

Novembre  
2011

## Approfondimenti Professionali

# IL NUOVO APPRENDISTATO: PERIODO TRANSITORIO

a cura di **Anastasio Guglielmo**, Avvocato e funzionario ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena<sup>\*7</sup>

*Il **D.Lgs. n.167/2011** (da qui in avanti T.U.) ha completamente riscritto la disciplina dell'apprendistato, abrogando tutte le norme che, in passato, regolavano l'istituto. Al di là di ogni considerazione sulla reale portata innovativa del predetto decreto, non può non osservarsi che la nuova disciplina ricalca lo schema generale dell'apprendistato pensato dal Decreto-Biagi. Innanzitutto, vengono confermate le tre tipologie contrattuali (apprendistato per il conseguimento del diploma professionale, professionalizzante e di alta formazione e ricerca); viene, altresì, ripresa una tecnica normativa volta, da un lato, a conferire alla contrattazione collettiva la regolamentazione puntuale del rapporto di lavoro e dall'altro, a demandare alla normativa regionale i profili formativi dell'istituto.*

*La tecnica legislativa del rinvio ha, tuttavia, determinato la non immediata e/o completa fruibilità del nuovo apprendistato da parte degli operatori, che, si ripete, dovranno attendere, per lo più, la regolamentazione collettiva e regionale. Il presente elaborato, pertanto, dopo una breve digressione sulle principali discipline succedutesi nel tempo, si soffermerà sulla disciplina sostanziale applicabile ai vari rapporti di apprendistato nelle more di una piena e completa attuazione della novella legislativa, senza trascurarne i relativi profili sanzionatori.*

### L'immediata applicabilità della nuova disciplina

La legge n.25 del 1955 ha introdotto nel nostro ordinamento la prima disciplina piena ed esaustiva in tema di apprendistato. Nonostante il mutamento del mercato del lavoro ed alcune modifiche legislative (vedi L. n.56/1987 e D.Lgs. n.196/1997), la Legge del 1955 ha rappresentato il faro dell'intera materia almeno fino al varo del D.Lgs. n.276/2003 che, tuttavia, non l'ha espunta dall'ordinamento, ma ne ha sancito la sopravvivenza sia nelle ipotesi di assenza di una normativa regionale e collettiva, che in ogni altra in cui le vecchie disposizioni fossero "compatibili col nuovo quadro normativo"<sup>8</sup>.

Il T.U. in analisi, invece, ponendo maggiore attenzione sui profili intertemporali, stabilisce che:

Art.6, co.6	Art.6, co.7
<i>Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n.25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n.56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n.196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276</i>	<i>Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, co.3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.</i>

\* Le considerazioni contenute nel seguente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

<sup>8</sup> Così l'Interpello del Ministro del Lavoro n.3 del 11 febbraio 2008.

Già da una veloce lettura del co.6, appare abbastanza evidente, da un lato, l'abrogazione della vecchia normativa e, dall'altro, la ultrattività della stessa nei confronti dei rapporti di apprendistato stipulati prima del 25/10/2011, data in cui è entrato in vigore il T.U.

Sebbene non sembrano esserci dei grossi dubbi sulla irretroattività della nuova disciplina, più incerta appare la sua immediata applicazione ai rapporti di apprendistato stipulati dopo il 25/10/2011. La risposta a tale quesito impone necessariamente una riflessione sulle fonti normative che regolano l'istituto in esame, alla luce del recente chiarimento contenuto nella [circolare n.29/2011 del Ministero del Lavoro](#). L'art.7, co.7, rimanda la piena attuazione del T.U. alla emanazione di future leggi regionali e contratti collettivi che recepiscano i principi in esso dettati, ma, nel frattempo, conferisce alle disposizioni regionali e collettive già in vigore l'importante ruolo di fonte integrativa/parallela della normativa nazionale. A dire il vero, conferisce ai contratti collettivi già in essere il ruolo di fonte integrativa e riconosce le leggi regionali in vigore quali fonti parallele nella regolamentazione dei rapporti di apprendistato. Chiaramente l'interrogativo sulla immediata fruibilità della nuova disciplina abbisogna di alcune specifiche a seconda della tipologia di apprendistato:

