

Il sistema sanzionatorio dell'apprendistato

ELENA PASQUALETTO

Associata di Diritto del lavoro nell'Università di Padova

1. Premessa: la conversione nel sistema sanzionatorio del contratto di apprendistato – 2. La conversione dell'apprendistato nella disciplina del contratto di lavoro a tutele crescenti – 3. L'analisi delle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015 con funzione sanzionatoria – 3.1. Il primo comma dell'art. 47: gli inadempimenti formativi – 3.1.1. Gli obblighi formativi e la loro violazione nell'apprendistato del primo tipo – 3.1.2. L'inadempimento degli obblighi formativi nell'apprendistato professionalizzante e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca – 3.2. Il secondo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015: la violazione delle disposizioni dei contratti collettivi – 4. La conversione del rapporto: l'ipotesi testuale – 4.1. La conversione del rapporto nell'interpretazione ministeriale e della giurisprudenza – 4.2. La conversione nella riflessione dottrinale – 5. La riqualificazione dell'apprendistato come contratto standard non a titolo sanzionatorio

1. PREMESSA: LA CONVERSIONE NEL SISTEMA SANZIONATORIO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Con il d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, il cosiddetto T.U. dell'apprendistato, il legislatore ha definito per la prima volta un articolato apparato sanzionatorio riferito alle molteplici violazioni che possono verificarsi nella stipulazione e nella gestio-

ne del contratto di apprendistato ⁽¹⁾, e questo apparato è stato confermato dalla più recente riscrittura della disciplina di questa tipologia contrattuale, realizzata con il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ⁽²⁾. In particolare l'art. 47 di quest'ultimo testo normativo dedica i primi due commi al tema delle sanzioni, senza tuttavia risolvere l'annoso problema della completezza di tale apparato. Resta infatti il dubbio circa la possibilità di rinvenire nel sistema, oltre a quelle testualmente previste, altre soluzioni *lato sensu* sanzionatorie ⁽³⁾ da applicarsi a fronte di inadempienze datoriali, prima fra tutte quella della conversione dell'apprendistato in un contratto standard, e cioè in un contratto privo di quei contenuti formativi che lo caratterizzano, e depurato, conseguentemente, delle regole "speciali" ad esso dedicate. La discussione circa l'utilizzabilità della conversione quale soluzione sanzionatoria non prevista dalla legge è, d'altra parte, da sempre viva nella dottrina giuslavoristica che si occupa di contratti flessibili. Si ponga mente a quanto accaduto dopo l'approvazione del d.l. 20 marzo 2014, n. 34 (convertito in l. 16 maggio 2014, n. 78), a proposito della violazione dei limiti percentuali di utilizzo del contratto a termine. Il ricco dibattito in materia ha spinto il legislatore a precisare che tale violazione conduce all'applicazione di sanzioni amministrative, «restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato» (art. 23, comma 4, d.lgs. n. 81/2015).

La giurisprudenza sembra da sempre orientata a favore della possibilità di agguingere alle sanzioni testualmente previste quella della conversione, e ciò nonostante il fatto che di essa non vi sia quasi traccia nella normativa, che invero la contempla solo con riferimento ad una specifica violazione ⁽⁴⁾ e l'atteggiamento

¹ E infatti nel d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il legislatore, premesso che l'erogazione dei «sistemi di incentivazione economica» veniva condizionata alla effettiva verifica della formazione svolta, si era limitato a stabilire che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui fosse stato esclusivamente responsabile il datore di lavoro, e che fosse tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie di ciascuna sotto-tipologia di apprendistato, il datore di lavoro doveva 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 cento per cento. La maggiorazione così stabilita escludeva, per esplicita volontà di legge, l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

² Tra questa disciplina e quella immediatamente precedente, contenuta nel T.U. dell'apprendistato, all'art. 7, vi sono invero solo alcune differenze di dettaglio.

³ Nell'ambito delle quali, accogliendo ovviamente una nozione molto atecnica di "sanzione" si potrebbe menzionare altresì il risarcimento del danno da mancata o non esatta formazione. Sulla questione si veda L. CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, Giuffrè, 2014, 175.

⁴ Si tratta dell'ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia stabilizzato il numero richiesto di apprendisti prima di procedere ad una nuova assunzione con questa tipologia contrattuale. La disciplina di questa vicenda è oggi contenuta nel comma 8 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015, che stabilisce che la stipulazione di nuovi contratti di apprendistato è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il venti per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Gli apprendisti assunti in violazione di questa

dei giudici del lavoro può essere considerato il sintomo di un'insoddisfazione per la scelta legislativa di intervenire punitivamente sul datore di lavoro, senza tuttavia considerare le conseguenze dannose che almeno alcune delle violazioni *de quibus* possono produrre sulla posizione del lavoratore. Anche la dottrina appare in prevalenza schierata a favore di questa lettura estensiva, sia pure facendo leva su argomentazioni diverse. Da ultimo anche il Ministero del lavoro sembra essersi "convertito" alla praticabilità della conversione ⁽⁵⁾.

Una sorta di "prova del nove" circa la configurabilità di una "conversione sanzionatoria *extra legem*" del contratto di apprendistato sembra venire poi da una discussione dottrinale innescata negli ultimi tempi dal *Jobs Act*, la quale dimostra invero come sia ampiamente diffusa l'idea che alcune violazioni degli obblighi scaturenti dalla disciplina dell'apprendistato siano sanzionabili con la conversione del contratto. La discussione evocata, di cui ora si darà conto, prescinde tuttavia completamente da un'indagine circa l'effettiva praticabilità giuridica di questa soluzione, ciò che invece costituirà uno dei principali temi oggetto di analisi nel presente contributo.

2. LA CONVERSIONE DELL'APPRENDISTATO NELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI

Come si anticipato, il dibattito sulla convertibilità a fini sanzionatori del contratto di apprendistato si è riaperto di recente, quale effetto indiretto delle modifiche introdotte dalla nuova disciplina del c.d. contratto di lavoro a tutele crescenti. *Casus belli* è l'art. 1, comma 2, del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, che estende il campo di applicazione delle nuove regole in materia di licenziamenti illegittimi ai casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del decreto stesso, di contratti a tempo determinato o di apprendistato, conclusi prima del 7 marzo 2015, in contratti a tempo indeterminato ⁽⁶⁾.

regola «sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto». Va sottolineato, per altro verso, come la regola della stabilizzazione con la correlativa sanzione sia stata da ultimo assai marginalizzata, posto che il citato comma 8 si applica solo nell'apprendistato professionalizzante e solamente alle imprese che occupino più di cinquanta dipendenti.

⁵ Mentre sotto il vigore del d.lgs. n. 276/2003 le aperture in tal senso erano state estremamente timide. Si rinvia, sul punto, al par. 4.1.

⁶ La dottrina ha giustamente denunciato l'improprietà della terminologia usata dal d.lgs. n. 23/2015, che parla di conversione in un contratto a tempo indeterminato di un contratto che è già definito dalla legge a tempo indeterminato: così V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 301/2016, 5. L'A. citato peraltro, partendo da tale considerazione, arriva ad escludere in radice che la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 23/2015 possa estendersi agli apprendisti assunti prima dell'entrata in vigore della legge medesima ed a conferma di ciò fa valere la circostanza che una diversa interpretazione renderebbe l'art. 1, comma 2, incostituzionale per eccesso di delega, posto il riferimento della l. n. 183/2014 solamente ai nuovi assunti.

Il legislatore, dunque, sul presupposto dell'operatività del meccanismo della conversione anche in riferimento al contratto di apprendistato, ha previsto l'applicazione del nuovo sistema di sanzioni per i licenziamenti illegittimi inaugurato nel 2015 anche ai rapporti di apprendistato convertiti dal 7 marzo in avanti e ciò pone, evidentemente, il problema di capire che cosa si debba intendere in questo contesto per conversione del contratto.

I giuslavoristi si sono espressi sul punto proponendo diverse letture, ma prima di dar conto delle principali teorie che si dividono il campo, è interessante segnalare la peculiare opinione di quella parte della dottrina che parte dal più radicale presupposto dell'inapplicabilità del d.lgs. n. 23/2015 agli apprendisti durante il periodo formativo, non rivestendo costoro «la qualifica di operai, impiegati o quadri», come invece richiesto dal primo comma dell'art. 1 (7). In questa logica, il riferimento alla conversione del contratto di apprendistato servirebbe pertanto a chiarire che la nuova disciplina si applica dal momento in cui la fase formativa è stata superata ed il contratto si è fisiologicamente trasformato in un normale contratto a tempo determinato (8). Ma, sempre secondo questa lettura, fra i casi di conversione si potrebbero far rientrare anche quelli rientranti nella casistica giurisprudenziale della conversione disposta (o accertata) dal giudice quale conseguenza della non corretta esecuzione del rapporto di apprendistato o di specifiche violazioni di norme di legge (fra cui, senz'altro, quella esplicita della mancata stabilizzazione) (9). Non sembra tuttavia a chi scrive condivisibile il presupposto da cui parte l'intera costruzione e ciò alla luce della teoria sul c.d. «campo di applicazione inespresso o presupposto» (10) della

⁷ G. GENTILE, *L'ambito di applicazione della nuova disciplina*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi*, Giappichelli, 2015, 62. A riprova di ciò varrebbe la circostanza per cui, al fine di rendere applicabile la l. n. 604/1966 agli apprendisti è stato necessario l'intervento delle Corti costituzionale, che, con sentenza del 28 novembre 1973, n. 169, ha dichiarato parzialmente incostituzionale l'art. 10 della legge ora citata.

⁸ Ciò che, secondo l'A. citato, si verificherebbe sia nell'ipotesi più semplice della prosecuzione del rapporto con conseguimento della qualifica professionale da parte dell'apprendista, sia in altre situazioni, considerate in un certo senso altrettanto fisiologiche, come la continuazione di fatto del rapporto oltre il termine del periodo di apprendistato, pur senza formale «prova di idoneità» e riconoscimento «implicito» della qualifica.

