

# L'obbligo formativo nel contratto di apprendistato

di [Commercialista Telematico](#)

Publicato il 13 Ottobre 2016

uno degli aspetti peculiari del contratto di apprendistato è la formazione dell'apprendista: in questo articolo puntiamo il mouse sulle modalità in cui va effettuata questa formazione; si tratta di uno degli aspetti più critici perchè le ore di formazione a volte vengono considerate ore sottratte al lavoro effettivo. A cura di Patrizia Macrì.

## Contratto di apprendistato e obbligo formativo

Il **contratto di apprendistato** è un contratto dalle caratteristiche peculiari. Nessun contratto al pari di questo coniuga in perfetto equilibrio la sfera lavorativa con quella formativa. Se utilizzato nel modo corretto, il contratto di apprendistato permette al neo lavoratore di acquisire le conoscenze teoriche proprie di un percorso di studio con quelle puramente tecniche che solo lo svolgimento dell'attività lavorativa sa dare. Per espressa previsione normativa la formazione del lavoratore assunto con contratto di apprendistato deve svolgersi su un duplice binario:

- uno che prevede una formazione di base e trasversale, disciplinata dalle leggi Regionali;
- uno che prevede una formazione tecnico-professionale e specialistica, disciplinata dai c.c.n.l.

Stante la natura mista del contratto di apprendistato, la **formazione professionale** costituisce un elemento imprescindibile per la valida stipulazione del contratto stesso. Conseguentemente la legge prevede delle specifiche **sanzioni** in caso di mancata formazione o, per essere più precisi, in relazione alla **violazione dell'obbligo formativo** posto a carico del datore di lavoro. Per imporre una sanzione al datore di lavoro, infatti, quest'ultimo deve poter essere ritenuto l'unico responsabile dell'inattuazione della causa principale che caratterizza appunto questa tipologia di contratto. In questo scenario di convenienza reciproca, dove tanto il datore di lavoro quanto il lavoratore hanno i propri vantaggi nello stipulare un contratto di apprendistato, entra però in gioco anche una terza figura, ossia lo Stato che risulta essere portatore di un **interesse pubblico** e in quanto tale sicuramente di livello più elevato rispetto ai primi due. L'interesse Pubblico a cui deve rispondere lo Stato è verificare che la stipula del



contratto in commento e la sua attuazione siano genuine, ossia non diano luogo a sgravi indebiti per il datore di lavoro nel caso in cui la formazione non sia svolta effettivamente e in maniera ottimale e, dall'altro canto non diano luogo al raggiungimento di una qualifica solo sulla carta, non avendo svolto il lavoratore una formazione adeguata. Questo ultimo punto è di interesse generale per tutta la collettività in quanto una qualifica raggiunta in maniera fittizia, cioè senza l'effettiva formazione, comporta l'aver immesso sul mercato del lavoro una figura professionale monca dei requisiti necessari per poter ricoprire il ruolo eventualmente richiesto dalla società. In altre parole, un apprendista che raggiunga la qualifica prevista dal "percorso formativo" che però non ha svolto tale percorso, si ritroverà ad aver ottenuto "sulla carta" la qualifica richiesta magari da un'azienda che sta cercando nuovo personale da assumere, ma allo stato dei fatti non sarà in grado di ricoprire tale ruolo. Al fine di vigilare sulla corretta esecuzione del contratto di apprendistato lo Stato programma verifiche ispettive ad opera dei funzionari ispettivi del Ministero del Lavoro e degli Istituti previdenziali ed assicurativi che sono incaricati di verificare la corretta esecuzione del contratto nonché degli obblighi formativi posti in capo al datore di lavoro. Conseguentemente sono autorizzati ad irrogare sanzioni amministrative nel caso in cui riscontrino lievi irregolarità ovvero a recuperare l'intero ammontare dello sgravio contributivo fruito riqualificando il contratto in un mero contratto di lavoro subordinato nel caso in cui le irregolarità fossero maggiori.

## Le sanzioni previste dalla legge

La normativa vigente prevede tre gruppi di violazioni:

- violazioni di regole imperative;
- violazioni di contrattazione collettiva;
- violazioni dell'obbligo formativo.