**a) L'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale** ha superato quello relativo all'assolvimento del diritto-dovere d'istruzione pensato dal decreto-Biagi che, tuttavia, non è mai decollato a causa dell'inerzia delle istituzioni nella regolamentazione e coordinamento dei profili scolastico-formativi. A prescindere dalle differenze funzionali e strutturali tra le due tipologie di apprendistato, come nel 2003, anche oggi questa nuova tipologia contrattuale troverà piena attuazione solo se le Regioni provvederanno a regolamentare e coordinare l'offerta formativa, previo accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni. Tale profilo, inoltre, dovrà essere necessariamente in linea con gli standard formativi stabiliti dai Ministeri del Lavoro e della Istruzione entro 12 mesi dall'entrata in vigore del T.U. Nel frattempo, per i lavoratori "under 18" continuerà a trovare applicazione il vecchio articolo 16 del D.Lgs. n.196/1997<sup>9</sup>; il tutto nel limite di sei mesi dall'entrata in vigore del T.U., scaduti i quali e fermo restando l'inerzia delle istituzioni, i soggetti minorenni potranno accedere al lavoro solo a mezzo degli strumenti normativi e negoziali ordinari e sempre nel rispetto delle regole sancite nella L. n.977/1977<sup>10</sup>.

**b) Il contratto di mestiere** viene sì completamente riscritto, ma si pone su una linea di continuità col precedente apprendistato professionalizzante disciplinato nel D.Lgs. 276/2003.

Il T.U. ha, infatti, confermato il dna di tale tipologia contrattuale, improntato al conseguimento di una qualifica contrattuale e ad una formazione prevalentemente endoaziendale. L'art.4 del T.U. demanda alla contrattazione collettiva, oltre che la regolazione puntuale del rapporto di lavoro, anche la disciplina dei profili formativi professionalizzanti; in tale contesto l'offerta formativa regionale, volta al conseguimento delle competenze di base e trasversali, viene concepita quale momento integrativo della prima. Dal canto suo, l'art.7, co.7, del T.U. sembra proporre un periodo transitorio "a geometria variabile" prevedendo l'applicabilità dell'apprendistato professionalizzante in quei settori dove esiste una puntuale pattuizione collettiva e in quelle regioni che hanno normato l'offerta formativa pubblica. In attesa di quest'ultima, tuttavia, varrà solo l'offerta formativa scandita dalla contrattazione collettiva. Pertanto, non sembra peregrino l'assunto secondo cui la novella legislativa, almeno in questa prima fase transitoria, possa vivere se i principi in esso scanditi riescano a trovare rispondenza nella contrattazione collettiva.

Si pensi, ad esempio, alla bozza di contratto collettivo del settore degli studi professionali, il quale, oltre a recepire i principi stabiliti nell'art.2 del T.U., stabilisce:

### **1) Le modalità e contenuti formativi nell'apprendistato professionalizzante**

**a)** La formazione sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità e-learning e in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di tele affiancamento o video-comunicazione da remoto.

<sup>9</sup> L'art.16 stabilisce: "Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n.1 e 2 del regolamento (CEE) n.2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni".

<sup>10</sup> Con sentenza n.9516 del 3 marzo 2003, la terza Sezione Penale della Cassazione, ha affermato che nel caso di apprendista adolescente (età compresa tra i 15 ed i 18 anni) l'orario di lavoro non può superare i limiti di orario previsti dall'art.18, co.2, della legge n.977/1967, più rigorosi di quelli ipotizzati, in via generale, dall'art.10 della legge n.35/1955, e che l'orario di istruzione non può aggiungersi a quello di lavoro, senza comportare il superamento dei particolari limiti prescritti "ratione aetatis", che invece devono ritenersi riferiti al tempo complessivamente impiegato, sia per l'esecuzione delle prestazioni lavorative vere e proprie, sia per l'apprendimento teorico del lavoro.

L'attività formativa svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le strutture tecniche.

**b)** La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nelle attività dello studio professionale;
- conoscenze e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifica del settore.

Il modello di piano formativo individuale è allegato al presente contratto.

## **2) Il coordinamento con le istituzioni regionali**

**a)** Le parti firmatarie del presente Ccnl manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali così come disciplinata dalle Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente Ccnl.

**b)** Le parti firmatarie del presente Ccnl si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzare la disciplina vigente alle peculiarità e caratteristiche del settore.

Sembra, pertanto, evidente, a parere dello scrivente, che il nuovo apprendistato professionalizzante, nel settore in questione, già all'indomani del perfezionamento di tale accordo collettivo, possa dirsi pienamente vigente e fruibile da parte degli operatori, dal momento che:

- esiste la legge che stabilisca dei principi generali;
- è stato concluso un contratto collettivo nazionale che puntualizzi la disciplina sostanziale alla luce di quei principi;
- in alcune regioni rimane vigente l'offerta formativa pubblica, la cui assenza può essere colmata, ai sensi dell'art.7, co.7, dagli accordi collettivi.