⁹ In questa seconda serie di ipotesi, quando cioè si tratta di conversione a titolo sanzionatorio, si è anche correttamente precisato che la circostanza per cui essa si produce nel momento in cui si realizza la violazione (avendo quindi l'eventuale successiva decisione giudiziale sul punto mera efficacia dichiarativa di un effetto già prodottosi sul piano giuridico) implica che la conversione di cui tratta l'art. 1, comma 2, può essere solo quella relativa a irregolarità commesse dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015: così TREMOLADA, *Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015*, n. 23, in F. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)*, ADAPT LABOUR STUDIES, e-Book series, n. 46, 2015, 8.

¹⁰ Proposta da M. TREMOLADA, *Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015*, n. 23, cit., 15 e ss.; e condivisa da C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, cit., 29. A favore dell'applicabilità della nuova disciplina dei licenziamenti agli apprendisti si schiera anche M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel jobs act*, ADL, 2015, n. 2, 319.

normativa sul contratto di lavoro a tutele crescenti, per la quale la circostanza che determinate tipologie contrattuali o figure di lavoratori non siano espressamente menzionate nel d.lgs. n. 23/2015 non esclude l'applicabilità ad esse del medesimo, essendo questo destinato ad incidere nell'ambito di applicazione della precedente normativa sui licenziamenti illegittimi, riducendolo ma, nel contempo, presupponendolo⁽¹¹⁾.

Lasciato dunque da parte questo primo tentativo di spiegazione, si può sintetizzare la discussione in corso sull'esatto significato del secondo comma dell'art. 1 del d. lgs. n. 23/2015 ricordando come, secondo una prima lettura⁽¹²⁾, la conversione evocata dall'art. 1 comprenderebbe ogni forma di trasformazione del rapporto, sia a essa di tipo volontario che sanzionatorio.

Secondo un'altra dottrina invece⁽¹³⁾ la norma va interpretata tenendo conto di quanto previsto dalla legge delega, per la quale la nuova disciplina sul contratto a tutele crescenti deve operare solo per le "nuove assunzioni". E poiché non possono considerarsi tali le situazioni in cui il contratto di apprendistato evolve fisiologicamente in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato⁽¹⁴⁾

¹¹ A questa considerazione si potrebbero peraltro aggiungere altri argomenti, che tengono conto dell'evoluzione che la disciplina del contratto di apprendistato ha subito negli ultimi decenni e che comunque impediscono di escludere con assoluta sicurezza che l'apprendista sia un lavoratore rientrante in una delle tre categorie legali degli operai, degli impiegati e dei quadri, menzionate (pur sotto la scorretta formula della "qualifica") dal primo comma dell'art. 1 del decreto sul contratto a tutele crescenti. Sulla scia di questa evoluzione si colloca, ad esempio, l'art. 42, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, secondo cui «durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo». Si coglie l'occasione per sottolineare come la formula impiegata in quest'ultima norma dal legislatore, pur se ancora incomprensibilmente riduttiva, laddove parla solo delle sanzioni e non di tutta la normativa vigente sui licenziamenti individuali, è frutto di una opportuna correzione, risalente al 2015. Nel corrispondente articolo del T.U. del 2011 si menzionava invero solo il «licenziamento privo di giustificazione».

¹² Fatta propria dalla circolare della Fondazione Studi Consulenti del lavoro dell'11 marzo 2015, n. 6, *Tutele crescenti: l'analisi delle novità*, e da M. MARAZZA, *Il regime sanzionatorio dei licenziamenti nel jobs act*, cit., 321. Della stessa opinione sembra A. LEVI, *La politica di riordino dei tipi contrattuali, il rilancio occupazionale e la nuova disciplina dell'apprendistato*, MGL, 2015, 827.

¹³ M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, DRI, 2015, 518 ss.

¹⁴ Di opinione opposta sembra tuttavia C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, WPC.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 273/2015, 25, che però si riferisce principalmente alla conversione del contratto a termine. Per l'A. citato il lavoratore il cui rapporto sia stato trasformato volontariamente in un rapporto a tempo indeterminato può essere considerato pianamente un "nuovo assunto", senza necessità di una precisazione in tal senso da parte della legge. Per questo motivo la norma sulla conversione, se riferita a quella volontaria, sarebbe del tutto inutile, dal che si trae un argomento forte a favore della tesi per cui l'art. 1, comma 2, si riferisce alla conversione sanzionatoria. Ritengo tuttavia di poter obiettare che nel caso di continuazione del rapporto a tempo indeterminato, almeno per quanto riguarda l'apprendistato, non pare si possa parlare di nuova assunzione: l'assunzione è sicuramente quella avvenuta con l'iniziale stipulazione del contratto e dunque la norma che prevede che in caso di conversione successiva al 7 marzo 2015 si applichi la nuova disciplina risulta fortemente innovativa, anche se riferita alla conversione "volontaria" o fisiologica.

– come accade quando le parti, semplicemente, non esercitano il potere di libero recesso loro attribuito dalla legge in coincidenza con la scadenza del periodo di apprendistato – non si può pensare di intendere in questo modo la pur non limpida l'espressione “conversione” impiegata nel contesto della nuova legge (15). L'A. citato fa leva, al fine di rafforzare la sua tesi, anche sulla considerazione per cui nel nostro ordinamento il termine conversione avrebbe un ben preciso significato tecnico-giuridico, potendo indicare o una «modifica legale del contratto che ne evita la nullità», ai sensi dell'art. 1424 c.c. (16), oppure una sanzione specificamente prevista dalla legge quale conseguenza della violazione di regole imperative concernenti l'impiego di particolari tipologie contrattuali. Di tale tecnica normativa costituirebbe esempio l'art. 32, comma 5, della l. 4 novembre 2010, n. 183 (il c.d. “collegato lavoro”), che parla esplicitamente di conversione del contratto a termine. Per questa dottrina, dunque, la conversione evocata dall'art. 1 del d.lgs. n. 23/2015 è solo quella sanzionatoria e quindi, per quanto concerne l'apprendistato, essa opera nei casi di mancato adempimento degli obblighi formativi, pur non essendo questa (aggiungiamo noi) una conseguenza testualmente prevista dalla legge.

La tesi sin qui descritta non appare priva di una sua logica, ma presenta qualche difetto e qualche “controindicazione”.

In primo luogo non sembra potersi fare leva con troppa sicurezza sulla terminologia impiegata nel *Jobs Act* per dedurre che la conversione sarebbe solo quella di tipo sanzionatorio. Ed infatti si deve riconoscere che il legislatore si dimostra piuttosto restio ad utilizzare questo termine in materia di contratti “non standard”. Il d.lgs. n. 81/2015 impiega infatti generalmente la locuzione “trasformazione in contratto a tempo indeterminato”: è quanto si verifica nell'ambito delle regole sul contratto a termine e sul contratto di lavoro intermittente, mentre in materia di apprendistato si prevede che gli apprendisti siano «considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto» (17). Nell'ambito della disciplina della c.d. somministrazione irre-

¹⁵ Non per nulla Confindustria, con la circolare del 9 marzo 2015, n. 19831, ha consigliato ai propri associati di “chiudere formalmente” eventuali rapporti “temporanei” (a termine o di apprendistato) in scadenza prima del 7 marzo, evitando la loro “trasformazione” in rapporti *sine die*, onde evitare di non poter usufruire del più favorevole regime del recesso legato alle cosiddette tutele crescenti. Si potrebbe tuttavia dubitare che un simile comportamento, se seguito a breve distanza dall'avvio di un nuovo rapporto a tempo indeterminato con lo stesso prestatore (come suggerito sempre da Confindustria) configuri un'ipotesi di frode alla legge, quanto meno nel caso dell'apprendistato, non potendo bastare, a parere di chi scrive, ai fini dell'applicazione della nuova disciplina (più favorevole al datore di lavoro) che «sia presente una soluzione di continuità fra i due contratti»: così M. TIRABOSCHI, *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, cit., 522, che aderisce al suggerimento di Confindustria.

¹⁶ Ma per C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, cit., 24, non si può escludere che la conversione di cui alla norma codicistica «sia riferita anche a modifiche condivise dalle parti».

¹⁷ L'art. 47, comma 7, a sua volta, preferisce fare riferimento alla «prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato».

golare si parla, infine, di considerazione o di costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore.

La soluzione consistente nel riservare l'applicazione della nuova disciplina delle conseguenze del recesso datoriale illegittimo ai casi in cui la conversione avviene per via sanzionatoria e, correlativamente, nell'escluderla quando il rapporto "prosegue" semplicemente a tempo indeterminato può considerarsi inoltre controindicata, nel senso che essa porta ad avvantaggiare il datore di lavoro che si sia comportato scorrettamente e, in qualche modo, a punire quello che ha rispettato la legge¹⁸). Il primo infatti può in tal modo contare su di un regime del recesso più blando¹⁹), mentre il secondo si trova costretto a continuare ad applicare le "vecchie regole", indiscutibilmente più severe, ciò da cui può derivare la forte tentazione ad aggirare la legge attraverso un'interruzione opportunistica del rapporto. Proprio in quanto funzionale ad incentivare i datori di lavoro a stabilizzare prestatori precari²⁰) (quali possono essere considerati anche gli apprendisti nel periodo di formazione), dissuadendoli da operazioni fraudolente, appare pertanto preferibile l'interpretazione che intende l'espressione conversione in senso ampio, siccome comprensiva anche di quella intenzionale²¹). A consolidare questo convincimento opera poi la considerazione per cui se la prosecuzione fisiologica del rapporto verificatasi dopo il 7 marzo 2015 non potesse essere attratta nell'orbita delle conversioni (e quindi, in sostanza, delle nuove assunzioni di cui al d.lgs. n. 23/2015), non troverebbero applicazione agli apprendisti confermati in servizio neppure i relevantissimi incentivi occupazionali di cui all'art. 1, commi 118 e seguenti, della l. 23 dicembre 2014, n. 190²²), ciò che disincentiverebbe ulteriormente la loro stabilizzazione.

