



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 15/01/2026

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Apprendistato ed obblighi del Datore di Lavoro

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato caratterizzato da una specifica finalità formativa. Proprio l'adempimento degli obblighi formativi costituisce il principale fattore di rischio per il datore di lavoro, in quanto una gestione non corretta può compromettere la validità del rapporto e l'accesso ai benefici contributivi connessi. L'apprendistato, disciplinato dagli D.Lgs. n. 81/2015, è un contratto a tempo indeterminato con causa formativa. Proprio la componente formativa, se non correttamente gestita, rappresenta il principale elemento di rischio per il datore di lavoro.

Di seguito 5 casistiche concrete che frequentemente si presentano nella prassi aziendale.

Casistica n. 1 - Mancata erogazione della formazione prevista dal piano formativo

1) La situazione che si crea: l'azienda assume un apprendista professionalizzante e predispone formalmente il piano formativo individuale (PFI). Nel corso del rapporto, tuttavia, la formazione interna non viene effettivamente erogata oppure non viene documentata. L'apprendista svolge attività produttiva ordinaria, senza un percorso strutturato. Spesso la criticità emerge solo in sede ispettiva, quando viene richiesta prova dell'attività formativa svolta.

2) Come gestirla: il datore di lavoro deve verificare che il PFI sia redatto contestualmente all'assunzione e coerente con il CCNL applicato e predisporre un sistema di registrazione delle ore di formazione, dei contenuti e delle firme del tutor. Occorre inoltre individuare il referente responsabile della formazione. La formazione deve essere effettiva, coerente e dimostrabile. La sola dichiarazione formale non è sufficiente.

3) Rischi e sanzioni: si sensi dell' D.Lgs. n. 81/2015 in caso di inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro, il contratto è riqualificato come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo





indeterminato, con recupero integrale dei benefici contributivi. È inoltre prevista una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro (aumentata in caso di recidiva).

casistica n. 1	Sanzione per il datore di lavoro	Cosa deve fare il datore di lavoro
Mancata erogazione della formazione prevista dal piano formativo	- Riqualificazione del rapporto - Recupero contribuzione Sanzione amministrativa	- Verificare la predisposizione del PFI contestualmente all'assunzione - Assicurare la coerenza tra formazione interna ed esterna - Verificare la registrazione della formazione nel fascicolo del personale - Monitorare ore, contenuti e tutor aziendale

Casistica n. 2 - Superamento dei limiti numerici di apprendisti

1) La situazione che si crea: l'azienda assume nuovi apprendisti senza verificare il rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati. Il limite ordinario è di 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (D.Lgs. n. 81/2015), con regole particolari per le imprese fino a 9 dipendenti. Spesso il superamento avviene per effetto di cessazioni non considerate o di nuove assunzioni programmate senza verifica preventiva.

2) Come gestirla: il datore di lavoro deve monitorare costantemente l'organico qualificato, verificare il rispetto della percentuale di stabilizzazione (20% per aziende sopra i 50 dipendenti), aggiornare i conteggi in caso di cessazioni o trasformazioni. La verifica deve precedere ogni nuova assunzione in apprendistato.

3) Rischi e sanzioni: in caso di superamento dei limiti i contratti eccedenti sono considerati ordinari rapporti a tempo indeterminato, perdita dei benefici contributivi, recupero delle differenze contributive. Non è prevista una semplice sanzione amministrativa: la conseguenza è strutturale sul rapporto.

casistica n. 2	Sanzione per il datore di lavoro	Cosa deve fare il datore di lavoro
Superamento dei limiti numerici di apprendisti	- Riconversione dei contratti eccedenti; - perdita dei benefici contributivi;	- Verificare l'organico complessivo - Monitorare cessazioni e nuove assunzioni - Controllare la percentuale di





	- recupero contributi	stabilizzazione
--	-----------------------	-----------------

Casistica n. 3 - Recesso non esercitato al termine del periodo formativo

- 1) La situazione che si crea: il periodo formativo termina, ma l'azienda non esercita formalmente il recesso. Successivamente, dopo alcuni mesi, decide di interrompere il rapporto ritenendo che l'apprendistato sia "scaduto". In realtà, l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Se non vi è recesso al termine del periodo formativo, il rapporto prosegue automaticamente.
- 2) Come gestirla: il consulente deve monitorare la data di fine periodo formativo, programmare la decisione aziendale con anticipo, formalizzare il recesso con rispetto del preavviso. In assenza di recesso, il rapporto si consolida come ordinario tempo indeterminato.
- 3) Rischi e sanzioni: un recesso tardivo è un normale licenziamento, soggetto alla disciplina dell'art. 18 L. 300/1970 oppure al D.Lgs. 23/2015 (contratto a tutele crescenti). In caso di illegittimità, si applicano reintegrazione o indennità risarcitoria. Il rischio non è contributivo, ma strettamente giuslavoristico.

casistica n. 3	Sanzione per il datore di lavoro	Cosa deve fare il datore di lavoro
Recesso non esercitato al termine del periodo formativo	Reintegrazione o indennità risarcitoria	- comunicare il recesso con preavviso - rispettare il termine contrattuale - formalizzare la decisione prima della scadenza del periodo formativo

Casistica n. 4 - Assunzione in apprendistato di lavoratore già qualificato

- 1) La situazione che si crea: l'azienda assume in apprendistato un soggetto già in possesso della qualifica professionale o con esperienza pienamente coerente con il ruolo. L'apprendistato viene utilizzato come strumento di riduzione del costo del lavoro, ma senza reale esigenza formativa.
- 2) Come gestirla: è necessario verificare il curriculum e le competenze pregresse, valutare se vi sia effettiva necessità di formazione ed evitare l'uso dell'istituto in assenza di contenuto formativo reale. L'apprendistato presuppone sempre un percorso di acquisizione di competenze nuove o incomplete.





3) Rischi e sanzioni: In caso di contestazione il datore di lavoro rischia la riqualificazione del rapporto come ordinario lavoro subordinato e il recupero delle differenze retributive.

casistica 4	Sanzione per il datore di lavoro	Cosa deve fare il datore di lavoro
Assunzione in apprendistato di lavoratore già qualificato	- Riqualificazione del rapporto come ordinario - Recupero differenze retributive e contributive	- Coerenza tra titolo di studio/esperienza e qualifica - Reale esigenza formativa - Eventuale apprendistato di riqualificazione

Casistica n. 5. Sospensioni prolungate e mancata proroga del periodo formativo

1) La situazione che si crea: l'apprendista è assente per oltre 30 giorni (malattia, infortunio, CIG). L'azienda non proroga formalmente il periodo formativo e considera comunque maturato il termine contrattuale. La formazione, tuttavia, non è stata completata.

2) Come gestirla: ai sensi dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015, il periodo di apprendistato può essere prorogato in caso di sospensione superiore a 30 giorni. La proroga deve essere formalizzata ed è necessario aggiornare la data di fine apprendistato e comunicarla correttamente.

3) Rischi e sanzioni: la mancata proroga può determinare una contestazione sulla legittimità del recesso e sull'effettività del percorso formativo con il conseguente rischio di riqualificazione del rapporto.

casistica n. 5	Sanzione per il datore di lavoro	Cosa deve fare il datore di lavoro
Sospensioni prolungate e mancata proroga del periodo formativo	- Contenzioso sulla validità del recesso - Contestazioni su effettività della formazione	- Prorogare il termine del periodo formativo in caso di sospensione superiore a 30 giorni - comunicare formalmente la proroga

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

