LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Il paradosso dell'apprendista esperto: quando il risparmio contributivo costa la conversione del rapporto

di *Raffaele Fallone* [*]

Premessa

Il Tribunale di Udine, con la **pronuncia del 27 gennaio 2026** in commento, rileva la nullità del contratto di apprendistato per difetto di causa, stante l'assenza di reale formazione e la pregressa professionalità del lavoratore nelle medesime mansioni. Ai fini di un corretto inquadramento della fattispecie, è pertanto ineluttabile analizzare la figura dell'apprendistato e la sua peculiare causa mista.

Il contratto di apprendistato appartiene al più ampio genere di contratti con finalità formative, i quali presentano caratteristiche peculiari rispetto al contratto di lavoro subordinato. Principalmente, come noto, rileva la finalità formativa sulla causa del contratto. Infatti, mentre nel contratto di lavoro subordinato *ex* art. 2094 c.c. la causa è rinvenibile nello scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, nei contratti di lavoro con finalità formative la causa è mista o complessa, in quanto in cambio della prestazione lavorativa il datore di lavoro ha l'obbligo non solo di erogare la retribuzione ma anche di somministrare al lavoratore, nei tempi e nei modi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi, una formazione necessaria all'acquisizione o alla riqualificazione di una specifica professionalità, con un obiettivo evidentemente occupazionale. Ed infatti l'art. 41, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2025 definisce il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni.

Le obbligazioni che il contratto di apprendistato pone a carico del datore (retribuzione e formazione) non sono alternative o accessorie tra loro ma concorrono a costituire la causa del contratto.

La giurisprudenza ha nel tempo delineato puntualmente le caratteristiche essenziali della fattispecie del contratto di apprendistato (sul tema si v., E. E. BOCCAFURNI: *L'apprendistato non richiede la sorveglianza costante del tutor*, commento a C. App. Milano 10 marzo 2023, n. 293 in *LPO News*, 16 gennaio 2024; ID., *Ricognizione della più recente giurisprudenza di merito e di legittimità sull'apprendistato*, commento a Cass. 13 marzo 2024, n. 6704, in *LPO News*, 18 marzo 2024; Id., *Apprendistato in carenza del piano formativo: l'assolvimento dell'onere della prova per evitare la nullità*, commento a Trib. Milano, sentenza 2 aprile 2024, in *LPO News*, 21 aprile 2024), che è innanzitutto "*connotato da una causa mista in quanto prevedente a fronte della prestazione di lavoro l'obbligo datoriale di corrispondere una retribuzione e di fornire un addestramento finalizzato all'acquisizione di una specifica qualifica (per il contratto di apprendistato si vedano da ultimo Cass. n. 17373/2017, Cass. n. 2365/2020, si veda anche Corte Cost. n. 14/1970)*" (Cass. 24 aprile 2023 n. 10826).

Ai fini della sua validità è richiesta la sussistenza di un piano formativo redatto in forma scritta (Cass.13 marzo 2024 n. 6704) che sia contestuale alla stipula del contratto di apprendistato di cui costituisce parte integrante: "*ostando ad una diversa soluzione sia il dato testuale dell'art. 49 d.lgs.*

[*] Avvocato in Campobasso.

cit., che non sembra contemplare siffatta possibilità, sia la considerazione che l'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato professionalizzante e ciò rende particolarmente stringente la necessità che la volontà negoziale del lavoratore, nell'accedere al tipo contrattuale in questione, si formi sulla base della piena consapevolezza del percorso formativo proposto e della sua idoneità a consentire l'acquisizione della qualifica alla quale l'apprendistato e finalizzato; in concorrente profilo è da rilevare che la soluzione accolta è quella maggiormente idonea a prevenire abusi della parte datoriale nella concreta configurazione del percorso formativo, una volta che il piano formativo individuale risulti cristallizzato nel documento contrattuale e non in un documento esterno al contratto" (Cass. 24 aprile 2023 n. 10826, cit.).
Il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica (Cass., (ord.) 20 maggio 2020, n. 9286).
Ai fini della sua validità, il contratto di apprendistato deve caratterizzarsi per una genuina finalità formativa. Il che non esclude che possa essere stipulato un contratto di apprendistato successivamente ad un rapporto di lavoro precedentemente instaurato tra le medesime parti, a patto però che le mansioni affidate all'apprendista siano diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quantomeno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte (C. App. Milano 25 gennaio 2024).