Tutto ciò premesso, è necessario a questo punto precisare che il peso specifico delle conseguenze applicative di questa pur interessante discussione finisce in ultima analisi per dipendere dalla risposta che si ritiene di poter dare all'interrogativo dal quale si è partiti, e cioè dalla verifica circa la effettiva capacità, da parte delle norme espresse della disciplina in tema di apprendistato, di esaurire tutte le possibilità di sanzionare il datore di lavoro inadempiente e, contemporanea-

¹⁸ In questo senso anche V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, cit., 5.

¹⁹ Ma questa conseguenza sembra inevitabile, dato il tenore testuale della norma.

²⁰ Ritiene sia questa la logica sottesa alla norma qui in esame C. CESTER, *I licenziamenti nel Jobs Act*, cit., 23.

²¹ A. MARESCA, *Assunzione e conversione in regime di tutele crescenti*, *GLav*, 2015, n. 12, 12 e ss.; M. TREMOLADA, *Il campo di applicazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23*, cit., 7. Ciò a meno che non si acceda alla già vista opinione (di C. CESTER, cit. alla nota 16) secondo cui in questa accezione la norma sarebbe del tutto inutile e quindi tale da non poter essere così interpretata.

²² Anche se non si deve dimenticare che tali incentivi hanno avuto vita abbastanza breve, essendo stati sostituiti da quelli, ben più blandi, previsti dalla legge di stabilità per il 2016, e precisamente dall'art. 1, commi 178-181 della l. 20 dicembre 2015, n. 208 che ha riconosciuto ai datori che assumono con contratti a tempo indeterminato nel corso del 2016 uno sconto contributivo del 40%, con tetto annuo fino al 3.259,00 € e per una durata massima di 24 mesi.

mente, di riequilibrare il rapporto con il lavoratore danneggiato dalle violazioni datoriali.

3. L'ANALISI DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 81/2015 CON FUNZIONE SANZIONATORIA

3.1. Il primo comma dell'art. 47: gli inadempimenti formativi

Come si è anticipato, la nuova “disciplina organica dei contratti di lavoro” (come, d'altra parte, già in precedenza il T.U. del 2011) riserva uno spazio non irrilevante ai profili sanzionatori del contratto di apprendistato, collocandoli nei primi due commi dell'art. 47. Il primo di questi è dedicato espressamente agli inadempimenti «nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile»²³ e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità cui è indirizzata ciascuna tipologia di contratto, e prevede l'irrogazione al datore di una sanzione ascrivibile alla categoria delle c.d. sanzioni civili, in quanto incidente sulla misura dei contributi previdenziali dovuti²⁴. L'irrogazione della sanzione *de qua* comporta, peraltro, l'esclusione «di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione».

Nel contesto di questo primo comma è altresì presa separatamente in considerazione l'ipotesi che l'inadempimento riguardi «la formazione prevista nel piano formativo individuale»²⁵, nel qual caso il personale ispettivo del Ministero del lavoro può adottare un provvedimento di disposizione. Con tale provvedimento viene assegnato al datore di lavoro un congruo termine, entro il quale egli è tenuto a recuperare la formazione non erogata, pena l'irrogazione di una sanzione amministrativa *ex art.* 11, comma 1, d.P.R. 19 marzo 1955, n. 520²⁶.

²³ Questa parte del testo del primo comma è stata “aggiustata” rispetto alla versione di cui all'art. 7 del T.U., che si limitava a parlare di «inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro», senza precisare che si doveva trattare di formazione posta «a carico» del datore di lavoro. Sembra tuttavia che si tratti di una modifica del tutto ininfluenza sul significato del precetto, posto che, se ciò che viene in evidenza sono comunque sempre gli inadempimenti nell'erogazione della formazione, è chiaro (ma lo era anche in passato) che rilevano gli obblighi formativi posti a carico del datore di lavoro, non invece quelli posti a carico di altri soggetti (ad esempio la Regione) e rispetto ai quali il datore di lavoro avrà tutt'al più solo qualche dovere di tipo collaborativo (sia pure importante), come quello di concedere all'apprendista i permessi necessari per la frequenza dei corsi.

²⁴ P. RAUSEI, *Quadro sanzionatorio delle tipologie contrattuali flessibili compreso l'apprendistato*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, 305, preferisce definirla «sanzione previdenziale di tipo speciale».

²⁵ Mentre dal 2015 non è più richiesto che tale inadempimento emerga a seguito di attività di vigilanza del personale ispettivo del Ministero del lavoro.

²⁶ Per P. RAUSEI, *Quadro sanzionatorio delle tipologie contrattuali flessibili compreso l'apprendistato*, cit., 307, se la formazione oggetto di disposizione non viene effettivamente recuperata il

Il rapporto che intercorre fra le due previsioni del primo comma è stato chiarito dal Ministero ⁽²⁷⁾ con un'interpretazione che, nel suo tentativo di proporsi come razionalizzatrice, appare tutto sommato condivisibile. La fattispecie descritta nella seconda parte del primo comma costituisce, secondo questa lettura, un'ipotesi che può rientrare nel più ampio ambito di quelle considerate nella prima parte. Ed infatti anche gli inadempimenti nell'erogazione della formazione prevista nel PFI appartengono alla "macro-categoria" delle violazioni nell'erogazione della formazione di cui può essere responsabile in via esclusiva il datore di lavoro ⁽²⁸⁾. Nell'ambito di questa macro-categoria essi si caratterizzano per la loro idoneità a costituire il presupposto per l'emanazione di un provvedimento di disposizione. Ciò significa che, come ha appunto correttamente rilevato il Ministero, deve trattarsi di inadempimenti formativi "recuperabili", il che dipende essenzialmente dal momento nel quale è stata rilevata l'infrazione e dalla sua collocazione temporale nell'ambito del percorso formativo previsto, oltre che dalla quantità di formazione eventualmente già erogata ⁽²⁹⁾. È invero evidente che, quanto più si avvicina la scadenza del periodo di apprendistato, tanto più difficile diventa pensare seriamente ad un recupero del debito formativo.

Nel tentativo di uniformare i comportamenti degli ispettori del lavoro, chiamati a compiere una non semplice valutazione circa le concrete possibilità del predetto recupero, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 5/2013, ha dunque

datore di lavoro non solo dovrà procedere al pagamento della sanzione in misura ridotta, pari a 860 € (in base all'art. 16 della l. 24 novembre 1981, n. 689), ma subirà anche la sanzione della trasformazione dell'apprendistato in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, in considerazione dell'accertato inadempimento degli obblighi formativi.

²⁷ Con le circolari n. 29 dell'11 novembre 2011 e n. 5 del 21 gennaio 2013. La seconda circolare ora citata ha chiarito anche che la competenza a rilevare questo tipo di violazioni spetta esclusivamente al personale ispettivo del Ministero del lavoro, l'unico abilitato invero ad esercitare il potere di disposizione in base all'art. 10 del d.P.R. n. 520/1955 ed all'art. 14 del d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124. Le violazioni amministrative di cui al secondo comma dell'art. 47 (e, in precedenza dell'art. 7 del T.U.) sono invece rilevabili anche dal personale ispettivo degli Istituti previdenziali.

²⁸ Secondo P. RAUSEI, *Quadro sanzionatorio delle tipologie contrattuali flessibili compreso l'apprendistato*, cit., 306, tuttavia, perché si applichi la seconda parte del primo comma dell'art. 47 non occorre che si tratti di un inadempimento datoriale qualificato, e cioè non deve trattarsi necessariamente di una violazione riferibile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire la realizzazione delle finalità di ciascun tipo di apprendistato.

²⁹ L'idea di un possibile "recupero" della formazione omessa era già presente nella giurisprudenza sul contratto di formazione e lavoro: per Cass. 23 agosto 2004, n. 16578, l'inadempimento degli obblighi di formazione in questo tipo di contratto determina la trasformazione fin dall'inizio del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualora l'inadempimento abbia un'obiettivo rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto. In questa seconda ipotesi il giudice deve valutare in base ai principi generali la gravità dell'inadempimento, giungendo alla declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza, tali comunque da non poter essere sanati in tempo utile, in modo da consentire comunque la formazione del giovane nel tempo stabilito.

elaborato due griglie di ipotesi nelle quali, assunti come riferimento due contratti di apprendistato con un periodo formativo rispettivamente di tre oppure di cinque anni, vengono messi in correlazione il momento in cui viene compiuto l'accertamento ed il *quantum* di formazione non effettuata ⁽³⁰⁾.

Se, in applicazione dei criteri delineati nelle griglie, le carenze formative non risultano recuperabili, gli ispettori non potranno emettere il provvedimento di disposizione ma, ove ricorrano tutti gli estremi della fattispecie delineata nella prima parte del primo comma, verrà applicata la sanzione civile. Essa consiste nel pagamento all'Inps di una somma corrispondente al doppio della differenza tra la contribuzione agevolata versata e quella che sarebbe stata dovuta al lavoratore se, a parità di mansioni, non fosse stato assunto come apprendista, e cioè la contribuzione «dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato». In sostanza, se il datore di lavoro, scegliendo il contratto di apprendistato, ha potuto godere di un rilevante «sconto» sui contributi, questo sconto va restituito e, anzi, pagato «due volte» in caso di gravi inadempimenti formativi.

Naturalmente fra i principali problemi interpretativi posti da questo comma vi è quello riguardante l'individuazione dei presupposti applicativi delle sanzioni stesse ⁽³¹⁾, in quanto il generico riferimento all'inadempimento (di esclusiva responsabilità del datore) nell'erogazione della formazione ⁽³²⁾ (cui si aggiunge la condizione per cui tale inadempimento deve avere impedito il raggiungimento delle finalità proprie di ciascuna tipologia ⁽³³⁾) impone di chiarire quali siano

³⁰ Agli ispettori viene suggerito, ad esempio, di emanare sempre la disposizione se l'accertamento cade nel corso del primo anno, mentre se si verifica nel corso degli anni successivi diventa rilevante la percentuale delle ore formazione realmente effettuate.

