

Il regime sanzionatorio del “nuovo” contratto di apprendistato

di Giovanna Carosielli e Davide Venturi*

1. La duplice novità sul sistema sanzionatorio

Il decreto-legge n. 34 del 20 marzo 2014, nell'intervenire su alcuni aspetti della disciplina sostanziale del contratto di apprendistato, ha ricadute sui profili sanzionatori delineati dalla legge n. 92 del 28 giugno 2012, che, come noto, aveva emendato il contratto in parola.

Le modifiche introdotte che qui interessano sono consistite, sotto il profilo della tecnica legislativa utilizzata, in un duplice intervento sull'articolo 2 del decreto legislativo n. 176/2011 s.m.i., riguardante, rispettivamente, la riscrittura della lettera *a* del comma 1 e l'abrogazione della lettera *i*, comma 1, e dei commi *3-bis* e *3-ter*.

Infatti, le novità di cui il decreto-legge n. 34/2014 è latore concernono l'eliminazione del Piano Formativo Individuale (d'ora in poi anche solo PFI), «definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali», previsto dal decreto legislativo n. 176/2011 (articolo 2, comma 1, lettera *a*, n. 1, del provvedimento in commento), e l'abrogazione degli oneri di stabilizzazione gravanti sul datore di lavoro nel caso di assunzione di nuovi apprendisti (articolo 2, comma 1, lettera *a*, n. 2 e n. 3, del decreto-legge).

* Il presente lavoro è frutto di una riflessione comune tra gli Autori. Tuttavia, a Giovanna Carosielli sono da attribuire i §§ 1 e 1.1 e a Davide Venturi i §§ 1.2 e 2. Le considerazioni contenute nel presente lavoro sono frutto esclusivo del pensiero personale degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale essi appartengono.

In estrema sintesi, il Piano Formativo Individuale consiste in un documento in cui trova definizione l'intero percorso di apprendimento del lavoratore in ragione della tipologia di contratto sottoscritto, con indicazione del progetto formativo e del monte ore complessivo di formazione da erogare per ciascun anno in proporzione agli obiettivi di arricchimento professionale e delle competenze lavorative contemplati nel medesimo piano¹.

I cosiddetti oneri di stabilizzazione consistevano in vincoli, di natura legislativa ovvero contrattuale, che il datore di lavoro doveva osservare per l'assunzione di nuovi apprendisti, e che, sostanzialmente, assolvevano al dichiarato obiettivo di favorire la stipulazione di contratti a tempo indeterminato a seguito di contratti formativi, atteso che l'inosservanza di tali oneri implicava, appunto, la trasformazione dei rapporti in eccesso in normali rapporti di lavoro a tempo indeterminato².

Orbene, avendo la disciplina sanzionatoria dell'apprendistato trovata nella circolare n. 5/2013 del 21 gennaio 2013 del Ministero del lavoro una solida ed organica analisi delle complessive violazioni contestabili al datore di lavoro, con illustrazione di uniformanti indicazioni operative che il personale ispettivo è tenuto ad osservare nella verifica della sussistenza dei presupposti e/o requisiti legislativi in ragione delle varie tipologie contrattuali stipulabili, in attesa di ulteriori provvedimenti ministeriali che eventualmente chiariscano il senso e la portata delle recenti novelle, appare opportuno rileggere la predetta circolare alla luce dei correttivi legislativi in commento.

Pertanto, avendo il documento ministeriale in parola individuato profili di responsabilità datoriale nelle ipotesi di violazione dei requisiti sulla formazione, sugli oneri di stabilizzazione e sul superamento dei limiti

¹ Sulla funzione e sui presupposti del Piano Formativo Individuale e sulla sua abrogazione, sotto il profilo sostanziale, si rimanda allo specifico contributo di M. TIRABOSCHI, in questo Volume.

