
Apprendistato professionalizzante senza limiti di età: note distintive e questioni operative

di [Ciro Abbondante](#)

Publicato il 22 Giugno 2022

Vediamo **qual è il limite di età per assumere lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante**: in alcuni casi si possono avere **apprendisti con più di 29 anni**. Ricordiamo che il contratto di apprendistato professionalizzante prevede numerose **agevolazioni contributive e retributive**.

Le agevolazioni e alcuni vantaggi del contratto di apprendistato professionalizzante sono applicabili anche alle **aziende che assumono lavoratori con età superiore ai 29 anni**^[1] a condizione che questi ultimi siano beneficiari di un trattamento di disoccupazione ([NASPI](#)^[2] o DIS-COLL^[3]).

Tale circostanza è prevista dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. 81/2015 che concede la facoltà, ai datori di lavoro, di assumere, con **contratto di apprendistato professionalizzante, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale**^[4], i lavoratori over 29, beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

Apprendistato e limite d'età

La possibilità di superare il limite di età imposto dalla Legge^[5], rappresenta, per il datore di lavoro e per il lavoratore, un apprezzabile beneficio in un contesto economico piuttosto turbolento come quello che stiamo vivendo in questi mesi (post covid, inflazione alle stelle, guerra in Ucraina, politiche monetarie restrittive, etc.): le aziende hanno la possibilità di accedere a quasi tutte le agevolazioni contributive, fiscali, retributive e normative previste dall'apprendistato professionalizzante e **il lavoratore può avvicinarsi, indipendentemente dall'età, ad un percorso formativo anche di riqualificazione** attraverso il quale può accrescere e aggiornare il proprio curriculum e le proprie competenze professionali.



Prima di procedere all'assunzione del lavoratore over 29, con contratto di apprendistato professionalizzante di "qualificazione o riqualificazione professionale", **il datore di lavoro deve accertarsi che il lavoratore abbia presentato la richiesta di NASPI o di DIS-COLL e che la stessa sia stata accolta dall'INPS**: per poter attivare tale tipo di apprendistato professionalizzante è quindi sufficiente che il lavoratore abbia inoltrato la domanda della prestazione e che la stessa sia stata accolta dall'Istituto ma non è necessario che il lavoratore abbia già percepito materialmente la prima trince dell'indennità NASPI o DIS-COLL.

L'INPS^[6] è precisa e perentoria nel chiarire che:

"Il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 47, comma 4, del D.Lgs n. 81/2015 dovrà, pertanto, ritenersi validamente stipulato solo a seguito dell'accoglimento della domanda del lavoratore ed a far data dalla decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale".

Accertata l'esistenza del predetto requisito preconstitutivo il datore di lavoro potrà procedere alla **predisposizione del contratto di apprendistato professionalizzante**, secondo le indicazioni della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro, allegando a quest'ultimo il piano formativo individuale che ne è parte inte

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

[Scegli il tuo abbonamento](#)