³¹ Originale la posizione sul punto di V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riordino" delle fonti di regolazione*, cit., 8, per il quale se il lavoratore viene licenziato illegittimamente durante il periodo di apprendistato, ciò può porre il datore di lavoro nella condizione di colui che ha violato *anche* gli obblighi formativi, con conseguente applicazione delle previste sanzioni. Compiuta questa premessa, l'A. citato distingue l'ipotesi in cui il giudice ordina la reintegrazione del prestatore nel posto di lavoro, nella quale è prospettabile una ripresa della formazione e quindi può non configurarsi necessariamente il predetto inadempimento, dall'ipotesi in cui la reintegrazione non abbia corso, nella quale invece l'inadempimento diviene inevitabile, «aprendo la strada all'applicazione dell'intero sistema sanzionatorio», comprensivo della «stabilizzazione definitiva del rapporto».

³² Secondo il Ministero del lavoro (circolare n. 5/2013) la formazione di cui si tratta è quella formale, cioè «l'apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato, appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione».

³³ Sempre per la circolare n. 5/2013 questa condizione equivale alla richiesta del carattere di gravità della violazione commessa. Secondo T. Verona 11 febbraio 2012, non costituisce grave inadempimento degli obblighi formativi, tale da pregiudicare la causa tipica del contratto di apprendistato professionalizzante, il mancato invio del piano formativo di dettaglio, per via telematica, ai competenti organi regionali, adempimento previsto con delibera della Giunta Regionale e non dalla normativa statale.

esattamente gli obblighi formativi dell'azienda, obblighi che, peraltro, variano notevolmente in ragione della tipologia di apprendistato di cui si tratta. Nel delineare tali obblighi ed individuare la parte, appunto, di specifica competenza datoriale, bisogna tener conto dell'importante coinvolgimento della pubblica amministrazione nella predisposizione dell'offerta formativa e, quindi, nella creazione delle condizioni per l'emergere di profili di responsabilità imputabili all'azienda.

Alcuni interessanti chiarimenti in tal senso sono contenuti ancora una volta nella circolare n. 5/2013 del Ministero del lavoro⁽³⁴⁾, che distingue correttamente il contenuto di tali obblighi a seconda della tipologia di apprendistato scelta dalle parti, anche se non si deve dimenticare che ci sono alcune regole in materia di formazione che hanno carattere "trasversale", e operano dunque qualunque sia la tipologia prescelta.

3.1.1. Gli obblighi formativi e la loro violazione nell'apprendistato del primo tipo

La prima sotto-tipologia di apprendistato, oggi disciplinata dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, è sicuramente quella che ha subito i maggiori rimaneggiamenti in occasione dell'elaborazione dell'ultima versione della normativa su questo contratto formativo

La novità più eclatante è quella che concerne i titoli di studio che sono conseguibili attraverso questa forma di apprendistato, in precedenza limitati a due titoli del sistema regionale di istruzione e formazione professionale, la qualifica e il diploma professionale, conseguibili, rispettivamente, di regola in tre o quattro anni di frequenza della scuola professionale. Dal 2015 invece il primo tipo di apprendistato potrà essere utilizzato per ottenere due titoli ulteriori: il certificato di specializzazione tecnica superiore (ancora nell'ambito del sistema regionale di istruzione e formazione), e il diploma di istruzione secondaria superiore, nell'ambito del sistema di istruzione statale⁽³⁵⁾. Esso potrà inoltre essere impiegato per la realizzazione di ulteriori obiettivi formativi, che prescindono dal necessario conseguimento di uno specifico titolo di studio⁽³⁶⁾.

³⁴ Ad esempio secondo il Ministero le violazioni in materia di presenza di un tutore o referente aziendale non determinano automaticamente l'applicazione del regime sanzionatorio di cui al primo comma dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011 (oggi art. 47 del d.lgs. n. 81/2015).

³⁵ D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015 (artt. 41-47)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt labour studies, e-book series n. 48, Adapt University Press, 2015, 258, parla efficacemente di «espianto del percorso di istruzione secondaria superiore dal terzo tipo», espianto che l'A. valuta positivamente.

³⁶ È prevista, ad esempio, la possibilità, per i datori di lavoro, di prorogare la durata del contratto dei giovani qualificati o diplomati ai fini del «consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche», competenze che *potrebbero* risultare utili anche al fine di acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo previsto dal d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, con il superamento dell'esame di Stato. La legge ammette, ancora, che questo primo tipo

La nuova norma risente però delle aggiunte operate nell'ultimo periodo, in quanto non chiarisce bene quali siano le competenze in materia di regolamentazione dei nuovi percorsi nel caso in cui essi non conducano ad un titolo di studio del sistema regionale. Se infatti si tratta del diploma o della qualifica professionale o, ancora, del certificato di specializzazione tecnica superiore, la loro regolamentazione ⁽³⁷⁾ è esplicitamente rimessa alle regioni ed alle province autonome ⁽³⁸⁾, in assenza della quale può intervenire direttamente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con propri decreti, consentendone in tal modo l'attivazione (così secondo il terzo comma dell'art. 43), mentre manca una corrispondente disposizione riferita ai titoli di studio del sistema di istruzione nazionale.

Per supplire a questa lacuna si può forse fare leva su quanto previsto al comma 6 del medesimo art. 43. In base ad esso infatti il datore di lavoro che intenda assumere un apprendista "del primo tipo" deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, allo scopo di definire il contenuto e la durata degli obblighi formativi posti a carico del datore medesimo, e ciò a prescindere dal tipo di titolo di studio conseguibile. Questo protocollo, a sua volta, deve seguire «lo schema definito con il decreto di cui all'art. 46, comma 1». Si tratta, più specificamente, di un decreto, da adottarsi dal Ministro del lavoro ⁽³⁹⁾, con il quale vengono stabiliti gli «standard formativi dell'apprendistato che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni», oltre che i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e il numero di ore da effettuare in azienda. Si potrebbe dedurre che l'intenzione del legislatore sia stata quella

di apprendistato possa servire anche ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per acquisire non solo il diploma di istruzione secondaria superiore, bensì «ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici», ancora una volta *anche* al fine del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

³⁷ E per quanto la norma non parli più, come faceva invece il T.U., di regolamentazione dei soli profili formativi, la distribuzione delle competenze fra Stato e regioni di cui all'art. 117 Cost. deve comunque far propendere per una lettura restrittiva della norma, non potendosi le regioni occupare dell'ordinamento civile e quindi dello scambio contrattuale.

³⁸ È venuto meno il sistema voluto dal legislatore nel 2011, secondo il quale la normativa regionale, nel definire i profili formativi (e quindi anche gli obblighi in materia di formazione), doveva non solo pervenire ad un accordo in Conferenza permanente e sentire le associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche adeguarsi ad alcune indicazioni di principio contenute nel T.U., come quella secondo cui la qualifica o il diploma professionale andavano definiti nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 226/2005, oppure quella per cui il monte ore di formazione, da svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda, doveva essere congruo al conseguimento del titolo di studio previsto, in conformità agli standard di cui al medesimo decreto. Per quanto concerne le modalità di erogazione della formazione aziendale, esse dovevano invece essere specificate dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, anche all'interno degli enti bilaterali, comunque nel rispetto di standard generali fissati in sede regionale.

³⁹ Di concerto con il Ministro dell'istruzione e con quello dell'economia, previa intesa in Conferenza permanente Stato-regioni. Esso è stato adottato in data 22 ottobre 2015 ed è stato pubblicato in G.U. il 21 dicembre 2015.

di rimettere a questo decreto anche la “regolamentazione dell’apprendistato”, quanto meno sotto il profilo formativo, e quindi l’attivazione di questo contratto quando l’obiettivo finale è il conseguimento di un diploma del sistema statale di istruzione ⁽⁴⁰⁾.

È da questa composita disciplina che dovrebbero dunque potersi dedurre gli specifici obblighi formativi datoriali, ed in specie quelli più strettamente legati a quell’integrazione tra formazione e lavoro di cui parla l’art. 41 del d.lgs. n. 81/2015 e che dovrebbe realizzarsi nel costruendo “sistema duale”. Un ruolo importantissimo assume, come ben si comprende, il protocollo concluso tra datore di lavoro e istituzione formativa, totalmente sganciato, come è stato correttamente rilevato ⁽⁴¹⁾, da qualsivoglia intervento dell’autonomia collettiva. Si deve peraltro immaginare che saranno proprio i contenuti di tale protocollo a dover essere “travasati” all’interno del piano formativo individuale ⁽⁴²⁾, la cui predisposizione (almeno per questo, così come per il terzo tipo di apprendistato) viene affidata dalla legge direttamente all’istituzione formativa, «con il coinvolgimento dell’impresa».

Quanto sin qui rilevato significa che, affinché si possa configurare una violazione degli obblighi formativi imputabile in modo esclusivo alla parte datoriale, è necessario che il quadro delle fonti in materia, così come disegnato dalla nuova disciplina, si sia completato e sia divenuto operativo ⁽⁴³⁾. Di centrale rilevanza appare, in particolare, il ruolo assegnato dalla legge al protocollo tra impresa e istituzione formativa, cui spetta, tra l’altro, il compito di definire il numero di ore di formazione da effettuare in azienda e per le quali è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al dieci per cento di quella che gli spetterebbe per le mansioni svolte, salvo diversa previsione del contratto collettivo.

⁴⁰ Analogo problema si pone per l’apprendistato del terzo tipo, ma in questo caso esso è risolto dal legislatore. L’art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce infatti che la regolamentazione e la durata dell’apprendistato è rimessa alle regioni e alle province autonome “per i soli profili che attengono alla formazione”, in accordo peraltro con i sindacati, e le istituzioni formative (università, istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative o di ricerca). In assenza di regolamentazione regionale, l’attivazione dell’apprendistato di terzo livello è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro (come singoli o dalle loro associazioni) con le università o gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca sopra citate.

⁴¹ Si tratta ancora di D. GAROFALO, *L’apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 265.

⁴² Alla luce di questo non sembra sbagliato ammettere, come fa l’art. 42, che il piano formativo individuale venga redatto in forma sintetica, incorporandovi una serie di impegni già desumibili da altre fonti.

⁴³ L’imputabilità esclusiva della mancata formazione al datore potrebbe venir meno, peraltro, anche nel caso in cui non vi sia stata materialmente la possibilità per l’apprendista di usufruire della formazione offerta, ad esempio a causa di un elevato numero di assenze per malattia. In questo caso però, secondo Cass. 5 novembre 2011, n. 22624, spetta al datore di lavoro dimostrare che la causa dell’inadempimento dell’obbligo formativo è dipesa esclusivamente da questo motivo.