Tra queste violazioni occorre considerare che quella relativa al mancato assolvimento dell'obbligo formativo è quella più grave e può avere come conseguenza quella della *riqualificazione del contratto di lavoro fin dall'origine*. Occorre però precisare che, qualora la violazione non sia totale, ovvero non riguardi un'intera annualità già scaduta di contratto, l'ente ispettivo potrà anche disporre il recupero della formazione omessa. Il Testo Unico sull'apprendistato (D.lgs. n. 167 del 14.09.2011) prende in considerazione anche violazioni che hanno conseguenze meno gravi rispetto a quanto previsto al punto precedente. Le violazioni che possono essere accertate dagli organi ispettivi possono riguardare:

- la forma scritta del contratto;
- il patto di prova;
- il piano formativo individuale;
- il divieto di retribuzione a cottimo;
- il sottoinquadramento;

- la presenza di un tutor aziendale.

In questi casi la legge prevede **sanzioni amministrative** da € 100,00 a € 600,00 elevabili ad un minimo di € 300,00 a € 1.500,00 in caso di recidiva. Naturalmente queste violazioni, essendo considerate meno gravi rispetto al mancato assolvimento dell'obbligo formativo, non verrebbero somministrate nel caso in cui si dovesse procedere alla riqualificazione del rapporto lavorativo. Inoltre, oltre alla riqualificazione del rapporto lavorativo, l'art. 7 comma 1 del T.U. prevede anche l'obbligo di versare il differenziale contributivo tra quanto già versato e quanto dovuto in riferimento al nuovo inquadramento contrattuale maggiorato del 100%. Tuttavia l'applicazione di questa pesante sanzione non è automatica; affinché possa essere comminata, infatti, occorre che si verifichino contemporaneamente due situazioni:

- l'inadempimento deve impedire di attuare le finalità formative del contratto di specie;
- l'inattuazione deve essere direttamente ed esclusivamente imputabile al datore di lavoro.

Al fine di orientare ed uniformare il comportamento degli ispettori in sede di verifica, il Ministero del Lavoro ha emanato una circolare in cui vengono individuate specifiche responsabilità datoriali in riferimento a ciascuna tipologia di apprendistato, fornendo pertanto agli ispettori strumenti atti a garantire una valutazione imparziale ed obiettiva. In definitiva, pertanto, l'attività di vigilanza dovrà necessariamente diversificarsi in relazione alla tipologia di apprendistato posta in essere, tenendo in debito conto che l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale nonché quello di alta formazione e ricerca richiedono un intervento da parte delle Regioni talvolta indispensabile ai fini di un corretto adempimento degli obblighi formativi.

### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

In caso di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale. Ciò presuppone tuttavia che i percorsi formativi esterni all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto "attivati". In assenza della loro attivazione il datore di lavoro non potrà infatti essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità della disposizione sanzionatoria di cui al citato art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011. In tali casi resterebbero in capo al datore di lavoro gli eventuali adempimenti di carattere amministrativo previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi. Qualora, viceversa, i percorsi formativi siano stati attivati e il datore di lavoro non abbia posto in essere i citati adempimenti di carattere amministrativo, il personale ispettivo sarà tenuto ad applicare la procedura sanzionatoria di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 provvedendo, laddove possibile, a redigere la disposizione di cui all'art. 14 D.Lgs. 23

aprile 2004 n. 124. Occorre ancora precisare che l'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato (ad esempio dopo un anno dall'inizio del rapporto) non comporterà automaticamente un obbligo di "recupero", in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

### **Apprendistato professionalizzante o di mestiere**

In relazione al contratto di apprendistato professionalizzante le responsabilità legate al corretto adempimento degli obblighi formativi vanno inquadrare diversamente a seconda che si tratti di formazione trasversale o di formazione di tipo professionalizzante o di mestiere. Per quanto concerne la formazione trasversale, poiché quest'ultima è disciplinata e gestita dalle Regioni, resta valido quanto specificato in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale. Ciò premesso si può precisare che:

- laddove la Regione decida di rendere facoltativa tale formazione, in assenza della configurabilità di un vero e proprio obbligo, in caso di mancata formazione non è possibile l'adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio e quindi della disposizione;
- laddove il contratto collettivo di riferimento scelga di rimettere al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della Regione, non potrà non ravvisarsi un corrispondente "ampliamento" delle responsabilità datoriali e pertanto dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.

