



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Apprendistato: quali obblighi?

Autore: Redazione | 03/08/2021



L'assunzione come apprendista ha la finalità di erogare alla giovane risorsa una specifica formazione che gli consenta di acquisire una qualifica professionale.

Hai concluso da poco le scuole superiori. Ti hanno proposto di essere assunto come apprendista proprio nel settore nel quale si sono concentrati i tuoi studi. Hai intenzione di accettare tale offerta e ti chiedi in caso di **apprendistato quali**

sono gli obblighi del datore di lavoro.

L'assunzione di una giovane risorsa con contratto di apprendistato è, senza dubbio, un'opportunità sia per il lavoratore che per l'impresa. Il datore di lavoro, tuttavia, deve assumersi determinati impegni nei confronti dell'apprendista. Ma quali sono i doveri dell'impresa nell'**apprendistato**? **Quali obblighi?**

Alla forte convenienza economica di questa tipologia contrattuale si associano specifici doveri posti a carico del datore di lavoro che deve, in particolare, erogare all'apprendista la formazione prevista nel piano formativo individuale, pena la revoca delle agevolazioni contributive cui ha avuto accesso.

Contratto di apprendistato: cos'è?

Il **contratto di apprendistato** è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. A differenza di un ordinario contratto di lavoro subordinato, che si fonda sullo scambio tra lavoro e retribuzione, l'apprendistato è un **contratto a causa mista** poiché, oltre al sinallagma lavoro/reddito, tale tipologia contrattuale prevede anche l'erogazione all'apprendista di una formazione specifica da parte del datore di lavoro.

Nell'attuale quadro normativo **[1]**, il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Contratto di apprendistato: quali requisiti?

La legge prevede che il contratto di apprendistato debba essere stipulato in forma scritta e debba contenere il **piano formativo individuale**, ossia, il programma di formazione che l'apprendista riceverà durante tutto il corso del rapporto contrattuale. Il piano formativo può essere redatto anche utilizzando i formulari

messi a disposizione dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il contratto di apprendistato deve individuare un **tutor aziendale**, ossia, una figura inserita nell'organizzazione del datore di lavoro che si occuperà di affiancare l'apprendista durante la fase di formazione.

Contratto di apprendistato: disciplina del recesso

Il contratto di apprendistato ha una durata iniziale non inferiore a sei mesi e una durata massima di tre anni salvo che per alcune particolari tipologie di mansione, per le quali può durare sino a cinque anni. Durante il corso di svolgimento del rapporto contrattuale si applicano, a tutela dell'apprendista, le norme generali in materia di **licenziamento**. Ne consegue che l'apprendista potrà essere licenziato solo per giusta causa o giustificato motivo, in linea con le regole ordinarie.

Tuttavia, in deroga a quanto appena detto, la legge prevede che, al **termine del periodo di apprendistato**, le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Contratto di apprendistato: i vantaggi per il datore di lavoro

Il contratto di apprendistato è conveniente per l'impresa sia sotto il profilo retributivo che sotto quello contributivo. La legge prevede, infatti, che il datore di lavoro possa:

- **inquadrare il lavoratore** fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del Ccnl ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;
- oppure stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Per capire quale delle due strade seguire, occorre consultare il Ccnl di settore. Si tratta, in ogni caso, di una norma che consente all'impresa un risparmio sulle retribuzioni erogate all'apprendista.

Sul piano contributivo e fiscale, la legge prevede una contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione per le aziende e la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap.

Contratto di apprendistato: gli obblighi del datore di lavoro

Il contratto di apprendistato non determina solo vantaggi ma anche doveri per il datore di lavoro il quale deve, effettivamente, **erogare al dipendente la formazione** necessaria all'acquisizione della **qualifica professionale** cui il contratto è preordinato. Se l'attività formativa manca, il datore di lavoro è esposto a due ordini di conseguenze:

1. il lavoratore può chiedere che venga accertata la costituzione, sin dall'inizio del contratto di apprendistato, di un rapporto di lavoro subordinato *standard*, con il conseguente diritto al pagamento delle **differenze retributive maturate**;
2. l'Inps può chiedere al datore di lavoro il pagamento degli oneri contributivi non versati a causa delle agevolazioni previste per l'apprendistato, con la maggiorazione prevista dalla legge a titolo di sanzione.

Note

[1] Art. 41 ss. D. Lgs. 81/2015.