Per quanto riguarda poi, in particolare, i percorsi formativi da svolgersi esternamente all'azienda, è chiaro che essi devono essere stati effettivamente attivati, in modo da far scattare l'obbligo, a carico dell'azienda, di consentire la partecipazione ai medesimi dell'apprendista ⁽⁴⁴⁾. Anche la violazione di quest'obbligo dovrebbe consentire l'applicazione della sanzione civile qui in esame, anche se si potrebbe, con una lettura un po' pignola, obiettare che tale obbligo non inerisce alla «formazione a carico del datore di lavoro» di cui parla il primo comma dell'art. 47 ⁽⁴⁵⁾.

3.1.2. L'inadempimento degli obblighi formativi nell'apprendistato professionalizzante e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca

Nel caso dell'apprendistato del secondo tipo risulta particolarmente rilevante la distinzione tra formazione di tipo professionalizzante e di mestiere e formazione di base e trasversale. La prima, destinata a far acquisire al giovane competenze di tipo tecnico-professionale e specialistiche e da svolgersi sotto la responsabilità dell'azienda, deve essere disciplinata in sede collettiva ⁽⁴⁶⁾ in funzione della qualificazione contrattuale da conseguire ⁽⁴⁷⁾. La seconda, finalizzata a far acquisire all'apprendista competenze fondamentali e trasversali alle diverse qualificazioni, costituisce l'oggetto della c.d. offerta formativa pubblica, anche se in concreto può svolgersi sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Il monte ore complessivo di quest'ultima è fissato dalla legge (art. 44, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) in un massimo di centoventi ore per l'intero periodo di apprendistato. Essa è disciplinata dalle regioni e dalle province autonome, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La responsabilità datoriale per mancata o insufficiente erogazione del primo tipo di formazione sorgerà, evidentemente, quando il datore non effettui la formazione prevista dalla contrattazione collettiva sotto il profilo della quantità, dei contenuti e delle modalità.

Per quanto concerne invece la formazione trasversale, si può ripetere quanto sostenuto a proposito del primo tipo di apprendistato. L'obbligo datoriale si riduce in questo caso a quello di consentire al giovane la partecipazione alle iniziative

⁴⁴ La circolare n. 5/2103, pur riferendosi al previgente sistema, precisa a questo proposito che nel caso in cui i corsi di formazione regionali venissero predisposti in ritardo rispetto al momento di instaurazione del rapporto, verrebbe meno il dovere datoriale di recuperare tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente la loro attivazione.

⁴⁵ Di diversa opinione sembra però A. LOFFREDO, *La riforma dell'apprendistato: una storia infinita*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, 58, secondo il quale l'imprenditore, se non permette all'apprendista di frequentare almeno l'ottanta per cento delle attività formative esterne, subisce la perdita dei benefici contributivi.

⁴⁶ Più precisamente, ad opera di accordi interconfederali e di contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

⁴⁷ Nel T.U. del 2011 la contrattazione collettiva era chiamata a modulare questo tipo di formazione anche in funzione dell'età dell'apprendista, ma il riferimento è scomparso nell'attuale versione della norma.

formative predisposte nell'ambito dell'offerta formativa pubblica e quindi solo entro questi limiti potrà configurarsi una responsabilità datoriale per la mancata formazione, che però non sembra possa tradursi nell'applicazione della sanzione di cui al primo comma dell'art. 47, non trattandosi comunque di «formazione a carico del datore di lavoro».

Per quanto concerne, infine, il terzo tipo di apprendistato, con le sue multiformi finalità formative⁴⁸, il legislatore segue il modello previsto per il primo tipo, in quanto anche in questo caso la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro sono definite nel protocollo che quest'ultimo deve concludere con l'istituzione formativa, attenendosi, ancora una volta, al decreto di cui all'art. 46, comma 1, e quindi al d.m. 22 ottobre 2015. L'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 affida, ancora una volta, a questo documento il delicato compito di definire il contenuto e la durata degli obblighi formativi posti a carico dell'azienda e ad esso (oltre che al "derivato" piano formativo individuale) si dovrà quindi fare riferimento per delimitare la responsabilità esclusiva del datore di lavoro per eventuali inadempimenti formativi.

3.2. *Il secondo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015: la violazione delle disposizioni dei contratti collettivi*

Il secondo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 si occupa della repressione di tutta una serie di violazioni, la prima delle quali consiste nel mancato rispetto delle regole contenute nel primo comma dell'art. 42, in materia di forma e contenuti obbligatori del contratto costitutivo del rapporto di apprendistato. A questo proposito si segnala come molto opportunamente, con la riscrittura delle regole dell'apprendistato avvenuta nel 2015, il precetto relativo alla forma scritta del contratto sia stato, non solo precisato nella sua valenza giuridica⁴⁹, ma soprattutto ricondotto a precetto immediatamente operante e non a mero principio da attuarsi attraverso la contrattazione collettiva⁵⁰.

⁴⁸ Esso può infatti servire sia al conseguimento di titoli universitari o dell'alta formazione, o dei diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiore, sia, più genericamente, allo svolgimento di "attività di ricerca", o ancora, all'effettuazione del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

⁴⁹ La norma oggi specifica che si tratta di forma scritta richiesta ai fini della prova. Prima delle ultime modifiche la dottrina aveva invece parlato di forma *ad regularitatem*: così L. CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, cit., 57.

⁵⁰ Analoga soluzione è stata adottata per altre regole, in precedenza meri principi, quali quella sulla durata minima del periodo formativo e quelle sul licenziamento durante e al termine del periodo di apprendistato. Si tratta di una scelta approvata dalla dottrina, che condivide l'idea di «recuperare alla competenza legislativa aspetti che mal tollerano una disciplina differenziata a livello autonomo»: così D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015* (artt. 41-47), cit., 256.

Resta, però, nell'art. 47, al comma 5, un nutrito elenco di principi cui devono conformarsi gli accordi interconfederali o i contratti collettivi nazionali, ai quali è invero affidato il compito di elaborare «la disciplina del contratto di apprendistato». Ed è proprio la violazione di alcune delle previsioni contrattuali attuative di questi principi a poter essere punita con la sanzione di cui al secondo comma dell'art. 42. Si tratta, più specificamente, delle violazioni che riguardano la retribuzione (che non può essere a cottimo), l'inquadramento del lavoratore (che può scendere al massimo di due livelli rispetto a quello che spetterebbe al prestatore per le mansioni svolte⁽⁵¹⁾) e la presenza del tutore o referente aziendale. Altri principi sono poi quelli che riguardano il possibile finanziamento dei percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali, il riconoscimento della qualificazione professionale a fini contrattuali e delle competenze acquisite a fini di proseguimento degli studi, la registrazione della formazione e della qualificazione professionale in quello che era il libretto formativo del cittadino ma che, con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150⁽⁵²⁾, dovrebbe diventare il "fascicolo elettronico del lavoratore"⁽⁵³⁾, il prolungamento del periodo di apprendistato e le «forme e modalità» di stabilizzazione eventualmente introdotte dalla contrattazione collettiva⁽⁵⁴⁾.

Per tutte le violazioni indicate dal secondo comma dell'art. 47 si prevede l'irrogazione al datore di una sanzione amministrativa pecuniaria⁽⁵⁵⁾, riecheggiando in tal modo quanto già stabilito in un ormai lontano passato dall'art. 23 della l. 19 gennaio 1955, n. 25⁽⁵⁶⁾. Si ripropongono pertanto, per la disposizione di nuovo conio, i problemi legati al fatto che la contrattazione collettiva cui la norma si riferisce rimane priva di vincolatività *erga omnes*⁽⁵⁷⁾.

⁵¹ In alternativa la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione del giovane in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio (laddove il T.U. utilizzava un criterio di "gradualità" rispetto all'anzianità di servizio).

⁵² Il cui art. 14 ha infatti abrogato l'art. 2, comma 1, lett. i), del d.lgs. n. 276/2003.

⁵³ Esso conterrà le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche e ai versamenti contributivi ai fini della fruizione di ammortizzatori sociali.

⁵⁴ Esse potranno riguardare qualunque sotto-tipo di apprendistato, mentre la regola di stabilizzazione legale, di cui all'art. 42, comma 8, è da riferirsi solo all'apprendistato professionalizzante.

⁵⁵ La sanzione aumenta in caso di recidiva. Alla contestazione della sanzione provvedono 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. n. 124/2004.

⁵⁶ L'art. 23 citato prevedeva, tra l'altro, che i datori di lavoro fossero puniti con una sanzione amministrativa pecuniaria (da 103 a 154 €) per ogni violazione alle norme di cui all'art. 11, il quale contemplava, a sua volta, gli obblighi datoriali, ricomprendendo fra questi quello di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi. L'art. 23, in questa sua parte, è stato abrogato dall'art. 78, comma 1, del d.lgs. 30 dicembre 1999, n. 507. L'abrogazione di tutta la l. n. 25/1955 è stata successivamente disposta dal T.U. del 2011.

⁵⁷ Come rileva infatti F. CARINCI, *Il contratto di apprendistato*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI e F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 2013,

4. LA CONVERSIONE DEL RAPPORTO: L'IPOTESI TESTUALE

Da quanto sin qui riassunto emerge dunque che il legislatore, al fine di osteggiare impieghi scorretti o anche solo opportunistici del contratto di apprendistato, ha sempre puntato su di un sistema sanzionatorio incentrato su soluzioni che non incidono in modo diretto sulla qualificazione del rapporto prescelta dalle parti.