La pronuncia
La pronuncia del Tribunale di Udine in rassegna verte sul difetto di un'effettiva formazione teorico-pratica, rilevando come la stessa risulti incompatibile con la pregressa esperienza maturata dal lavoratore nelle medesime mansioni oggetto della qualificazione professionale del contratto.
Il Giudice del Lavoro di Udine ribadisce un principio consolidato in giurisprudenza: la legittimità dello schema dell'apprendistato è subordinata all'effettività dell'addestramento.
Il fulcro della controversia risiede nella ricostruzione di un rapporto di lavoro iniziato il 5 settembre 2012. Il ricorrente era stato originariamente assunto come operaio addetto antincendio (Livello G) presso il cantiere di Bergamo. A seguito di vicende societarie (fusioni per incorporazione), il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità con la società resistente. Nel 2014, il lavoratore è stato trasferito presso la base di elisoccorso di Udine, dove ha progressivamente assunto un ruolo di punto di riferimento operativo. In prossimità del compimento del trentesimo anno di età del lavoratore, la società ha indotto il dipendente a rassegnare le dimissioni il 18 luglio 2018, per poi riassumerlo solo sei giorni dopo, il 24 luglio 2018, con un contratto di apprendistato professionalizzante volto all'acquisizione del "Livello E" previsto dal CCNL applicato. La sentenza evidenzia come l'unica finalità plausibile di tale operazione fosse il godimento degli sgravi contributivi previsti in favore del datore di lavoro. Il Giudice del lavoro ritiene infatti che il contratto di apprendistato, stipulato poco prima del compimento dei 30 anni di età del lavoratore, fosse verosimilmente simulato per consentire al datore di fruire degli sgravi contributivi, posto che dall'istruttoria sono emersi l'assenza di un piano formativo ed il mancato affiancamento di un *tutor* al presunto apprendista, oltre al pregresso svolgimento delle medesime mansioni rientranti nella qualifica professionale alla cui acquisizione era finalizzato l'apprendistato.
Evidenzia il Tribunale che l'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato e non consiste in un generico addestramento o affiancamento, bensì in insegnamenti specifici funzionali al conseguimento della qualificazione professionale prevista nel piano di formazione e, nello specifico, occorre verificare:
a) se l'apprendista sia stato adibito allo svolgimento delle mansioni descritte nel contratto e in virtù delle quali è stato predisposto il piano formativo;
b) se lo stesso non fosse, al momento dell'assunzione, in possesso della professionalità che avrebbe dovuto essere conseguita attraverso il piano formativo;
c) se sussistesse un progetto formativo individuale idoneo a garantire il conseguimento delle competenze professionali.

Dunque, perché un contratto di apprendistato possa ritenersi genuino, la condizione necessaria è, per un verso, la puntuale definizione e condivisione del percorso formativo tecnico-pratico cui l'esecuzione del rapporto negoziale deve essere finalizzata e, per altro verso, la sua concreta ed effettiva attuazione. L'inadempimento degli obblighi di formazione determina la trasformazione del contratto, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione.
Sicché pur in presenza di una formalizzazione contrattuale apparentemente rispettosa del dettato normativo, qualora risulti accertato che il lavoratore ha svolto di fatto la propria attività come se avesse sottoscritto un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, avendo lavorato sin dall'inizio in autonomia, senza ricevere la formazione specifica che lo caratterizza, il contratto di apprendistato instaurato tra le medesime parti successivamente ad un rapporto di lavoro subordinato ed in continuità di fatto con questo è radicalmente nullo.
In conformità con gli orientamenti giurisprudenziali maggioritari, il Tribunale chiarisce che benché sia astrattamente possibile che tra le medesime parti, a determinate condizioni, un rapporto di lavoro subordinato ordinario possa essere seguito da un contratto di apprendistato, è pur vero che le mansioni affidate all'apprendista debbono essere diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quantomeno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte.

Osservazioni conclusive
La sentenza si segnala per il rigore nel sanzionare l'uso distorto dell'apprendistato come mero strumento di sgravio contributivo per il datore di lavoro, confermando orientamenti giurisprudenziali che confinano entro limiti precisi i requisiti di validità del contratto.
Il ricorso al contratto di apprendistato è talvolta motivato esclusivamente dal perseguimento dell'abbattimento del costo del lavoro, sfruttando gli sgravi contributivi, che dovrebbero assolvere alla funzione di corrispettivo in favore del datore di lavoro per la formazione somministrata. Sintomatici del ricorso abusivo a tale fattispecie contrattuale sono quindi l'assenza di un piano formativo scritto e contestuale alla stipula del contratto; l'assenza della formazione prevista dal piano formativo ovvero l'erogazione di una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto (ferma la necessità per il giudice, in tale ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza, cfr. Cass., ordinanza 3 agosto 2020, n. 16595); l'adibizione dell'apprendista a mansioni semplici, dalla cui esecuzione non deriva l'apprendimento di nuove competenze; l'assenza di un *tutor*; l'adibizione dell'apprendista a mansioni per le quali è già qualificato.
La riconduzione della finalità formativa alla qualificazione della causa del contratto comporta tuttavia che l'assenza di una genuina formazione al lavoratore costituisce non un vizio funzionale del contratto ma un vizio genetico, attinente alla struttura del contratto, che ne determina la radicale invalidità. Sicché le conseguenze per il datore in caso di dichiarata nullità del contratto di apprendistato non sono affatto trascurabili, posto che dalla riqualificazione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato conseguirebbe l'obbligo di corrispondere eventuali differenze retributive al lavoratore correlate al livello corrispondente a quello previsto come obiettivo professionale nel contratto di apprendistato medesimo e la restituzione degli sgravi e delle agevolazioni godute.