² Infatti, a mente delle norme ormai non più in vigore, un datore di lavoro occupante oltre le dieci unità di personale che avesse voluto assumere nuovi apprendisti, avrebbe dovuto stabilizzare almeno il 30% dei rapporti avviati nei trentasei mesi precedenti il nuovo rapporto di lavoro. Detto requisito minimo, non applicabile ai rapporti cessati per recesso intercorso nel periodo di prova, per dimissioni del lavoratore ovvero per licenziamento per giusta causa, sarebbe stato elevato al 50% a decorrere dal 18 luglio 2015. In ogni caso, per espressa previsione normativa, era consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero di un apprendista, rispettivamente nel caso di inosservanza del riportato criterio, ovvero di mancata conferma degli apprendisti pregressi. Viceversa, la percentuale cui doveva attenersi il datore di lavoro con meno di dieci dipendenti era stabilita dalla contrattazione collettiva confederale ovvero nazionale, che poteva prevedere «forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato».

numerici tra apprendisti e maestranze qualificate³, è opportuno approfondire tali aspetti.

1.1. Le conseguenze sanzionatorie e l'eliminazione del Piano Formativo Individuale

Con riferimento al Piano Formativo Individuale, occorre evidenziare come l'eliminazione operata dal decreto-legge in commento potrà riguardare i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla data di pubblicazione del medesimo provvedimento del Governo, e quindi a far data dal 21 marzo 2014, non ripercuotendosi sui rapporti e sui diritti cristallizzati dalla disciplina precedentemente in vigore, posto che il contratto individuale di lavoro a suo tempo stipulato dalle parti ha integrato il PFI, diventandone la fonte regolatoria.

Per tali rapporti, quindi, continueranno a valere le indicazioni fornite dalla richiamata circolare ministeriale n. 5/2013, alla cui stregua la sanzione prevista dall'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011⁴ è

³ A titolo meramente esaustivo, occorre ricordare come la circolare contenga altresì indicazioni operative sulla non contestabilità dell'omessa formazione nel caso di mancanza del tutor aziendale e sulla stipulabilità del contratto di apprendistato anche a seguito di un contratto a termine. Con riferimento al primo aspetto, infatti, qualora venga accertata l'effettività della formazione erogata all'apprendista ed il ruolo esclusivamente di controllo, e quindi puramente formale, ricoperto dal tutor, non potrà esser contestata l'inosservanza dell'obbligo formativo, spettando invero al personale ispettivo accertare e documentare il nesso di causalità tra le carenze formative e l'assenza del tutor, laddove la mera inesistenza in capo al medesimo tutor dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva implicherà l'adozione della più lieve sanzione stabilita dal comma 2 dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011 (circ., cit., 7). In merito al rapporto tra l'apprendistato e le pregresse esperienze lavorative del dipendente, la circolare ministeriale, evidenziando l'assenza di una contraria disciplina normativa o contrattuale, ha confermato il proprio orientamento precedentemente espresso nell'interpello n. 8/2007, alla cui stregua la configurabilità del contratto di apprendistato a seguito di un contratto a termine è strettamente legata al dato quantitativo della durata del precedente rapporto, nel senso che «non sembra ritenersi ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva»: ciò in quanto va scongiurata l'eventualità che il percorso formativo realizzato con l'apprendistato non assicuri quell'arricchimento del bagaglio professionale che costituisce parte della causa mista del contratto in parola.

⁴ Consistente nel versamento della «differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal

applicabile solo a seguito del contestuale accertamento dell'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e della gravità della violazione, e ferma l'adottabilità, ove possibile, della disposizione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 124/2004.

Pertanto, avendo il Ministero del lavoro illustrato, anche tramite tabelle riassuntive ed esempi, le diverse ipotesi di adottabilità o meno della disposizione in considerazione della formazione fino a quel momento erogata all'apprendista e variabile in ragione della tipologia di contratto stipulato, il PFI resta il parametro di riferimento per la verifica della formazione erogata al dipendente, con conseguente possibilità di adottare la disposizione a seconda della recuperabilità della lacuna.

Maggiormente problematiche, al contrario, appaiono le ricadute delle novità normative sui contratti di apprendistato sottoscritti a seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge, atteso che gli interventi correttivi hanno espunto l'obbligo del Piano Formativo Individuale dai principi disciplinanti la formazione del lavoratore⁵.