Lo stesso Ministero del Lavoro, nella predetta circolare, subordina l'applicabilità della nuova disciplina al contestuale recepimento della novella legislativa sia in sede regionale che in quella collettiva. In linea con l'ultimo periodo dell'art.7, co.7, è, tuttavia, lo stesso Dicastero a riconoscere che " *qualora la formazione di cui è responsabile la Regione non dovesse aver luogo, il Legislatore ha inteso garantire (questa volta evidentemente senza limiti di tempo) che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del D.Lgs. n.167/2011*".

Di converso, nei settori in cui il recepimento non sia avvenuto, continuerà ad applicarsi, sempre nel limite dei sei mesi, la vecchia disciplina prevista dal D.Lgs. n.276/2003, così come puntualizzata ed integrata dalla contrattazione collettiva.

**e)** Anche **l'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca** si pone sulla falsariga di quello disciplinato nel Decreto-Biagi. Sebbene l'istituto in parola abbia fatto dei notevoli passi in avanti, estendendo, ad esempio, il proprio raggio d'azione anche all'accesso delle professioni ordinistiche, conferma la propria vocazione incentrata sul conseguimento di diplomi di scuola secondaria (compresi quelli per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art.69 L. n.144/199), titoli universitari e di alta specializzazione, come i dottorati di ricerca.

Anche tale tipologia di apprendistato necessita, per la sua concreta attuazione, di una regolamentazione in sede regionale che, già durante la precedente esperienza è mancata. In assenza, il decollo di tale figura è subordinato ad apposite convenzioni tra i datori di lavoro (o associazioni di categoria) e le università/istituti tecnici-professionali/istituti di ricerca di cui all'art.5, co.2 del T.U. **In virtù di tale previsione, la tipologia di apprendistato in analisi, secondo la suddetta circolare ministeriale, sarebbe l'unica immediatamente attivabile.** Resta, tuttavia, scontato che le convenzioni stipulate dopo il 25/10/2011 dovranno adeguarsi ai principi di cui all'art.2 del T.U. nonché ai profili formativi cristallizzati nei provvedimenti amministrativi delle Università, degli istituti secondari e degli ordini professionali (come ad esempio bandi per il dottorato di ricerca, regolamenti universitari, discipline degli ordini/collegi professionali etc.).

### **Il regime sanzionatorio**

La questione sull'immediata applicabilità del regime sanzionatorio scandito nel T.U. merita, inevitabilmente, una diversa valutazione rispetto alla disciplina sostanziale. In primo luogo, va osservato che la nuova normativa, rispetto al passato, diversifica le varie ipotesi patologiche legate all'utilizzo di questa forma speciale di lavoro. In passato, infatti, la reazione punitiva dello Stato, era esclusivamente incentrata sull'abuso dell'apprendistato, concepito come modalità di reclutamento di manodopera "a basso costo".

Sotto il regime del D.Lgs. n.276/2003, le sanzioni in materia erano legate:

- **alla conversione dell'apprendistato in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato**, quando, ad esempio, l'organo di vigilanza accertava l'assenza dei requisiti soggettivi e/o oggettivi della fattispecie come ad esempio l'assenza della forma scritta del contratto o del piano formativo<sup>11</sup>, il superamento del termine finale, adibizione a mansioni inerenti alla qualifica da conseguire senza alcuna formazione "on the job";
- **all'inadempimento dell'obbligo formativo imputabile al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica**; in tal caso la sanzione era costituita dal versamento all'Inps della 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 per cento. Inoltre, al datore di lavoro veniva preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto (circolare Ministero del Lavoro n.40/2004).

La novella legislativa, invece, al fine di una maggiore specificazione dei comportamenti stigmatizzabili, provvede a diversificare l'impianto sanzionatorio.

In primo luogo, la reazione legata all'inadempimento dell'obbligo formativo muta a seconda che tale omissione sia o meno recuperabile.

Andando con ordine, se, al momento dell'accertamento, il periodo previsto dal piano formativo è terminato, l'inadempimento verrà punito con la medesima sanzione prevista dall'art.53, D.Lgs. n.276/2003, oggi trasfusa nell'art.7, co.1, del T.U.

