

# Ispezioni e controlli dei rapporti di lavoro

*Dott. Michele Marino  
Ispettore del lavoro  
Responsabile Area Pianificazione e Controllo di Direzione*

*Il presente scritto rappresenta il pensiero personale dell'autore e non coinvolge l'amministrazione di appartenenza*

## 3 tipi di violazioni:

Formali	Specifiche situazioni previste dalla legge
Procedurali	Superamento dei limiti di legge
Sostanziali	Manca la finalità specifica dell'apprendistato

Non consegue la causa mista di lavoro e formazione, ma si riduce a un contratto di lavoro subordinato

Non è stata effettuata la formazione per volontà specifica del datore di lavoro

Conseguenze sul contratto di apprendistato stipulato tra le parti:

1° tipo: non ci sono conseguenze sulla natura dell'apprendistato

2° tipo: il contratto di apprendistato viene cancellato *ex lege*

3° tipo: il contratto di apprendistato viene cancellato a seguito di valutazione caso per caso dell'ispettore del lavoro

## Violazioni di tipo formale

TU 167/2011, art. 7 comma 2: **Per ogni violazione** delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro.

D.lgs 81/2015, art. 47 c 2: **Per la violazione** della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro

Disposizione solo apparentemente simile: si è passati da concepire la sanzione applicabile “per ogni violazione” ad una sanzione “per la violazione” di quanto disciplinato nell’articolo.

Ipotesi di soluzione: mentre nella precedente disciplina si poteva arrivare ad un massimo di quattro contestazioni, una per ciascuna violazione prevista all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), attualmente si potrà contestare un’unica violazione anche se il datore di lavoro pone in essere violazioni su più ambiti

## Violazioni formali contestabili (art. 47 1° comma):

stipula del contratto in forma scritta e inserimento anche in forma sintetica del piano formativo individuale (art. 42. c. 1)

Violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei seguenti principi:

divieto di retribuzione a cottimo (art. 42, comma 5, lett. a)

possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio (art. 42, comma 5, lett. b)

presenza di un tutore o referente aziendale (art. 42, comma 5, lett. c)

ammontare della sanzione:

da 100 a 600 euro.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro

definizione di recidiva:

è la reiterazione ai sensi dell'art. 8-bis della l.n. 689/81 nella forma di reiterazione specifica della stessa disposizione. Si ha reiterazione quando **nei cinque anni** dalla commissione di una violazione accertata con provvedimento **esecutivo**, lo stesso soggetto commette un'altra violazione. La reiterazione non opera in caso di pagamento in forma ridotta (art. 8-bis comma 5).

## Organo accertatore

Gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'art. 13 del d.lgs 124/04.

L'autorità competente a ricevere il rapporto di cui all'art. 17 della l.n. 689/81 è la Direzione Territoriale del Lavoro.



## Violazioni procedurali

### 1) Violazione dei limiti numerici

le assunzioni effettuate in violazione dei limiti sono ricondotte a “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Essendo l'apprendistato un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, la trasformazione darà luogo ad azioni di recupero contributivo

2) Violazione dei limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali

non può avere effetto sul piano pubblicistico, dando luogo ad una “trasformazione” dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente “obbligatoria”, potranno infatti determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo. (circ 5./2013)

## La sanzione di cui all'art. 47 comma 1

Sanzione più importante in quanto scaturisce da una inadeguatezza intrinseca del contratto in essere tra le parti ad assolvere alle finalità dell'apprendistato

**In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 43, 44, 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione**

**Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale adotta un provvedimento di disposizione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 124/04, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere**

# Modalità per la comminazione della sanzione e della disposizione (circolare n. 5/2013)

## Esempi

Durata del periodo formativo pari a 3 anni

<b>Accertamento durante il 1°anno</b>	<b>Accertamento durante il 2° anno</b>	<b>Accertamento durante il 3°Anno</b>
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la “quota parte” delle ore previste nel terzo anno

# Modalità per la comminazione della sanzione e della disposizione (circolare n. 5/2013)

## Esempi

Durata del periodo formativo pari a 5 anni

*Accertamento durante:*

1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
Disposizione sempre emanata	Disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la “quota parte” delle ore previste nel terzo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo e nel terzo anno + la “quota parte” delle ore previste nel quarto anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo, nel terzo, nel quarto anno + la “quota parte” delle ore previste nel quinto anno

Cos'è la disposizione  
(art. 14 d.lgs. 124/2004)

È un provvedimento a contenuto libero impartito dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge **un apprezzamento discrezionale**.