In tali ipotesi, infatti, stante il mancato coordinamento tra le modifiche introdotte dal decreto-legge in commento e la disciplina vigente, considerato il legame tra l'adottabilità della disposizione *ex* articolo 14, decreto legislativo n. 124/2004, e la colmabilità delle lacune formative, potrebbe costituire una difficoltà non secondaria l'assenza del PFI, esplicativo del monte ore di formazione da erogare al dipendente.

In primo luogo, giova rilevare come la quasi totalità della contrattazione interconfederale ovvero collettiva nazionale disciplini il percorso di arricchimento complessivo delle competenze che l'apprendistato mira ad assicurare anche mediante l'indicazione di un monte ore minimo di formazione che il lavoratore deve seguire, configurando quindi il parametro

lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione», e fatte salve le sanzioni in merito all'errata comunicazione al Centro per l'Impiego territorialmente competente ed alla comunicazione di assunzione non consegnata al lavoratore (circ., cit., 7).

⁵ Va peraltro ricordato che avendo l'art. 2, comma 2, del d.l. n. 76/2013, convertito dalla l. n. 99/2013, previsto la possibilità, in capo alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, di adottare linee-guida limitanti il PFI esclusivamente nel caso di apprendistato per la formazione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, il Ministero del lavoro ha ribadito al personale ispettivo di focalizzare «in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del Piano, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con circ. n. 5/2013, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti» (Circolare Ministero del lavoro n. 35/2013 del 29 agosto 2013, pag. 2).

oggettivo di riferimento per la formazione del lavoratore, che ben potrebbe continuare ad essere oggetto di accertamento ad opera del personale ispettivo. Altresì, a livello interpretativo va posto in evidenza la mancata modifica, da parte della novella normativa, delle finalità formative del contratto di apprendistato, sancite dall’articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011, derivandone che la persistenza dell’obbligo, in capo al datore di lavoro, di formare internamente o esternamente all’azienda il lavoratore implicherebbe in ogni caso la verifica del contegno datoriale e la relativa correggibilità delle lacune riscontrate mediante un provvedimento ad opera del personale ispettivo.

Detto provvedimento, trattandosi di apprendistato, non potrebbe che essere la disposizione, appunto.

Sul punto specifico, va tuttavia osservato come il decreto-legge non abbia modificato l’articolo 7, comma 1, che tuttora recita «qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell’articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere». Pertanto, poiché tecnicamente il potere di disposizione viene dalla legge collegato all’attuazione del PFI, di cui il decreto-legge ha disposto l’abrogazione, si pone appunto un problema di interpretazione dell’apparato sanzionatorio per i nuovi contratti individuali di apprendistato che non prevedano (come oggi è legittimo) il PFI.

Infatti, da una parte sarebbe ipotizzabile che il decreto-legge faccia venir meno l’intero potere ispettivo di sanzione del contratto per mancata formazione dell’apprendista, relegando il potere sanzionatorio ad una eventuale verifica *ex post* a conclusione del periodo formativo; tuttavia, questa interpretazione porrebbe illogicamente ed irrazionalmente su un piano di maggiore sfavore e di possibile sanzione soltanto i datori di lavoro che hanno effettuato il PFI (prima o dopo l’intervento del decreto-legge), ragione per cui tale interpretazione non appare condivisibile, in quanto sembra andare ben al di là delle intenzioni del legislatore.

Dall’altra parte, invece, sarebbe sostenibile che l’apparato sanzionatorio di cui all’articolo 7 TU, non toccato dalla riforma, continui a dispiegare i propri effetti, con conseguente sussistenza del potere di disposizione quale meccanismo premiale diretto al recupero del dovuto formativo. Tuttavia, pur volendo seguire tale interpretazione, occorre rilevare che comunque la lettera

della legge, nell'apparato sanzionatorio oggi vigente, potrebbe di fatto impedire proprio la disposizione, che è la sanzione certamente preferibile rispetto alla finalità della legge, in quanto consente l'esecuzione della formazione, per quanto tardivamente, senza l'applicazione delle pesanti conseguenze sanzionatorie stabilite dall'articolo 7, comma 1, prima parte, del decreto legislativo n. 167/2011.