*N.B. E' bene ricordare che in riferimento alla formazione di tipo professionalizzante o di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna in termini di "quantità", contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e declinati nel piano formativo individuale.*

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Per quanto concerne l'apprendistato di alta formazione e ricerca, l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce innanzitutto che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del

trasferimento tecnologico. In questa ipotesi è possibile pertanto rinviare alle medesime considerazioni svolte in relazione al contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale. È cioè possibile adottare provvedimenti di carattere sanzionatorio, previa disposizione, ove possibile, solo laddove, una volta disciplinati ed attivati i percorsi formativi, il datore di lavoro non ponga in essere tutti quegli adempimenti di carattere amministrativo volti a consentire il corretto svolgimento del percorso formativo. Il comma 3 del citato art. 5 stabilisce tuttavia che in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca (trattasi di "istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico"). In tali ipotesi il personale ispettivo avrà come unico parametro di riferimento, ai fini della individuazione responsabilità datoriali, le citate convenzioni, rispetto alle quali occorrerà distinguere da un lato la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto in relazione alle precedenti tipologie di apprendistato; dall'altro la "quantità", i contenuti e le modalità della formazione interna, rispetto alla quale il personale ispettivo deve operare analogamente a quanto avviene in relazione agli accertamenti sullo svolgimento della formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere. *N.B. E' bene precisare che gli Ispettori delle Direzioni Territoriali del Lavoro che ne hanno esclusivo potere devono adottare la disposizione di cui all'art. 14 del D.lgs. n. 124/2004 se sia possibile il recupero del debito formativo e, solo nel caso ciò non sia più materialmente possibile, procedere al recupero del differenziale contributivo.* In altre parole, in caso di ispezione e conseguente verifica del contratto di apprendistato, **gli ispettori devono in ogni caso tentare di recuperare il debito formativo piuttosto che erogare la sanzione.** Ovviamente ciò appare proporzionalmente più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato. La possibilità di attuare la disposizione varia anche in relazione alla durata inizialmente stabilita per il contratto stesso: **Durata del periodo formativo pari a 3 anni:**

- **Accertamento durante il primo anno di apprendistato:** la disposizione va sempre emanata;
- **Accertamento durante il secondo anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la quota parte delle ore previste nel secondo anno;
- **Accertamento durante il terzo anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per 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

**ESEMPIO:** Contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 3

anni ed un monte ore di formazione formale tecnico professionale e specialistica di 120+120+120 (totale 360 ore). 1) Accertamento effettuato nel corso della metà del secondo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del secondo anno) per un totale di 180 ore. La formazione effettivamente effettuata è però pari a 60 ore e cioè al 33% del totale della formazione dovuta. In questo caso **la disposizione NON può essere emanata** e gli ispettori procederanno all'irrogazione della sanzione come prevista dall'art. 7 comma 1 D.Lgs. 167/2011. 2) Accertamento effettuato nel corso della metà del terzo anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno) + 120 ore di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del terzo anno) per un totale di 300 ore. La formazione effettuata è però pari a 220 ore e cioè al 73% del totale della formazione dovuta. **La disposizione DEVE essere emanata** ai fini del recupero del debito formativo. **Durata del periodo formativo pari a 5 anni:**

- **Accertamento durante il primo anno di apprendistato:** la disposizione va sempre emanata;
- **Accertamento durante il secondo anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la quota parte delle ore previste nel secondo anno;
- **Accertamento durante il terzo anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per 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;
- **Accertamento durante il quarto anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per 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 quarto anno;
- **Accertamento durante il quinto anno di apprendistato:** la disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la quota parte delle ore previste nel quinto anno.

**ESEMPIO:** Contratto di apprendistato professionalizzante che prevede un periodo formativo pari a 5 anni ed un monte ore di formazione formale tecnico-professionale e specialistica di 120+120+120+120+120 (totale 600 ore). 1) Accertamento nel corso della metà del quarto anno di apprendistato, in un momento in cui l'apprendista avrebbe dovuto effettuare 120 ore di formazione (quella prevista per il primo anno)+ 120 di formazione (quella prevista per il secondo anno) + 120 formazione (quella prevista per il terzo anno) + 60 ore di formazione (quella prevista per la "quota parte" del quarto anno, per un totale di 420 ore. La formazione effettuata è tuttavia pari a 350 ore e cioè all'83% del totale della formazione dovuta. **La disposizione DEVE essere emanata ai fini del recupero del debito formativo.** *N.B. E' bene precisare che per formazione formale di intende l'apprendimento*

*realizzato in un contesto organizzativo e strutturalmente progettato per tali finalità, in quanto sono necessari obiettivi, tempi e risorse per l'apprendimento.*

