

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassocfigli.it

Napoli, li 18 novembre 2010

Circolare informativa n° 54/2010

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

APPRENDISTATO E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO

In diversi approfondimenti abbiamo sottolineato come il contratto di apprendistato presenti una natura speciale da cui sorge l'obbligo in capo al datore di lavoro di impartire al giovane l'insegnamento necessario ad acquisire le capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una determinata qualifica.

Nelle precedenti circolari abbiamo analizzato l'Istituto da diverse prospettive e pertanto, ora desideriamo porre l'attenzione sulle problematiche relative alla "sospensione del rapporto" per malattia, maternità ed infortunio.

Apprendistato e malattia

La malattia nel rapporto di lavoro costituisce un evento non sempre di facile gestione e ciò in considerazione delle implicazioni che la stessa comporta, nonché delle numerose disposizioni legislative che sono nel tempo intervenute.

Riguardo l'apprendistato, la Legge n.296/2006 (*Finanziaria 2007*) all'art.1 co.773 dispone "A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina prevista per i lavoratori subordinati".

La circolare n.43/2007 dell'INPS rappresenta il primo riferimento operativo in ordine all'attuazione della disposizione normativa.

Nella circolare e con espreso riferimento alla "decorrenza", viene precisato che ***la nuova disciplina trova applicazione per gli eventi morbosi a partire dal 1° gennaio 2007.***

Sempre da tale data, corre l'onere per il lavoratore di presentare o inviare all'INPS ed al datore di lavoro nel termine perentorio di due giorni, il certificato e l'attestato di malattia debitamente compilato dal medico curante.

Laddove la presentazione del predetto certificato avvenga successivamente ai termini stabiliti per legge, trova applicazione la sanzione relativa alla perdita dell'intera indennità limitatamente alle giornate di ritardo.

Per quanto concerne i **“controlli”**, dal 1° gennaio 2007 trovano attuazione le disposizioni in ordine alle fasce orarie di reperibilità e controllo circa lo stato della malattia e sempre a decorrere dalla data menzionata, l'istituto può deliberare d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro l'effettuazione di visite domiciliari al fine di verificare lo stato della malattia.

Riguardo alla **“misura, durata e limiti della prestazione della malattia”** l'INPS precisa che trova attuazione la disciplina prevista per i lavoratori subordinati circa il limite indennizzabile di 180 giorni per anno solare e ciò in quanto, Dottrina e Giurisprudenza considerano *il rapporto di apprendistato quale contratto a tempo indeterminato con possibilità di recesso al termine del periodo di apprendimento secondo quanto disposto all'art.2118 del c.c.*

Tale tesi viene condivisa anche dal Ministero del Lavoro che con interpello n.79/2009 ha ribadito come l'Istituto dell'apprendistato nonostante presenti una particolare struttura giuridica, durante il suo svolgimento può essere considerato alla stregua di un *“contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine prefissato per l'addestramento e senza incorrere negli oneri risarcitori previsti per il contratto a tempo determinato”*.

Pertanto, alla luce di tali considerazioni viene estesa agli apprendisti la tutela previdenziale prevista per i lavoratori dipendenti nell'ipotesi dell'evento morboso, con la conseguenza che per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato e relativamente agli eventi indennizzati viene riconosciuta la contribuzione figurativa.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro provvederanno ad anticipare l'importo dell'indennità di malattia e lo porteranno a conguaglio con i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti.

Da un punto di vista procedurale, è stato istituito il codice di qualifica **“A”** limitatamente all'acquisizione dei certificati di malattia successivi al 31 dicembre 2006.

Relativamente alla procedura di pagamento diretto delle prestazioni di malattia è stato istituito il codice di qualifica **“AP”** per la gestione degli eventi malattia degli apprendisti disoccupati o sospesi dal lavoro, mentre per quelli in attività l'indennità viene anticipata dal datore e recuperata con le stesse modalità previste per i lavoratori che hanno diritto all'indennità di malattia a carico dell'INPS.

L'INPS con due messaggi ha fornito ulteriori chiarimenti in materia, in particolare col messaggio n.6564/2007 l'Istituto ha formulato delle precisazioni in ordine alla compilazione del modello DM10, mentre col messaggio n.8615/2007 ha fatto luce su alcune incertezze interpretative rimarcando che, **“limitatamente all'evento morboso insorto dopo il 31 dicembre 2006 e prima del 21 febbraio 2007 hanno diritto all'indennità di malattia gli apprendisti che – pur non avendo trasmesso all'INPS la certificazione della malattia - hanno provveduto ad inviare al datore di lavoro l'attestazione di malattia secondo modalità e termini previsti dal contratto collettivo di settore”**.

Al tempo stesso, le aziende possono conguagliare il trattamento corrisposto o, spettante con i contributi dovuti all'Istituto per i lavoratori dipendenti e sempre nei limiti dell'indennità spettante all'INPS.

In difetto di tutela sotto il profilo economico-previdenziale, alcuni contratti hanno elargito a favore del lavoratore assente per malattia, delle somme a titolo trattamento retributivo.