È quindi quanto mai auspicabile che in sede di conversione del decreto-legge, il Parlamento provveda a emendare anche l'articolo 7, comma 1, eventualmente abrogando il collegamento tra provvedimento di disposizione e redazione del PFI, ma opportunamente salvaguardando la possibilità di emanare la disposizione, che come detto costituisce un provvedimento efficace di reintegrazione dell'obbligo formativo senza necessariamente prevedere ulteriori sanzioni pecuniarie per il trasgressore.

In ogni caso, occorre ricordare che l'obbligo formativo la cui inosservanza, nei termini predetti, fa scattare la sanzione illustrata è la cosiddetta formazione formale, come definita dall'articolo 4, comma 52, della legge n. 92/2012, alla cui stregua «Per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del TU di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, o di una certificazione riconosciuta». In argomento, il Ministero del lavoro ha avuto modo di chiarire che l'oggetto della verifica ispettiva⁶ comprende così l'acquisizione della certificazione delle competenze come l'effettività della formazione erogata, mediante acquisizione di sommarie informazioni dal lavoratore e dalle persone interessate.

1.2. L'abrogazione degli oneri di stabilizzazione

In merito all'intervenuta abrogazione degli oneri di stabilizzazione, è doveroso interrogarsi, sotto il profilo ispettivo, sulla sorte dei contratti di apprendistato stipulati in violazione del vincolo legale di cui all'articolo 2, commi 3-*bis* e 3-*ter*, che il decreto-legge ha ormai abrogato. L'inadempimento dell'obbligo di

⁶ Ad appannaggio esclusivo degli Ispettori del lavoro, a mente dell'art. 10 del d.P.R. n. 520/1955 e dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, essendo al contrario contestabili anche dal personale ispettivo degli Enti previdenziali ed assistenziali le violazioni amministrative di cui all'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011 (circ., cit., 4).

stabilizzazione prevedeva espressamente la sanzione della nullità del contratto ai sensi dell’articolo 1418 c.c., con la conseguente conversione *ex tunc* del medesimo in contratto a tempo indeterminato di tipo “ordinario”. Anche la contrattazione collettiva nazionale ha in molti casi stabilito specifiche clausole di contingentamento sulla base della previsione di cui all’articolo 2, comma 1, lettera *i*, anch’essa abrogata dal decreto-legge in esame.

Dal punto di vista ispettivo, la circolare n. 5/2013 stabiliva che l’ispettore del lavoro provvedesse a “disconoscere” i benefici normativi (sottoinquadramento mediante diffida accertativa sul differenziale retributivo) e contributivi (recupero dei differenziali contributivi) seguendo rigidamente il criterio cronologico di assunzione. Per i nuovi contratti individuali, evidentemente, tale previsione sanzionatoria della circolare non sarà più attuabile, in quanto le norme relative all’obbligo di stabilizzazione, sia quella di origine legale, di cui al comma 3-*bis*, sia quella di richiamo alla contrattazione collettiva, di cui al comma 1, lettera *i*, TU, sono abrogate.

Più delicato è invece il problema del diritto transitorio, essendo opportuno interrogarsi sulla sorte dei contratti di apprendistato già stipulati prima del decreto-legge in violazione dell’obbligo di stabilizzazione, valutando se la previsione della abrogazione delle clausole di stabilizzazione comporti anche la c.d. “reviviscenza” del contratto nullo per violazione di legge imperativa, ovvero se i contratti instauratisi sulla base di una violazione di legge che ne comporta la nullità, per quanto questa sia stata successivamente abrogata, restino comunque nulli.

Il problema non è di poco conto, in quanto è possibile ritenere che l’intenzione del legislatore in questo caso sarebbe quella della abrogazione *ex tunc* della previsione normativa del contingentamento.