Come si è accennato, il d.lgs. n. 81/2015 (conformemente a quanto già previsto dal d.lgs. n. 276/2003 e dal T.U. del 2011) prevede la trasformazione del rapporto solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia violato le regole sul necessario consolidamento del rapporto di un certo numero di apprendisti, peraltro esclusivamente nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante⁽⁵⁸⁾ ed all'ulteriore condizione che l'azienda occupi almeno cinquanta dipendenti (art. 42, comma 8). La trasformazione di cui si tratta è destinata ad operare con effetto *ex tunc*, e cioè «sin dalla data di costituzione del rapporto», come se si trattasse di una riqualificazione. Essa deve essere considerata però una vera e propria misura sanzionatoria, in quanto prescinde da qualsivoglia verifica circa la volontà delle parti di costituire realmente un rapporto di lavoro standard piuttosto che un rapporto di apprendistato. Per questo motivo si deve pensare che, se la misura non fosse stata espressamente prevista dal legislatore, essa non avrebbe potuto operare di fronte alla specifica violazione di cui all'art. 42, comma 8.

Ciò premesso, e proprio in considerazione del fatto che ci troviamo di fronte ad una vera e propria sanzione, si potrebbe dubitare della ragionevolezza della soluzione così praticata. Attraverso essa infatti la legge finisce in sostanza per colpire il datore di lavoro che non abbia stabilizzato un numero adeguato di apprendisti imponendogli una sorta di “stabilizzazione preventiva”, della quale però si avvantaggiano⁽⁵⁹⁾ non gli apprendisti che hanno subito le conseguenze negative della (pur legittima) condotta datoriale, essendo stati licenziati al termine del periodo di formazione, bensì i nuovi assunti. Tale soluzione appare altresì poco coerente con quanto previsto, in una situazione per certi versi analoga⁽⁶⁰⁾, dal medesimo d.lgs. n. 81/2015, a proposito del contratto di lavoro a tempo de-

VI, 1049, anche se a monte ci sono i principi posti direttamente dalla legge, sono poi le norme collettive attuative a rilevare come riferimento per la verifica dell'inadempimento datoriale.

⁵⁸ Secondo L. CAROLLO, *Introduzione*, in M. A. CARBONE, L. CAROLLO, S. DONÀ, D. FARGNOLI, I. RYZHA, C. SERRAPICA, *Il contratto di apprendistato nel D.lgs. 81/2015*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 286/2015, 6, la scelta di non prevedere la stabilizzazione per la prima e la terza tipologia di apprendistato produrrebbe l'effetto di favorire il ricorso a queste due tipologie, e quindi al sistema duale istruzione-lavoro.

⁵⁹ Sempre che di un vero vantaggio si tratti, posto che l'apprendista stabilizzato *ex lege* potrebbe in realtà aspirare proprio ad un rapporto formativo.

⁶⁰ Anche se si deve riconoscere che l'analogia fra le due situazioni non è assoluta, posto che forse la norma (fra quella dedicate all'apprendistato) che più si avvicina a quella sul contingentamento del lavoro a termine non è quella sulla stabilizzazione, quanto piuttosto quella di cui all'art. 42, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, sul rapporto tra lavoratori qualificati e apprendisti che ciascuna azienda può assumere.

terminato. Come è noto, infatti, l'art. 23, comma 4, del decreto stabilisce che, in caso di assunzione di lavoratori a termine oltre i limiti percentuali di cui al primo comma del medesimo articolo, resta «esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato», ed il datore di lavoro viene punito solamente con una sanzione amministrativa.

4.1. *La conversione del rapporto nell'interpretazione ministeriale e della giurisprudenza*

Ciò premesso, non sembra dare importanza alla distinzione tra conversione sanzionatoria e conversione a titolo di riqualificazione del rapporto il Ministero del lavoro che, con la circolare n. 5/2013, ha preso posizione sulla questione relativa alla utilizzabilità, in aggiunta alle sanzioni previste espressamente dalla legge, della conversione del rapporto. Questa rilevante conseguenza è ritenuta invero ammissibile in numerose ed eterogenee situazioni.

Fra queste vi è, innanzi tutto, quella in cui ricorrano i presupposti per l'applicazione della sanzione di cui al primo comma dell'art. 7 del T.U. del 2011, corrispondente all'attuale primo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015, e cioè nel caso dell'inadempimento degli obblighi formativi di cui sia responsabile in modo esclusivo il datore di lavoro. Per questa ipotesi infatti la circolare parla di "disconoscimento" del rapporto di apprendistato, cui vien fatta conseguire l'irrogazione delle "consuete" sanzioni (amministrative) derivanti dalla riconduzione del rapporto a quella che costituisce la «forma comune di rapporto di lavoro» (stando alla definizione di cui al d.lgs. n. 368/2001, ora transitata nell'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015).

Per il Ministero del lavoro la riqualificazione del rapporto si realizza poi anche nel caso in cui vengano violati i limiti numerici relativi al rapporto tra apprendisti assunti dall'azienda e lavoratori qualificati e specializzati ⁽⁶¹⁾, ipotesi alla quale si aggiungono tutte quelle in cui manchino i presupposti di instaurazione del rapporto: gli esempi che la circolare propone sono quello dell'assenza dei requisiti anagrafici ⁽⁶²⁾ e quello della violazione degli oneri

⁶¹ Sembra (ma non è chiarissimo) che per il Ministero la conversione riguardi solo le assunzioni operate "dopo" l'avvenuto superamento dei limiti. In questo caso non viene inoltre ritenuta applicabile la sanzione dell'art. 7, comma 1, potendosi solo fare ricorso ad operazioni di recupero contributivo e all'applicazione della "consuete" sanzioni di carattere amministrativo. Il Ministero aggiunge che la trasformazione del rapporto non può operare quando siano violati i diversi limiti numerici eventualmente introdotti dalla contrattazione collettiva, in quanto tali clausole hanno solo "valenza obbligatoria".

⁶² Ma contro la tesi secondo cui la violazione delle regole anagrafiche massime sull'apprendistato possa portare alla conversione del medesimo ci si è già espressi in precedenza. Sia consentito il rinvio a E. PASQUALETTO, *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Cedam, 2013, 135 e ss. L'argomento fondamentale (anche se non unico) è legato alla considerazione delle ragioni per le quali la legge pone dei tetti anagrafici per l'assunzione con

di stabilizzazione (ove peraltro questa conseguenza è espressamente prevista dalla legge ⁽⁶³⁾).

Il Ministero tace invece su altre possibili violazioni, ed in specie su quelle di cui al secondo comma dell'art. 7 del T.U., convogliate oggi nel secondo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015. Si ricorda, per inciso, che, come si è visto, alcune di queste regole sono divenute immediatamente operative, non richiedendo attuazione ad opera della contrattazione collettiva, mentre altre continuano a valere sotto forma di principi, da implementare in sede collettiva.

La posizione del Ministero è sicuramente più netta da quella manifestata sotto il vigore del decreto Biagi, che pure in materia di sanzioni non conteneva norme troppo diverse da quelle attuali. Anzi, è facile rilevare come il testo dell'art. 7, comma 1, del T.U. (così come oggi quello dell'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) nella sua prima parte si limitasse a riprodurre quello dell'art. 53, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, anche laddove la disposizione previgente prevedeva che la maggiorazione stabilita, nel caso di inadempimento colpevole degli obblighi formativi, escludesse l'applicazione di qualsiasi altra sanzione astrattamente applicabile in caso di omessa contribuzione ⁽⁶⁴⁾. Nelle circolari n. 40 del 2004 e n. 2 del 2006 il Ministero si era limitato infatti a riprodurre il testo normativo, aggiungendo (con una formulazione non molto chiara) che, in caso di inadempimento dell'obbligo formativo e conseguente applicazione della misura sanzionatoria prevista dalla legge, doveva considerarsi preclusa al datore di lavoro «la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale» ⁽⁶⁵⁾. Presa alla lettera la frase avrebbe anche potuto essere intesa come riferita ad una sorta di cessazione *ex lege* del rapporto di lavoro, soluzione però con tutta evidenza inaccettabile. Si potrebbe quindi piuttosto pensare che il Ministero in realtà alludesse, senza dirlo però in modo chiaro, alla conversione del rapporto, proseguibile infatti non più sotto le spoglie dell'apprendistato ma sotto quelle,

determinati contratti non standard (tra cui, appunto, l'apprendistato). Non si tratta infatti di ragioni legate ad una supposta incapacità naturale del lavoratore a prestare il lavoro di cui si tratta, bensì di finalità di regolazione della concorrenza fra prestatori nel mercato del lavoro, connesse quindi ad un interesse pubblico. La violazioni di tali regole, derivanti da norme di carattere imperativo, porta quindi a considerare nullo il contratto stipulato, con eventuale applicazione del trattamento previsto per la prestazione di fatto con violazione di legge di cui all'art. 2126 c.c.

⁶³ Per la circolare se vi è violazione degli oneri di stabilizzazione il personale ispettivo, al fine di individuare quali lavoratori considerare quali “normali” lavoratori subordinati, dovrà seguire un criterio di tipo cronologico.

⁶⁴ Da questa disposizione, secondo A. PIZZOFERRATO, *Violazione degli obblighi formativi nel contratto di apprendistato: quali effetti e sanzioni?*, DL, 2006, 254, poteva arguirsi «una propensione di massima verso un'autosufficienza ed esclusività della sanzione contributiva».

⁶⁵ Secondo il Ministero questa conseguenza poteva configurarsi, ad esempio, in caso di «quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o nella regolamentazione regionale», oppure ancora in ipotesi di «mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate».

generiche, del normale (oggi “comune”) contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, e quindi con effetti solamente *ex nunc*. Contraddittoriamente, peraltro, in un’altra circolare dell’epoca, la n. 31 del 21 luglio 2004, sia pure dedicata al contratto di inserimento e non a quello di apprendistato, il Ministero aveva preso espressamente posizione contro la conversione quale sanzione da applicarsi in caso di gravi inadempienze al progetto di inserimento, e cioè al verificarsi di un’evenienza per molti aspetti simile a quella realizzabile in caso di apprendistato ed a fronte di una normativa assolutamente comparabile.

Anche la giurisprudenza, sia di legittimità che di merito, è senz’altro orientata a favore della conversione ⁽⁶⁶⁾, pur se non è sempre del tutto comprensibile il ragionamento sotteso alle diverse pronunce.

