



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 05/06/2026

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Violazione degli obblighi formativi e della disciplina generale dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato si caratterizza per la sua natura speciale, fondata sullo scambio tra prestazione lavorativa e percorso formativo finalizzato all'acquisizione di competenze professionali. Proprio per tale ragione, il legislatore ha previsto uno specifico sistema sanzionatorio a tutela dell'effettività della formazione e del corretto utilizzo dell'istituto.

L'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina le conseguenze derivanti dall'inadempimento degli obblighi formativi e dalla violazione delle disposizioni che regolano le diverse tipologie di apprendistato. In particolare, il comma 1 riguarda le ipotesi di mancata erogazione della formazione prevista dal Piano Formativo Individuale (PFI), mentre il comma 2 sanziona alcune violazioni formali e organizzative connesse alla gestione del rapporto.

Per quanto concerne gli obblighi formativi, la normativa distingue tra formazione ancora recuperabile e formazione definitivamente compromessa. Qualora l'attività ispettiva accerti che la mancata formazione è imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che tale omissione abbia impedito il raggiungimento degli obiettivi formativi propri dell'apprendistato, trova applicazione la sanzione prevista dall'art. 47, comma 1. In tali casi, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione agevolata applicata durante il rapporto e quella ordinariamente dovuta con riferimento al livello di inquadramento che il lavoratore avrebbe raggiunto al termine del percorso formativo, maggiorata del 100%.





L'applicazione della sanzione presuppone quindi la contemporanea presenza di due condizioni: l'esclusiva responsabilità datoriale nell'inadempimento e l'impossibilità di conseguire le finalità formative previste dalla legge.

La valutazione della responsabilità varia in funzione della tipologia di apprendistato. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile quando non consente all'apprendista di partecipare ai percorsi formativi esterni previsti dalla normativa regionale o non assicura la formazione interna eventualmente richiesta. Tuttavia, qualora i percorsi regionali non siano stati concretamente attivati dagli enti competenti, non può configurarsi una responsabilità esclusiva del datore di lavoro e, conseguentemente, non trova applicazione la sanzione prevista dalla norma.

Nell'apprendistato professionalizzante, la responsabilità datoriale può derivare sia dalla mancata erogazione della formazione interna aziendale sia dall'ostacolo alla partecipazione ai percorsi formativi esterni relativi alle competenze di base e trasversali. Occorre tuttavia considerare che, laddove la normativa regionale attribuisca carattere facoltativo alla formazione trasversale, l'omessa partecipazione non è suscettibile di sanzione. Diversamente, qualora la contrattazione collettiva ponga tale obbligo direttamente a carico del datore di lavoro, l'inadempimento potrà essere oggetto di accertamento ispettivo.

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, il datore di lavoro è tenuto a consentire la partecipazione ai percorsi formativi previsti dalla disciplina regionale o dalle specifiche convenzioni stipulate con università, istituti formativi o enti di ricerca. In tali casi, le convenzioni rappresentano il principale parametro di riferimento per la verifica degli obblighi formativi assunti dall'azienda.

Diversa è la situazione in cui la formazione omessa risulti ancora concretamente recuperabile. In questo caso, anziché applicare immediatamente la sanzione contributiva, il personale ispettivo può adottare un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, assegnando al datore di lavoro un termine congruo per completare il percorso formativo. La possibilità di ricorrere a tale strumento è





subordinata alla concreta recuperabilità della formazione, valutata sulla base di criteri oggettivi individuati dal Ministero del Lavoro.

In particolare, per i rapporti di apprendistato della durata di tre anni, la disposizione può essere adottata senza particolari limiti durante il primo anno di rapporto; nel secondo anno è necessario che sia stata già erogata almeno il 40% della formazione prevista, mentre nel terzo anno la percentuale minima sale al 60%. Per i percorsi di durata pari a quattro o cinque anni, le soglie richieste aumentano progressivamente fino al 70% nell'ultimo anno. Al di sotto di tali parametri, la formazione è generalmente considerata non recuperabile e l'inadempimento assume rilevanza sanzionatoria.

Accanto alle violazioni sostanziali relative alla formazione, il legislatore ha previsto specifiche sanzioni amministrative per il mancato rispetto di alcuni requisiti essenziali del contratto di apprendistato. L'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede infatti una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, elevata da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva, per le violazioni riguardanti la forma scritta del contratto, la predisposizione del Piano Formativo Individuale, il divieto di retribuzione a cottimo, il corretto inquadramento dell'apprendista e la presenza del tutor o referente aziendale.

Particolare attenzione merita la figura del tutor aziendale. La sua assenza o la mancanza dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva non comportano automaticamente la configurazione di una violazione degli obblighi formativi. Gli organi ispettivi devono infatti verificare se la formazione sia stata comunque effettivamente svolta e quale ruolo sia attribuito al tutor dal contratto collettivo applicato. Qualora il tutor svolga prevalentemente funzioni di monitoraggio e controllo, la sua assenza non è sufficiente a dimostrare il mancato assolvimento degli obblighi formativi. In tali circostanze trova applicazione esclusivamente la sanzione amministrativa prevista dall'art. 47, comma 2.

Infine, nelle ipotesi più gravi, le irregolarità possono determinare la perdita della natura speciale del rapporto e la sua riqualificazione come ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ciò può verificarsi, ad esempio, in assenza della forma scritta, del Piano Formativo Individuale, dei requisiti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, oppure quando la formazione risulti del tutto assente o





S T U D I O B A L D I

pag. n°4/4

l'apprendista venga impiegato in mansioni non coerenti con il percorso formativo pattuito. In tali casi si configura il cosiddetto apprendistato "non genuino", con conseguente applicazione delle tutele e degli obblighi propri del rapporto di lavoro subordinato ordinario.

In conclusione, la disciplina sanzionatoria dell'apprendistato mira a garantire che la componente formativa costituisca un elemento reale e sostanziale del rapporto di lavoro. Ne consegue la necessità, per i datori di lavoro, di documentare puntualmente l'attività formativa svolta, monitorare il rispetto degli obblighi previsti dal Piano Formativo Individuale e verificare costantemente la conformità della gestione del rapporto alle disposizioni legislative e contrattuali applicabili, con particolare attenzione alle mansioni svolte dall'Apprendista e al fondamentale rispetto della natura formativa del rapporto di Apprendistato.

Il Nostro Studio ha mantenuto anche per l'anno 2026 la convenzione per la formazione degli apprendisti con la società Mentora Srl (<https://mentora.it/>).

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it