È un provvedimento esecutivo.

Contro la disposizione è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore della Direzione territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

Ai sensi dell'art.11, D.P.R. 520/1955, le inosservanze delle disposizioni sono punite con la sanzione amministrativa da Euro 103 ad Euro 516 quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi.

## Presenza del tutor o referente aziendale

Non può certamente sostenersi che violazioni della disciplina in materia di “presenza di un tutore o referente aziendale” determinino automaticamente l’applicazione del regime sanzionatorio di cui all’art. 7 c. 1 del d.lgs. 167/2011 per mancata formazione dell’apprendista. (circ 5/2013)

Determinazione della sanzione (attuale art 47 1° comma)

Condizioni:

responsabilità esclusiva del datore di lavoro

gravità tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 43-44-45

è una sanzione amministrativa il cui importo è stabilito dalla differenza tra contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% (circ. n. 2/2006 e 40/2004)

## Riqualificazione

Provvedimento adottato dall'ispettore del lavoro a seguito dell'accertamento per cui il concreto svolgimento dell'attività di lavoro si coniuga con i dettami della subordinazione ex art. 2094 e ss cod. civ. e non incontra le finalità formative tipiche dell'apprendistato

### Condizioni (solo alcuni esempi):

Lo svolgimento effettivo dell'attività di lavoro non è in linea con le previsioni del piano formativo

Il rapporto di lavoro si manifesta con le caratteristiche tipiche della qualifica che si sarebbe dovuta raggiungere

Il lavoratore, per svariate ragioni, anche per pregresse esperienze lavorative, ha già la qualificazione che si vorrebbe raggiungere con l'apprendistato

Non è stata svolta la formazione, ma non per le cause imputabili direttamente al datore, né per carenza dell'offerta pubblica

C'è identità di mansioni con gli altri lavoratori qualificati



## Riqualificazione

Prima della circolare, la riqualificazione comportava la comminazione delle seguenti sanzioni:

Art. 4 bis, primo periodo, comma 2, D.Lgs. N. 181/2000, come modificato dall'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e successivamente modificato dall'art 5, lettere a) e b), Legge n. 183/2010 - **Lettera di assunzione** al lavoratore: sanzione amministrativa pecuniaria **da € 250,00 ad € 1.500,00 per ogni lavoratore contestato**

Art. 9 bis, comma 2, D.L. n. 510/96, conv. con Legge n. 608/1996, come modificato dall'art. 1, comma 1180, L. n. 296/2006, come modificato dall'art. 5, comma 1, Legge n. 183/2010 come modificato dal D.L. 16/2012, conv. con modificazioni dalla L. 44/2012- **Comunicazione di variazione del rapporto di lavoro**: sanzione amministrativa pecuniaria **da € 100,00 ad € 500,00 per ogni lavoratore contestato**

Art. 39, decreto legge 25 giugno 2008 N. 112, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2008, n. 133, modificato da ultimo dall'articolo 22 comma 5, decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151: **Libro Unico del Lavoro**: sanzione amministrativa pecuniaria **da € 150,00 ad € 1.500,00 per ogni mese contestato**

Riqualificazione

dopo la circolare

Abrogata la sanzione relativa alla contestazione del libro unico del lavoro

Restano:

comunicazione al centro per l'impiego, da reinviare indicando il lavoratore come subordinato e qualificato

lettera d'assunzione da riconsegnare al lavoratore, rielaborata con la nuova determinazione di lavoratore subordinato qualificato

Diffida accertativa per crediti patrimoniali: art. 13 d.lgs. 124/2004

Contestazione del provvedimento sulle differenze retributive scaturenti dal livello contrattuale che si sarebbe raggiunto, avendo il lavoratore la qualifica, e quello effettivamente impiegato

Con la riqualificazione dell'apprendistato, a qualsiasi titolo avvenga, ossia se *ex lege* o a seguito di provvedimento ispettivo, vengono meno sia i benefici normativi che contributivi, i quali trovano ragion d'essere unicamente in connessione a quel tipo di contratto

La revoca dei benefici contributivi viene effettuata con provvedimento specifico dell'istituto previdenziale, previa comunicazione della Direzione Territoriale del Lavoro, la quale indicherà gli imponibili previdenziali sui quali ricalcolare i contributi