La trasformazione del rapporto è ritenuta possibile, innanzitutto, nel caso di inadempimento degli obblighi formativi. La giurisprudenza di merito, in particolare, appoggia con slancio una lettura che valorizza all’estremo la componente formativa del contratto, ritenuta di solito compenetrata nella causa di questo, descritto spesso con la tradizionale locuzione che fa riferimento alla “causa mista” ⁽⁶⁷⁾.

In alcune sentenze si legge, ad esempio, che la carenza della componente formativa provoca la nullità del contratto di apprendistato per mancanza di causa: «il processo di invalidazione colpisce i tratti di specialità del rapporto» e determina l’applicazione della fattispecie effettivamente realizzata; il rapporto va pertanto riqualificato come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ⁽⁶⁸⁾. Altra formula utilizzata è quella per cui dalla mancata prova datoriale di avere assicurato all’apprendista una formazione professionale adeguata (oltre che dall’adibizione della lavoratrice a mansioni “disparate”) si deduce che «il rapporto di lavoro è sorto come contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato» ⁽⁶⁹⁾. I giudici di merito definiscono talvolta la formazione quale «elemento costitutivo del contratto», che si pone «quale strumento per la realizzazione di finalità costituzionali e di politica sociale di livello comunitario», con la conseguenza che «la mancanza della formazione stessa comporta la nullità del contratto, con conseguente instaurazione *ab origine* di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato» ⁽⁷⁰⁾. E anche secondo la Cassazione l’addestramento effettivo del lavoratore costituisce un «elemento essenziale e indefettibile del contratto di ap-

⁶⁶ La dottrina definisce «di esclusiva creazione giurisprudenziale» le numerose ipotesi in cui dalla non corretta esecuzione del rapporto di apprendistato si è fatta derivare la sua trasformazione in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: così M. MONDELLI, *Apprendistato: inadempimento degli obblighi formativi*, DP, 2007, 777.

⁶⁷ In T. Prato 9 marzo 2012, dalla qualificazione dell’apprendistato quale contratto a causa mista si fa derivare la conseguenza per cui «l’omessa formazione professionale determina la sussistenza di un ordinario contratto di lavoro subordinato».

⁶⁸ Così T. Padova 7 novembre 2014.

⁶⁹ T. Padova 23 maggio 2014.

⁷⁰ T. Sassari 27 luglio 2011.

prendistato», ciò che implica una verifica sulla concrete modalità di svolgimento del rapporto ⁽⁷¹⁾.

La giurisprudenza ammette poi la conversione in tutta una serie di situazioni in cui sembrano mancare i presupposti per la configurabilità di un “sincero” rapporto formativo. Ciò si verifica, ad esempio, quando le mansioni assegnate sono talmente elementari da non richiedere alcun addestramento ⁽⁷²⁾, o ancora quando il lavoratore abbia già in precedenza svolto le mansioni poi indicate nel contratto come oggetto di formazione, ciò che rende il contratto di apprendistato illegittimo «per carenza della causa tipica» ⁽⁷³⁾.

Sono considerate invece irrilevanti, ai fini di una possibile riqualificazione, altre violazioni di minore importanza, quali, ed esempio, l’inadempimento del datore di lavoro agli obblighi relativi alle ferie, ai permessi, alla vigilanza sulla

⁷¹ Così Cass. 13 febbraio 2012, n. 2015, la quale però poi, rilevando l’inesistenza di una «simulazione tendente ad occultare lo svolgimento di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato», arriva ad escludere la riqualificazione del rapporto. I giudici di legittimità in questa sentenza si dimostrano anche molto generosi nel consentire al datore di lavoro di modulare l’attività formativa, che si ritiene atteggiabile «con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa». Per Cass. 10 maggio 2013, n. 11265, l’apprendistato è un rapporto di lavoro speciale, in forza del quale l’imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all’apprendista l’insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, occorrendo a tal fine lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente, sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato, entrando a far parte della causa negoziale. Spetta al giudice di merito verificare, con valutazione non censurabile in sede di legittimità se congruamente motivata, la ricorrenza di una attività formativa, pur modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, purché adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro.

⁷² In questo senso Cass. 30 giugno 2014, n. 14754, secondo la quale nel contratto di apprendistato il dato essenziale è rappresentato dall’obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale, finalizzato all’acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all’attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari e routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica, con accertamento rimesso al giudice di merito e incensurabile in Cassazione, se congruamente motivato. T. Arezzo 6 marzo 2014, definisce nullo il contratto di apprendistato che occultata un ordinario contratto lavoro subordinato a tempo pieno (ciò che risulta dal carattere semplice e ripetitivo delle mansioni e dalla mancanza di formazione), con conseguente «conversione *ab origine* in un contratto di lavoro a tempo indeterminato».

⁷³ Così T. Verona 3 luglio 2013. Anche T. Verona 21 novembre 2014, definisce nullo il contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore per mansioni elementari e ripetitive, peraltro già svolte presso la medesima azienda prima della formale assunzione come apprendista. Ne consegue l’accertamento della costituzione tra le parti di un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per T. Prato 11 aprile 2012, il rapporto di lavoro deve essere qualificato *ab origine* come un rapporto di lavoro ordinario a tempo indeterminato se il lavoratore ha già svolto, presso la medesima azienda, le mansioni tipiche della qualifica che il contratto di apprendistato successivo punta a far ottenere allo stesso lavoratore.

frequenza dei corsi, al rispetto dell'orario massimo stabilito dalla legge, alle informazioni alla famiglia e al rispetto delle norme contrattuali ⁽⁷⁴⁾. E così pure l'affidamento all'apprendista, in via temporanea e provvisoria, in correlazione con la ristrutturazione del reparto produttivo, e con l'affiancamento di altro dipendente più esperto, di mansioni in parte diverse da quelle dedotte in contratto, concretizza un inadempimento del datore di lavoro non rilevante nell'economia del rapporto che non invalida il contratto, sicché ne resta esclusa la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ⁽⁷⁵⁾.

4.2. *La conversione nella riflessione dottrinale*

Anche la dottrina lavoristica è tendenzialmente schierata a favore della tesi della convertibilità del rapporto ⁽⁷⁶⁾, quanto meno nelle ipotesi di gravi inadempimenti degli obblighi formativi di cui il datore di lavoro abbia l'esclusiva responsabilità ⁽⁷⁷⁾. Un argomento che può essere speso in tal senso è quello che fa leva sull'inciso, contenuto nella prima parte del primo comma dell'art. 47, secondo cui la sanzione civile ivi prevista esclude «qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione». Il legislatore si sarebbe cioè preoccupato di evitare il cumulo tra la sanzione espressa ed altre sanzioni, con evidente riferimento tuttavia solamente a quelle di tipo previdenziale. Resterebbe in tal modo impregiudicata l'opzione dell'irrogabilità all'azienda di sanzioni di altra natura, come quella che consiste nel “trasformare” il rapporto di apprendistato in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Vi è però anche una parte della dottrina che sostiene che la conversione del rapporto non è configurabile quale “sanzione in senso tecnico” per l'inadempimento

⁷⁴ In questo senso T. Milano 9 gennaio 2014, n. 29.

⁷⁵ Così Cass. 3 marzo 2014, n. 4920.

⁷⁶ Molto radicale in tal senso appare la posizione di P. RAUSEI, *Quadro sanzionatorio delle tipologie contrattuali flessibili compreso l'apprendistato*, cit., 303, per il quale praticamente tutte le regole poste dal d.lgs. n. 81/2015 in materia di apprendistato costituiscono norme imperative e pertanto la loro violazione rende il contratto nullo, dal che deriva che il rapporto debba considerarsi subordinato a tempo indeterminato. Ciò vale, ad esempio, per l'ipotesi in cui il contratto sia stato stipulato senza forma scritta e senza indicazione della prestazione, del piano formativo individuale e della qualifica da acquisire; od ancora in caso di assenza dei requisiti soggettivi e oggettivi e degli elementi essenziali richiesti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'A. citato parla invece di frode alla legge con riferimento all'ipotesi in cui il lavoratore abbia svolto mansioni non corrispondenti a quanto dedotto in contratto e previsto dai contratti collettivi.

⁷⁷ Secondo A. LEVI, *Il contratto di apprendistato riformato, tra finalità occupazionali ed esigenze formative*, RIDL, 2013, I, 589, in questi casi si verifica infatti una «inevitabile frustrazione della causa mista cui il contratto di apprendistato è finalizzato». Per V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e “riordino” delle fonti di regolazione*, p. 6, «l'inottemperanza agli obblighi di impartire il dovuto insegnamento fa venir meno la clausola formativa, rimanendo in piedi un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato».

mento degli obblighi formativi ⁽⁷⁸⁾ e, per le ragioni che ora si esporranno, questa lettura sembra quella maggiormente condivisibile.

Il primo e il più immediato tra gli argomenti che militano contro l'idea della "conversione sanzionatoria"⁽⁷⁹⁾ è senz'altro quello che fa leva sulla mancata previsione di questa conseguenza da parte della legge ⁽⁸⁰⁾. Tale mancata previsione, oltre a pesare di per sé, stride con il fatto che in alcune diverse ipotesi siffatta previsione invece c'è. Come si è già rilevato, il d.lgs. n. 81/2015 (e già prima il T.U.) contempla infatti questa conseguenza – peraltro senza parlare esplicitamente di "conversione" ⁽⁸¹⁾ – solo per il caso di carenze rispetto delle regole sulla stabilizzazione degli apprendisti, mentre sotto il vigore del decreto Biagi di conversione del rapporto di apprendistato la legge non parlava affatto. In tema di contratti formativi questa conseguenza era infatti prevista solo con riferimento al contratto di inserimento, per l'ipotesi di violazione del precetto sulla forma scritta del contratto e di quella sulla necessaria specificazione, nel contesto del medesimo, del progetto individuale di inserimento.

⁷⁸ Del tutto diversa è, evidentemente, la fisiologica evoluzione dell'apprendistato in un contratto di lavoro standard che si verifica al termine del periodo di formazione, se non vi è stata disdetta datoriale, oppure anche prima, se il datore ha riconosciuto al dipendente la qualificazione professionale *ante tempus*. Quest'ultima evenienza è limitata però, ovviamente, all'apprendistato professionalizzante, in quanto nelle altre due sotto-tipologie l'obiettivo finale è (quasi esclusivamente) il conseguimento di un titolo di studio, ciò che non è nella disponibilità del datore di lavoro.