### **Mancanza di tutor o referente aziendale**

Un altro aspetto da verificare ed eventualmente sanzionare riguarda la presenza (o meno) del **tutor o referente aziendale**. In linea di principio, il tutor o referente aziendale comunque esso venga definito, **deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva**. Allo stesso tutor le parti sociali possono inoltre assegnare compiti assolutamente diversificati, che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice "supervisione" circa il corretto svolgimento della formazione. Talvolta il tutor svolge pertanto delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "raccordo" tra apprendista e soggetto formatore. Ciò premesso 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, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per mancata formazione dell'apprendista. In tali ipotesi occorre infatti evidenziare in primo luogo se la formazione è stata comunque effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo e in secondo luogo, quale sia il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto. Ciosicché, qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di "controllo", la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione. In tal caso, pertanto, il personale ispettivo dovrà comunque esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Analoghe conclusioni possono aversi nell'ipotesi in cui il tutor individuato dal datore di lavoro sia privo dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva. Eventuali violazioni in materia saranno dunque sanzionabili esclusivamente ai sensi dell'art. 7, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, con sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600 diffidabile ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 (in caso di recidiva la sanzione varia da € 300 a € 1.500).

### **Limiti numerici di assunzione di apprendisti**

Il Testo unico sull'apprendistato ha subito una modificazione con l'art. 1, comma 16 lett. c), della L. n. 92/2012 che ha introdotto una disciplina in parte nuova in relazione ai **limiti numerici di assunzione di apprendisti**. Secondo la riforma, infatti, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/2003, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. A titolo

esemplificativo, pertanto, qualora il datore di lavoro possa disporre, ad esempio, di 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è dunque possibile assumere 3 apprendisti ( $10/2 \times 3 = 15$ ). Si tratta dunque di un incentivo all'utilizzo di tale tipologia contrattuale ma che trova applicazione esclusivamente per le imprese di medie o grandi dimensioni (dalle 10 unità in poi). Resta infatti confermato, per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, il precedente rapporto del 100% fra maestranze specializzate e qualificate e apprendisti. Resta altresì confermata la disposizione secondo cui:

- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3
- la speciale disciplina prevista per le imprese artigiane dall'art. 4 della L. n. 443/1985.

A tale riguardo va ricordato che il Ministero, con risposta ad interpello n. 11/2010, ha fornito una interpretazione della disciplina sui limiti numerici già prevista dal D.Lgs. n. 276/2003, seguendo principi che possono ritenersi applicabili anche in relazione al nuovo apprendistato. In particolare è stato precisato che detto limite del 100% delle maestranze specializzate e qualificate è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore e pertanto è possibile il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. Sulla base di tali premesse appare altresì corretto considerare quali maestranze specializzate e qualificate, ai fini dell'individuazione dei limiti numerici, anche i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, sempreché siano in possesso di adeguate competenze. Al fine di accertare il possesso di tali competenze è sufficiente verificare in via alternativa che tale personale:

- abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale;
- sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

Ciò premesso, nel caso in cui il personale ispettivo riscontri una violazione dei citati limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La "trasformazione" dei rapporti tuttavia, atteso che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente darà luogo ad azioni di recupero contributivo (senza tuttavia applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo) e alla impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. I), del D.Lgs. n. 167/2011, ferma restando l'applicazione delle "consuete" sanzioni di carattere amministrativo.

Va inoltre chiarito che l'eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzino nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti 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.

## **Disconoscimento del contratto di apprendistato**

Nei casi in cui, a seguito di verifica ispettiva, il rapporto di apprendistato venga "disconosciuto", sia per violazione degli obblighi di carattere formativo, che per assenza dei presupposti di instaurazione del rapporto stesso (ad es. violazione limiti numerici, violazione degli oneri di stabilizzazione, assenza requisiti anagrafici ecc.), il lavoratore è considerato un "normale" lavoratore subordinato a tempo indeterminato. In tale ipotesi vengono meno anche i benefici di carattere "normativo" già concessi in relazione al rapporto di apprendistato tra i quali, oltre al "non computo" del lavoratore nell'organico aziendale (art. 7, comma 3, D.Lgs. n. 167/2011), anche il "sottoinquadramento" dello stesso o la "percentualizzazione" della retribuzione. Tali benefici sono infatti "intimamente" connessi allo status di apprendista e decadono automaticamente nel momento in cui il rapporto di lavoro venga "disconosciuto", in quanto vengono meno le caratteristiche essenziali della tipologia contrattuale. Premesso quanto sopra, per quanto attiene ai profili retributivi, il personale ispettivo provvederà ad adottare il provvedimento di diffida accertativa in relazione al "differenziale" derivante dal diverso inquadramento contrattuale del lavoratore.

Patrizia Macrì 13 Ottobre 2016