Tuttavia, occorre qui precisare che nel nostro ordinamento l’abrogazione della norma che comporta la nullità del contratto non consente la reviviscenza del contratto medesimo⁷. La reviviscenza, infatti, è consentita soltanto se è evidente che la legge che abroga il precedente divieto opera retroattivamente, intervenendo direttamente anche sugli atti compiuti. In questo senso, dunque, sarebbe opportuno che, in sede di conversione, il testo normativo prevedesse la clausola di produzione degli effetti abrogativi in maniera retroattiva, al fine di evitare possibili, quanto probabili, conseguenti ambiguità interpretative che

⁷ F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2004, 966. Nel medesimo senso nell’ambito del diritto del lavoro, A. SARACENO, E. CANTARELLA, *La conversione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato*, Giuffrè, Milano, 2009, 106; in giurisprudenza, si veda Cass. Civ., Sez. I, 21 febbraio 1995, n. 1877, pubblicata in *MGI*, 1995.

inevitabilmente finiranno per alimentare futuri contenziosi, peraltro facilmente scongiurabili dalla precisione tecnica del legislatore.

2. La persistenza dei limiti numerici

Meritano infine qualche riflessione le conseguenze sanzionatorie derivanti dal superamento dei limiti numerici del personale apprendista, non interessate dalle recenti modifiche: infatti, il comma 3 dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 167/2011, al netto delle eccezioni previste per le imprese artigiane e per i datori di lavoro sprovvisti di lavoratori specializzati ovvero inferiori a tre, fissa limiti numerici all'assunzione di apprendisti, declinabili nel rapporto di tre apprendisti per due lavoratori specializzati nelle aziende con più di dieci dipendenti, e di un apprendista per una maestranza qualificata per le aziende occupanti meno di dieci lavoratori.

Richiamato un proprio precedente orientamento ermeneutico sulla disciplina dei limiti numerici⁸, il Ministero del lavoro ha precisato che «qualora 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».

Orbene, ancorché il Ministero abbia escluso la più grave sanzione prevista dall'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011, la conclusione illustrata nella circolare n. 5/2013, non esplicitata nella sua motivazione giuridica, potrebbe prestare il fianco, oggi come allora, a qualche critica di ordine letterale e sistematico.

Va in primo luogo osservato, infatti, come l'articolo 7, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 167/2011, nel disciplinare le sanzioni derivanti dai contegni datoriali, abbia opportunamente distinto fra comportamenti di rilevante gravità e contegni di minore disvalore, contemplando per ciascuno di essi differenti conseguenze sanzionatorie, con ciò palesando una ponderata riflessione sui profili di responsabilità datoriale. A conferma di ciò valga rilevare come il legislatore non abbia previsto alcuna esplicita sanzione in caso di inosservanza dei limiti numerici, essendosi limitato all'enunciazione del precetto.

⁸ Nel senso che, essendo detto limite «legato alla necessità di garantire un'adeguata formazione ed affiancamento del lavoratore, il computo dei lavoratori andava calcolato in relazione alla medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista» (Interpello n. 11/2010 del Ministero del lavoro).

Pertanto, sotto il profilo di ordine sistematico, occorre rilevare come le conclusioni ministeriali, che pure parlano genericamente di “trasformazione”, implicino in effetti un giudizio di nullità del contratto di apprendistato per violazione delle norme di contingentamento che impongono limiti numerici all’apprendistato. Si tratta insomma, secondo il Ministero, di un caso di applicazione del principio delle c.d. nullità virtuali ai sensi dell’articolo 1418, comma 1, c.c. Secondo la migliore dottrina⁹, infatti, la nullità virtuale determina una situazione di generica illegalità del contratto che è sanabile, se ne ricorrono i presupposti, attraverso la conversione (articolo 1424 c.c.), contrariamente alle diverse ipotesi di specifica illiceità del contratto *ex* articolo 1343, che non consente neppure l’applicazione degli strumenti di conservazione del contratto nullo stabiliti dagli articoli 1367 e appunto 1424 c.c.

La scelta della possibilità di conversione implica, secondo quanto stabilito dalla Circolare n. 5/2013 del Ministero del lavoro, anche la possibilità di recupero contributivo e di diffida accertativa per i crediti retributivi, effetto di una sorta di “conversione amministrativa” che opera sulla base degli ordinari poteri autoritativi esercitabili dall’organo di vigilanza, salva la possibilità di ricorso giudiziale da parte del trasgressore.

