

Nota 17 gennaio 2019, prot. n. 1118

Oggetto: Richiesta di parere. Contratto di apprendistato e formazione in distacco ex articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con riferimento al quesito formulato con la nota indicata in oggetto, d'intesa con la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo, si riportano le valutazioni in ordine alla possibilità di distaccare l'apprendista, secondo quanto prospettato nel quesito pervenuto a codesto Ispettorato.

Occorre in primo luogo considerare che in tale ipotesi resta ferma la necessità della previsione del distacco nel piano formativo dell'apprendista.

Vanno inoltre richiamati alcuni aspetti necessari a garantire la compatibilità dei due istituti.

E infatti, se da un lato la normativa vigente non vieta la possibilità di distaccare gli apprendisti, fatti salvi i requisiti previsti dalla normativa per la legittimità dei rispettivi istituti, dall'altro occorre considerare che l'apprendistato costituisce un rapporto di lavoro il cui sinallagma contempla, in maniera "fondativa", l'aspetto formativo che pertanto deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa. È, pertanto, necessario contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro.

Le modalità concrete in cui avviene il distacco devono, comunque, garantire all'apprendista il regolare adempimento dell'obbligo di formazione interna ed esterna, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché consentire la necessaria assistenza del tutor, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate dalla specifica disciplina regionale e/o collettiva, al fine di non incorrere nelle violazioni di cui all'articolo 47, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

Pertanto, anche nel contesto produttivo del distaccatario, dovrà essere prevista la presenza del tutor, verificando puntualmente l'effettivo esercizio dei compiti a lui attribuiti dalla contrattazione collettiva, per garantire che il periodo del distacco risulti utile e coerente al percorso formativo dell'apprendista definito all'atto dell'assunzione.

Tali aspetti, come già richiamato innanzi, devono risultare dal piano formativo e potrebbero essere anche ripresi nell'accordo di distacco prevedendo, ad esempio, il distacco anche del tutor o l'indicazione di un referente aziendale nella sede del distaccatario che si relazioni con il tutor per consentire la piena e regolare attuazione del Piano Formativo e lo sviluppo delle capacità professionali e personali

dell'apprendista. Inoltre, qualora il distacco riguardi l'apprendistato di primo o di terzo livello è necessario tenere conto di quanto disposto dal decreto ministeriale del 12 ottobre 2015 che, agli articoli 5 e 7, definisce gli standard formativi, il piano formativo individuale, la formazione interna ed esterna nonché la figura e i compiti del tutor aziendale e del tutor formativo.

Al fine di prevenire possibili situazioni elusive, nonché per evitare che possano essere compromesse le finalità del rapporto di apprendistato, è necessario che il temporaneo inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato. E ciò anche per non contraddire il principio della temporaneità del distacco.

Tale esigenza appare tanto più evidente se si considera che nella fattispecie rappresentata dall'Ispettorato di Udine, il distacco sarebbe motivato unicamente dalla necessità di impartire la formazione al lavoratore, con la conseguenza che il datore di lavoro potrebbe avere interesse ad individuare la durata del distacco in maniera corrispondente alla durata dell'apprendistato. Con l'effetto di delegare gli aspetti formativi di tale contratto interamente ad un soggetto terzo rispetto all'effettivo datore di lavoro.