Diversamente, ovvero qualora il predetto termine non sia trascorso, viene prevista solo una reazione sanzionatoria "indiretta".

L'organo di vigilanza, pertanto, adotterà un provvedimento di disposizione con cui viene ordinato al datore di lavoro di sanare, entro un congruo termine<sup>12</sup>, la propria posizione. Solo l'inottemperanza a tale disposizione e quindi il persistente comportamento omissivo del datore di lavoro, determinerà l'applicazione di una sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro, ai sensi dell'art.11 D.p.r. n.520/1955.

Resta inteso, che sia in caso di omessa formazione non recuperabile che in quello di inottemperanza alla disposizione ispettiva, vi potrebbero essere tutte le condizioni per una riqualificazione dell'apprendistato in un ordinario rapporto di lavoro.

Da una comparazione dei due assetti sanzionatori succedutisi nel tempo, non sembrano esserci delle particolari problematiche di diritto intertemporale, in quanto, sia la sanzione previdenziale che il potere di disposizione erano già previsti dal nostro ordinamento.

<sup>11</sup> L'assenza di forma scritta del contratto o del piano formativo individuale secondo la circolare del Ministero di Lavoro n.40/2004, determina la nullità del contratto di apprendistato e, pertanto, la riconversione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

<sup>12</sup> La circolare n.29/2011 stabilisce il termine assegnato dall'ispettore del lavoro non potrà essere tale da determinare il prolungamento del rapporto di apprendistato oltre i propri termini naturali.

Quest'ultimo, in particolare, è già previsto dall'art.14 del D.Lgs. n.124/2004<sup>13</sup> e, pertanto, non vi dovrebbero esserci delle particolari problematiche di "*ius superveniens*". Il problema, tuttavia, potrebbe sorgere per quei contratti di apprendistato sorti sotto il regime della L. n.25/1955 (così come modificata dal D.Lgs. n.197/1996), in cui l'inadempimento (irrecuperabile) dell'obbligo formativo può essere sanzionato, tutt'al più, solo con la trasformazione del rapporto di lavoro e con il semplice recupero contributivo.

Decisamente innovativo, invece, è il sistema sanzionatorio sulla disciplina generale dell'apprendistato scandito dall'art.7, co.2, del T.U. di cui si espone una sintesi:

Violazione della disciplina generale dell'apprendistato				
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art.13, D.Lgs. n.124/04)
Art.2, co.1, lett.a), D.Lgs. n.167/11	Obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato e del patto di prova	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si
Art.2, co.1, lett.a), D.Lgs. n.167/11	Obbligo della forma scritta del piano formativo individuale	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si
Art.2, co.1, lett.b), D.Lgs. n.167/11	Divieto di retribuzione a cottimo	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si
Art.2, co.1, lett.c), D.Lgs. n.167/11	Divieto di sottoinquadramento oltre due livelli inferiori	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro	Si
Art.2, co.1, lett.c), D.Lgs. n.167/11	Divieto di retribuire l'apprendista in misura inferiore alla percentuale prevista dal Ccnl	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro	SI

<sup>13</sup> Le disposizioni impartite 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, sono esecutive. Contro le disposizioni di cui al co.1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore della direzione provinciale 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.

Art.2, co.1, lett.d), D.Lgs. n.167/11	Omesso affiancamento del tutor	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro	SI
---------------------------------------	--------------------------------	------------------------------	---	----

L'immediata applicabilità di tali sanzioni sembra dover passare attraverso il vaglio del principio del *"tempus regit actum"* scandito dall'art.1 della L. n.689/1981, secondo cui: *"Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione. Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati"*.

Pertanto, i presupposti per l'applicazione di tali sanzioni sono due:

1. una condotta illecita che si concretizzi dopo l'entrata in vigore del T.U.
2. l'esistenza di obblighi contrattuali integranti il precetto sanzionatorio e i principi di cui all'art.2 del T.U.

Lo stesso chiarimento amministrativo, dopo aver escluso, in via generale, l'immediata applicabilità di questo nuovo regime sanzionatorio prima del **contestuale recepimento** della novella legislativa in sede regionale e collettiva, riapre i giochi stabilendo che *"la sanzionabilità della violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui si è detto impone pertanto al personale ispettivo di procedere anzitutto a una verifica in ordine alla attuazione dei principi stessi e, in secondo luogo, ad una verifica circa la concerta applicazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva"*.

