in presenza di sospensione del medesimo e se quest’ultima comporti o meno una sua proroga.

Si chiede inoltre se i periodi di sospensione “brevi” possano essere complessivamente sommati durante il periodo di vigenza della CIG in deroga e disoccupazione ordinaria.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro nonché della Direzione generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all’Occupazione, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento al primo aspetto del quesito, occorre preliminarmente richiamare l’interpello n. 17/2007 il quale, in riferimento al rapporto di apprendistato, esamina gli aspetti relativi alla sospensione e alla proroga della durata del contratto di apprendistato nelle ipotesi di sospensione per malattia, in assenza di una specifica disciplina legislativa.

Nei suddetti casi, quindi, **in assenza di una specifica disciplina contrattuale**, occorre fare riferimento al *principio di effettività* già richiamato nella nota di questo Ministero del 24 dicembre 1981 la quale, confermando l’interpretazione già fornita con la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, precisa che, in virtù di tale principio, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero “*ininfluenti rispetto al computo dell’apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell’addestramento*”.

Occorre invece fare alcune precisazioni per quanto riguarda i periodi di assenza uguali o

superiori al mese da calcolarsi, salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva, anche come sommatoria di brevi periodi.

In tali ipotesi infatti il rapporto di apprendistato **sarà da considerarsi prorogato, per i medesimi periodi, nei casi disciplinati dal contratto collettivo (di qualsiasi livello) applicato dalla singola impresa.**

In mancanza di una disciplina contrattuale, 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 scadenziato dal Piano Formativo Individuale, non sarà necessaria la proroga del rapporto.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

VM