In effetti, dunque, la condivisibile valutazione operata a suo tempo dal Ministero del lavoro per la riconduzione dell’istituto alla c.d. nullità virtuale e alla conseguente conversione implica l’opzione di ritenere che la violazione delle norme di contingentamento (limiti numerici all’assunzione di apprendisti) costituisca una norma a tutela di un interesse pubblico e non una norma di mera tutela del contraente debole (il lavoratore). Infatti, in questo secondo caso, si tratterebbe di una ipotesi c.d. di nullità protettiva, che prevedrebbe la legittimazione del solo lavoratore e non la rilevabilità d’ufficio, con evidente conseguenza sul potere sanzionatorio da parte dell’ispettore del lavoro.

Invero, la valutazione a suo tempo fatta dal Ministero del lavoro è in realtà preferibile, in quanto la norma sul contingentamento non sarebbe una semplice norma “protettiva” del contraente debole (alla stregua, ad esempio, delle ipotesi in tal senso stabilite per la tutela del consumatore), ma piuttosto una norma che tutela l’interesse pubblico alla effettività della formazione dell’apprendista, che risulterebbe minata da uno sproporzionato rapporto tra lavoratori qualificati e apprendisti.

⁹ Sulla distinzione tra illegalità e specifica illiceità, e le diverse conseguenze della nullità come evidenziate, si veda F. GAZZONI, *op. cit.*, 964.

3. Nota bibliografica

Per una analisi della Circolare n. 5/2013 del Ministero del lavoro, e dunque sui temi più attuali della vigilanza in materia di apprendistato, si rinvia a P. Rausei, *Il nuovo apprendistato tra ispezioni e sanzioni*, in *DRI*, 2013, 1, 185-191. Sull'originario impianto sanzionatorio del decreto legislativo n. 167/2011, si veda D. Papa, *Sanzioni*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011, 473.

Per una esaustiva ricostruzione storica dell'istituto dell'apprendistato, comprensiva dei profili di illegittimità e sanzionatori, si veda F. Carinci, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 145/2012, disponibile in http://www.adapt.it/fareapprendistato/docs/20120511-012747_carinci_n145-2012itpdf.pdf.

Per un approfondimento sul tema della "formazione di base e trasversale", in relazione alla quale il decreto-legge in esame abroga l'obbligo di partecipare all'offerta formativa pubblica, si rimanda a S. Cusmai, *Apprendistato facile*, Adapt Professional Series, n. 1 del 2013, e-book disponibile in http://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/14002/block_html/content/ebook_professional_vol_1_14.pdf. Sugli effetti dell'abrogazione dell'obbligatorietà dell'offerta formativa pubblica di tipo trasversale, si rimanda a M. Tiraboschi, *Direzione giusta. Contenuti, tempi e metodo sbagliati. Prime note sulla riforma dell'apprendistato*, in M. Tiraboschi (a cura di) *Jobs Act. Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*, Adapt Labour Studies n. 21/2014, e-book disponibile in <http://www.bollettinoadapt.it/direzione-giusta-contenuti-tempi-e-metodo-sbagliati-prime-note-sulla-riforma-dellapprendistato/>.

Sulle incongruenze e le inefficienze degli ultimi interventi normativi in tema di apprendistato, con le conseguenti rigidità anche impattanti sul sistema sanzionatorio, si veda M. Tiraboschi, *Interventi straordinari per favorire l'occupazione giovanile: apprendistato, alternanza e tirocini*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013, 100. Specificatamente, in merito alle inefficienze della legge n. 92/2012 (c.d. "legge Fornero") in materia di apprendistato, così come in merito alle norme di contingentamento e all'allora vigente onere di stabilizzazione, si veda anche F. Carinci, *L'apprendistato dopo la riforma Fornero*, *LG*, 2012, 10, 937.

Sui temi civilistici delle "nullità virtuali", delle "nullità protettive", così come sulla distinzione, nell'ambito della nullità del contratto, tra illegittimità e

specifico illiceità, e dunque sui conseguenti temi della possibilità della conservazione/conversione del contratto previsti dal codice civile, si veda F. Gazzoni, *Manuale di diritto privato*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2013.