Visto quanto sopra e passando in rassegna le singole violazioni, occorre, subito, osservare che **la sanzione sulla forma scritta del contratto e/o del piano formativo** potrà essere applicata solo nei confronti di quei rapporti di apprendistato avviati successivamente al 25 ottobre 2011 e sempre che la contrattazione collettiva (fonte integrativa del predetto obbligo) ne scandisca con chiarezza le relative clausole. Restano da chiarire i rapporti tra questa violazione amministrativa e la più grave sanzione civilistica della nullità del contratto per mancanza di forma scritta. Durante il regime del D.Lgs. n.276/2003, infatti, il Ministero del Lavoro, nella summenzionata Circolare n.40/2004, parlava di nullità del contratto in virtù della rilevanza *ad substantiam* della forma scritta<sup>14</sup>. Conseguentemente, il contratto di apprendistato non poteva che essere considerato, *ab initio*, come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Qualora il Ministero del Lavoro avesse confermato, ancora oggi, tale interpretazione, lo spazio riservato alla sanzione di cui all'art.7, co.2, si sarebbe ristretto a quelle condotte volte a formalizzare il rapporto in maniera difforme da quanto previsto dalla contrattazione collettiva<sup>15</sup>. In realtà, oggi il Dicastero, confermando l'applicabilità della predetta sanzione anche alle ipotesi di assenza totale di formalizzazione e glissando sulla rilevanza sostanziale della forma scritta, ha palesato un certo mutamento di rotta. Pertanto, viene confermata la tesi<sup>16</sup> secondo cui le due sanzioni legate all'assenza della forma scritta viaggerebbero su due binari paralleli: da un lato, la trasformazione dell'apprendistato in un ordinario contratto di lavoro attivabile dal lavoratore in sede giudiziaria e, dall'altro, la contestazione della violazione di cui si tratta, anziché il disconoscimento del rapporto di apprendistato, in sede amministrativa. L'assunto viene ricavato dal chiaro intento del Legislatore di consentire la regolarizzazione di tale violazione attraverso lo strumento della diffida obbligatoria di cui all'art.13 D.Lgs. n.124/2004.

Sempre nel medesimo intervento, viene chiarito che tale violazione:

- ⇒ **troverà applicazione** anche nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a consegnare al lavoratore la copia della comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego ai sensi dell'art.40, co.2, della L. n.133/2008;

<sup>14</sup> In tale direzione anche Cass. 22 agosto 2007 n.17895 e Pret. Milano 2 Marzo 1999, *Riv. Crit. Dir. Lav.*,1999,342.

<sup>15</sup> La sanzione amministrativa, a parere dello scrivente, potrebbe mantenere la sua massima portata solo qualora si acceda all'interpretazione secondo cui il legislatore abbia richiesto la forma scritta ai fini della prova, o addirittura, ai fini di una mera regolarità amministrativa. Sarebbe, infatti, singolare l'applicazione di una sanzione amministrativa in materia di apprendistato sul presupposto di una tipologia contrattuale mai nata, ovvero, nulla *ab origine*.

<sup>16</sup> Vedi P. Rausei, *Le Sanzioni nel nuovo apprendistato*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, inserto del n.42/2001.

⇒ **non sarà sanabile** nelle ipotesi di lavoro "nero", ovvero, quando oltre a mancare la forma scritta, sia stata omessa la trasmissione della comunicazione preventiva d'assunzione al Centro per l'Impiego. In tal caso, infatti, la regolarizzazione, potrà avvenire solo a mezzo di un ordinario contratto di lavoro subordinato.

Diversa, invece, è la **violazione legata al sottoinquadramento**. La normativa in analisi impone una scelta ben precisa alla contrattazione collettiva: inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello finale o, in alternativa, percentualizzare la retribuzione inerente la qualifica da conseguire. In tal caso, la condotta del datore di lavoro volta a sottoinquinare o sottoretribuire l'apprendista (in spregio alle previsioni contrattuali) sarà, a parere dello scrivente, immediatamente sanzionabile, se consumatasi successivamente all'entrata in vigore del T.U. In ogni caso, sarà inevitabile il recupero contributivo legato alla retribuzione dovuta.

In ultimo, anche **la violazione legata al mancato affiancamento di un tutor aziendale** sembra seguire le considerazioni di diritto intertemporale di cui sopra, con la differenza che tale omissione non potrà non essere presa in considerazione ai fini dell'accertamento sul corretto adempimento dell'obbligo formativo.