E' chiaro che si tratta di importi integrativi dell'indennità accreditata dall'INPS e pertanto:

- laddove l'ammontare atteso dal contratto collettivo sia maggiore rispetto all'indennità prevista a carico dell'INPS, il datore dovrà provvedere nei limiti della differenza;
- laddove l'ammontare atteso dal contratto collettivo sia minore rispetto a quanto previsto per legge, trova applicazione esclusivamente la disciplina legale.

In ogni caso, le somme corrisposte a titolo integrativo sono soggette a contribuzione previdenziale.

L'INPS ha ulteriormente sottolineato che la tutela economica in esame trova applicazione per tutti gli apprendisti, a prescindere sia dal settore di attività che dalla qualifica cui è indirizzato l'apprendistato.

Ai fini del computo circa la liquidazione della prestazione, è necessario dividere la retribuzione di riferimento per 25 o 30 a seconda della qualifica (*operaia o impiegatizia*) che si vuole acquisire con l'apprendistato.

Un altro aspetto da considerare riguarda la **“malattia di breve durata”**, a tal proposito è necessario richiamare l'interpello n.17/2007 del Ministero del Lavoro.

A riguardo, si chiedeva se la malattia di breve durata - *quale singolo evento o sommatoria di più eventi di breve decorso* - comportasse la sospensione e la conseguente proroga del rapporto di apprendistato.

Innanzitutto, il Ministero del Lavoro nel formulare la risposta sottolinea come tale casistica non sia contemplata nella legislazione di riferimento e pertanto si deve far riferimento alla prassi amministrativa ed alla circolare n.196/1959, la quale basandosi sul *principio di effettività* individua quali cause giustificative della proroga del contratto: la malattia, l'infortunio e la chiamata alle armi.

Inoltre, sempre la nota in esame sostiene come l'ipotesi della proroga non operi per periodi di tempo inferiori a quelli ritenuti *congrui* dalla contrattazione collettiva.

Premesso ciò, va sottolineato come ***ai fini della proroga le sospensioni di breve durata sono ininfluenti rispetto al computo del periodo di apprendistato, nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia considerata irrilevante dalla contrattazione.***

In mancanza di una disciplina contrattuale espressa nel merito, si deve far riferimento alla prassi amministrativa che considera “breve” il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

Apprendista e maternità

Per quanto concerne l'indennità di maternità, nei riguardi dell'apprendista trovano piena applicazione i criteri stabiliti dal D.lgs. n.151/2001 **“Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 legge n.53/2000”**.

In particolare:

- E' prevista un'indennità pari all'80% della retribuzione nei cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro (*Congedo di maternità*);
- In alternativa alla lavoratrice madre, il congedo può essere goduto anche dal padre lavoratore laddove si verificano le seguenti ipotesi: grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino. (*Congedo di paternità*);
- Il congedo può essere richiesto anche nel caso di adozione o affidamento;
- Per ogni bambino nei primi otto anni di vita, ciascuno dei genitori ha diritto di astenersi dal lavoro (*Astensione facoltativa*) fino ad un massimo di dieci mesi, elevabile ad undici se anche il padre beneficia del congedo per un periodo di almeno tre mesi. (*Congedi parentali*);
- L'indennità spettante durante il congedo si differenzia a seconda della durata del congedo e delle condizioni reddituali.

Di recente, l'INPS è intervenuta con messaggio n.6827/2010 formulando opportuni chiarimenti circa gli effetti della sospensione sulla durata dell'apprendistato.

Innanzitutto, viene evidenziato come ***i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa non rientrano nel computo della durata dell'apprendistato e ciò in quanto tale fattispecie contrattuale presenta la peculiarità di essere un contratto a causa mista ove la formazione è l'elemento principale, pertanto laddove l'apprendistato avesse durata inferiore a quella prevista, la formazione potrebbe non risultare completa.***

Sulla base di tali precisazioni l'Istituto sottolinea come ***nei casi di congedo per maternità o parentale il rapporto sopporta uno slittamento di durata corrispondente a quella relativa alla sospensione ed al tempo stesso, l'obbligazione contributiva soggiace alla stessa dilazione.***

Apprendistato ed infortunio sul lavoro

Un'ultima ipotesi di sospensione del rapporto di apprendistato è caratterizzato dal caso di infortunio dell'apprendista.

L'apprendista è soggetto ad assicurazione INAIL, pertanto alla luce delle considerazioni già svolte in precedenza si ritiene che nell'*ipotesi di infortunio vi sia uno slittamento del periodo di apprendistato così che il periodo di lavoro svolto antecedentemente all'evento infortunistico vada a sommarsi a quello prestato successivamente allo stesso in modo da determinare la durata massima dell'apprendistato.*

Inoltre, anche riguardo all'infortunio valgono le considerazioni già viste per il periodo di malattia, ci riferiamo alla circolare n.196/1959 ed alla prassi amministrativa.

Come di consueto, il nostro è unicamente un documento di aggiornamento sulle problematiche e sugli sviluppi del mondo del lavoro con l'intento dell'analisi e del necessario approfondimento.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso