

**Contratti.** Secondo l'Ispettorato nazionale del lavoro l'apprendista può essere impiegato presso un soggetto terzo

# Apprendistato con tutor «ridotto»

In caso di distacco sufficiente un controllo formale degli impegni formativi

**Giampiero Falasca**

■ Apprendistato e distacco, una (strana) coppia che può funzionare. Questo il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro che, rispondendo a una richiesta di approfondimento formulata da una sede territoriale, ha affermato (con un parere del 12 gennaio) un principio che farà molto discutere.

Secondo l'Ispettorato (si veda il quotidiano del lavoro di ieri) non vi sono ostacoli alla possibilità di avvalersi dell'istituto del distacco nei rapporti di apprendistato, a condizione che vengano rispettati tutti i requisiti previsti dalla legge. Questi requisiti, ricorda la nota, hanno una doppia natura: il distacco deve essere lecito e l'apprendistato non deve perdere la propria natura formativa.

Affinché sia rispettata la prima condizione, il datore di lavoro che dispone il distacco deve avere

un concreto e temporaneo "interesse" allo spostamento del proprio dipendente presso un soggetto terzo. Questo requisito - creato dalla giurisprudenza e tipizzato dall'articolo 30 del Dlgs 276/2003 (la legge Biagi) - serve a prevenire operazioni di mero "prestito di personale", che possono essere compiute solo nel quadro della somministrazione lecita di manodopera.

Per quanto riguarda il secondo gruppo di requisiti, relativa alla salvaguardia della finalità formativa, la nota dell'Ispettorato chiarisce che le parti devono includere la possibilità del distacco nel piano formativo individuale del lavoratore e, inoltre, devono garantire la presenza di un tutor adeguato.

Viene precisato che la responsabilità della formazione resta in carico al datore di lavoro anche nei periodi durante i quali il dipen-

dente è in distacco presso terzi. Tale responsabilità, secondo l'Ispettorato, può essere adempiuta a prescindere dalla localizzazione fisica del tutor, che può anche operare in una sede aziendale diversa dall'apprendista.

In tali casi, conclude la nota, il tutor deve garantire l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e quella interna, svolgendo anche solo la funzione di controllo in ordine alla regolarità e alla qualità della formazione svolta dal soggetto apprendista.

Dal punto di vista strettamente teorico, la ricostruzione dell'Ispettorato nazionale è corretta. Il distacco è una forma speciale di adempimento della prestazione lavorativa che il datore di lavoro può disporre nel proprio interesse e per un periodo limitato: nessuna di queste caratteristiche è formalmente incompatibile con gli obblighi formativi che devono essere

adempiti verso l'apprendista.

Meno convincente appare la lettura minimalista che viene affidata al ruolo del tutor. Questo soggetto, in una situazione del tutto particolare come quella del distacco, non dovrebbe limitarsi - come sembra suggerire la nota - a svolgere un controllo formale del rispetto degli impegni formativi ma, al contrario, dovrebbe lavorare più intensamente e di quanto accade nei casi ordinari, per garantire l'integrale attuazione del piano formativo.

Il mantenimento della finalità formativa è, infatti, condizione essenziale per poter applicare gli incentivi contributivi, retributivi (connessi al sottoquadramento) e normativi (come la facoltà di disdetta, anche in assenza di motivazione, alla fine del periodo di formazione) che la legge associa al contratto.

di SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO

Quotidiano del  
**Lavoro**

24



**CASSAZIONE**  
**La rendita Inail è unificata se sopraggiungono concasse**  
di **Mauro Pizzin**

**I**l termine per esercitare il diritto alla revisione della rendita Inail stabilito dall'articolo 83 del Dpr 1124/65 va riferito esclusivamente all'eventuale aggravamento delle condizioni del lavoratore deri-

vante dalla "naturale evoluzione" dell'originario stato morboso. Se il maggior grado di inabilità dipende da una «concassa sopravvenuta», sempre originata dalla lesione generata dallo stesso infortunio, si applica invece la disciplina dettata dall'articolo 80 del Dpr 1124.

Il principio è stato confermato dalla Cassazione nella sentenza 1048/18, depositata ieri, con cui i giudici di legittimità sono stati a pronunciarsi sul caso di un lavoratore che il 21 settembre 2010 aveva chiesto di accertare l'aggravamento nella misura del 70% dei postumi conseguenti a un infortunio sul lavoro nel 1994.

**Quotidianolavoro.ilsole24ore.com**  
La versione integrale dell'articolo