

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **ALBERTO BORTOLETTO****Apprendistato senza formazione: il risparmio che costa il doppio**

L'apprendistato offre contributi ridotti in cambio di un obbligo preciso: formare davvero il giovane. Senza formazione l'azienda versa i contributi mancanti maggiorati del 100% e rischia sanzioni. Piano formativo, tutor reale e ore documentate sono la vera tutela.

Molte aziende **pensano all'apprendistato soprattutto per i vantaggi**: contributi ridotti e un inquadramento più basso rispetto al livello finale. Il D.Lgs. 81/2015 però è chiaro. L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato che ha come scopo la **formazione del giovane**. Lo sconto sul costo del lavoro è il corrispettivo di un impegno preciso: insegnare un mestiere.

Nell'apprendistato professionalizzante (il più diffuso) la formazione ha **2 componenti**:

- formazione tecnico-professionale, a carico del datore di lavoro, che la organizza sotto la propria responsabilità. Durata e modalità sono stabilite dal contratto collettivo applicato;
- formazione di base e trasversale, fino a 120 ore nel triennio. È offerta dalla Regione, quando esiste un'offerta pubblica disponibile.

Il percorso va scritto fin dall'inizio nel Piano Formativo Individuale, che fa parte del contratto. Serve poi un **tutor o referente aziendale** che segua il ragazzo e ne verifichi i progressi. Infine la formazione svolta va registrata e documentata, perché in caso di controllo sarà l'azienda a doverla dimostrare.

Qui nasce l'errore più frequente: un piano formativo copiato da un modello e un tutor che esiste solo sulla carta. Nessuna traccia delle ore dedicate all'apprendimento. Formalmente il contratto regge. Nella sostanza l'apprendista è un **normale dipendente pagato meno**.

E se la formazione manca? L'art. 47 D.Lgs. 81/2015 distingue 2 situazioni:

- se la formazione non è stata fatta per esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il ritardo impedisce di raggiungere gli obiettivi del percorso, l'azienda deve versare la differenza tra i contributi pagati e quelli dovuti per il livello finale. Questa differenza è maggiorata del 100%. Il costo quindi raddoppia, e riguarda tutto il periodo;
- se invece la formazione si può ancora recuperare, l'ispettore del lavoro emette una disposizione. È un ordine che fissa un termine entro cui mettersi in regola. Se l'azienda non la rispetta, arrivano le sanzioni.

A questo si aggiungono le sanzioni amministrative per violazioni specifiche: contratto o piano formativo non in forma scritta, retribuzione a cottimo, inquadramento errato, mancanza del tutor. L'importo va da 100 a 600 euro e, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro.

Oltre alle sanzioni c'è il **rischio del contenzioso**. Secondo un orientamento consolidato della giurisprudenza, se la formazione è del tutto assente o solo apparente il contratto perde la sua causa. Il rapporto viene considerato un normale contratto a tempo indeterminato fin dal primo giorno.

Per l'azienda significa pagare le differenze retributive rispetto al livello corretto e perdere le agevolazioni contributive godute. Significa anche che il **recesso al termine del periodo formativo può essere contestato come un licenziamento vero e proprio**.

In pratica, il piano formativo va scritto pensando alle mansioni reali, non copiato. Il tutor deve essere una persona che affianca davvero l'apprendista. Ogni attività formativa va registrata: data, argomento, ore, chi l'ha svolta. Conviene poi verificare cosa prevede il proprio contratto collettivo, perché molti Ccnl fissano monte ore e modalità precise.

Un apprendistato gestito bene è un investimento: l'azienda risparmia e intanto si forma un collaboratore. Gestito male è un costo che si scopre solo anni dopo, quando è più alto.