⁷⁹ Altra parte della dottrina non prende posizione sullo specifico problema, limitandosi a rilevare come non solo in caso di inadempimento degli obblighi formativi, bensì anche in assenza di forma scritta o di indicazioni in merito al piano formativo individuale, resti «impregiudicata la facoltà del lavoratore di rivolgersi all'autorità giudiziaria per ottenere la dichiarazione di sussistenza tra le parti di un normale rapporto di lavoro subordinato»: così M. ROCCELLA, *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2015, 221.

⁸⁰ Secondo A. PIZZOFERRATO, *Violazione degli obblighi formativi nel contratto di apprendistato: quali effetti e sanzioni?*, cit., 255, la mancata espressa previsione della conversione è «circostanza di per sé sufficiente ad escludere in radice l'operatività della conversione, dal momento che essa interviene solo se può ritenersi voluta da entrambe le parti *ex art. 1424 c.c.* oppure per effetto di una prescrizione esplicita legislativa». Definisce come "singolare" la mancata previsione della conversione nel caso dell'inadempimento degli obblighi formativi, laddove essa è invece prevista a fronte di una violazione considerata meno grave, quale quella relativa agli obblighi di stabilizzazione, R. VOZA, *Le oscillazioni del pendolo: flessibilità e rigidità nell'accesso al lavoro subordinato dopo la legge Fornero*, RGL, 2012, I, 696.

⁸¹ La norma (art. 42, comma 8) prevede infatti che gli apprendisti assunti in violazione delle regole sulla stabilizzazione «sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto». La conversione si produce dunque *ab origine*, trattandosi della reazione ad una violazione avvenuta in concomitanza con la stipulazione del contratto. In questo caso si può parlare di una vera e propria sanzione, in quanto il legislatore impone la riqualificazione del rapporto prescindendo da ogni valutazione sulla volontà delle parti circa la costituzione di un rapporto con finalità formative o meno, ciò che, in astratto, potrebbe anche confliggere con le legittime aspettative dell'apprendista. Bene ha fatto quindi il d.lgs. n. 81/2015 a riservare questa regola all'apprendistato professionalizzante, escludendola per le due tipologie per le quali la conversione forzosa rischierebbe di impattare in modo particolarmente negativo con i percorsi formativi dei giovani apprendisti.

Non sembra, peraltro, che la scelta del legislatore di non prevedere espressamente la trasformazione del rapporto quale conseguenza punitiva per il datore di lavoro che abbia omesso di rispettare le regole sulla formazione sia (e sia stata in passato) puramente casuale, o frutto di una mera dimenticanza. È da dire infatti che, da un lato, il legislatore non può non avere avuto contezza dell'esistenza di un solido orientamento giurisprudenziale a favore della conversione; dall'altro, è probabile che vi sia stata la precisa volontà di non sovraccaricare le imprese di costi aggiuntivi, quali quelli legati, appunto, alla riconduzione del rapporto ad un "ordinario" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si è ritenuto cioè, probabilmente, che le imprese siano adeguatamente e sufficientemente perseguite attraverso la sanzione civile del raddoppio dei contributi previdenziali non pagati, non essendovi dunque la necessità di ulteriori "accanimenti" contro le medesime⁽⁸²⁾.

A questo proposito va anche ricordato che in occasione dell'ultima riscrittura delle regole sull'apprendistato, realizzatasi con la seconda fase del *Jobs Act*, si era aperta una pur circoscritta discussione sull'opportunità di modificare le regole sanzionatorie previste per le più gravi inadempienze formative. La XI Commissione permanente del Senato, con parere emesso in data 13 maggio 2015, aveva suggerito di sostituire la sanzione della maggiorazione pari al cento per cento dei contributi scontati con le più blande sanzioni previste in caso di omissione contributiva, posto che il datore che non adempie i propri obblighi formativi non può essere assimilato a quello che assume "in nero", al trattamento del quale sembra invece ispirarsi l'attuale sanzione civile⁽⁸³⁾. Ma tale proposta non è stata accolta, ad ulteriore riprova del fatto che il legislatore ritiene adeguato il sistema sanzionatorio consolidatosi dal 2003 ad oggi.

Ma non è tutto qui. Al fondo di questa scelta normativa potrebbe esserci, prima di tutto, il rifiuto dell'idea di una conversione forzata dell'apprendistato in un rapporto privo di formazione, da comminare quando magari le parti hanno fatto consapevolmente ricorso al contratto formativo proprio per questa sua caratteristica. Il problema è, in effetti, che si continua a ragionare condizionati dall'idea che l'apprendistato venga scelto esclusivamente per ragioni di risparmio (sia di tipo squisitamente monetario, sia in termini di riduzione delle regole vincolistiche), laddove questo atteggiamento in realtà costituisce un'aberrazione (anche se purtroppo frequente) nel ricorso alla tipologia. L'assunzione con questo contratto dovrebbe, in altre parole, costituire "un valore aggiunto", anche e soprattutto per i giovani che ne sono i naturali (anche se non più unici) destinatari. Ciò presuppone, ovviamente, un serio impegno della parte datoriale per la formazione

⁸² È quanto rileva A. PIZZO FERRATO, *Violazione degli obblighi formativi nel contratto di apprendistato: quali effetti e sanzioni?*, cit., 256, con riferimento al d.lgs. n. 276/2003, il quale, secondo l'A., mostrerebbe una certa intolleranza «verso soluzioni ricostruttive che possano generare, *ex post* ed in via di interpretazione creatrice, costi normativi indiretti a carico delle imprese».

⁸³ Lo riferisce S. DONÀ, *Le misure sanzionatorie*, in M.A. CARBONE, L. CAROLLO, S. DONÀ, D. FARGNOLI, I. RYZHA, C. SERRAPICA, *Il contratto di apprendistato nel D.lgs. 81/2015*, cit., 52.

del lavoratore, in vista dell'effettivo conseguimento delle finalità cui ciascuna delle tre sotto-tipologie è indirizzata. La soluzione della conversione, se sbrigativamente utilizzata senza una approfondita verifica circa l'effettiva volontà delle parti, rischia dunque di incardinare il giovane in un rapporto troppo diverso da quello originariamente voluto e, soprattutto, privo di contenuti formativi e della possibilità di conseguire, attraverso il lavoro e la formazione, significativi e tangibili risultati sul piano dello *status* professionale e del *curriculum* scolastico/culturale del lavoratore ⁽⁸⁴⁾.

Si pensi, in particolare, all'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale o gli altri titoli oggi individuati dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, o a quello per l'alta formazione e la ricerca, attraverso i quali si possono conseguire dei veri e propri titoli di studio ⁽⁸⁵⁾. È vero che se non c'è stata formazione in adeguata quantità e qualità non ha neppure senso pensare al conseguimento di un titolo di studio, ma almeno in tutti quei casi in cui, in considerazione della durata del rapporto, la formazione omessa sia recuperabile, la prospettiva da preferirsi è quella di un riallineamento del contratto entro i binari formativi.

Non va poi tralasciato che in alcune ipotesi una conversione forzata in via sanzionatoria potrebbe determinare addirittura la costituzione di un rapporto *contra legem*. L'evenienza potrebbe apparire "di scuola", per ragioni legate alla tempistica dell'emersione della violazione commessa dal datore di lavoro, ma non è giuridicamente impossibile. Si pensi, ad esempio, ad un giovanissimo apprendista assunto con la prima tipologia di contratto formativo. Una conversione sanzionatoria del suo rapporto disposta prima del compimento dei sedici anni di età violerebbe le regole sulla capacità di lavoro, che invero solamente nel caso dell'apprendistato di primo livello si acquisisce già a quindici anni. Anche queste considerazioni consolidano quindi l'idea che il rifiuto legislativo di un utilizzo della conversione quale panacea per tutti i mali che affliggono l'apprendistato sia dotato di una sua intrinseca logicità.

Le valutazioni così espresse sembrano condivise da quella dottrina secondo cui «elevare la conversione in contratto a tempo indeterminato a sanzione unica, sempre e comunque spendibile, significa far propria la premessa tutta ideologica che qualsiasi contratto non a tempo indeterminato costituisca una sorta di devianza da riprendere e correggere» ⁽⁸⁶⁾, laddove la rinuncia alla finalità formativa, che la conversione porta inevitabilmente con sé, costituisce invece una per-

⁸⁴ Su questa lunghezza d'onda sembra essere anche P. BELLOCCHI, *Apprendistato e contratto di inserimento*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, 402.

⁸⁵ Non è certo un caso che il legislatore, con l'ultima riscrittura della disciplina dell'apprendistato realizzata nel 2015, abbia escluso in radice l'applicabilità delle regole sulla stabilizzazione (con la conseguente conversione sanzionatoria) alla prima ed alla terza tipologia di apprendistato.

⁸⁶ Così F. CARINCI, *Il contratto di apprendistato*, cit., 1024. Per questo A. la conversione, essendo una sanzione radicale, dovrebbe essere impiegata solo in casi estremi, «a fronte di una situazione fraudolenta o, comunque, irrecuperabile».

dita per il giovane lavoratore, mentre il perseguimento di tale finalità a volte può essere ancora coltivato e soddisfatto, nonostante l'inadempimento.

Alle medesime conclusioni perviene quella dottrina che fa leva sulla “doppia vocazione”, occupazionale e formativa, del contratto di apprendistato⁽⁸⁷⁾. Secondo questa lettura, anche nel caso in cui si verifichi un notevole scostamento tra la formazione dovuta e quella in concreto realizzata, non potrebbe dedursene «il necessario e automatico riassorbimento dell'apprendistato nel tipo generale *standard*», in quanto ciò confliggerebbe con la funzione specifica del contratto che non è, appunto, solamente formativa, bensì anche di primo inserimento nel mercato del lavoro⁽⁸⁸⁾.

Si può aggiungere, per concludere su questo punto, che l'interesse ad un recupero il più possibile effettivo della dimensione formativa del contratto traspare anche dalla disciplina di cui al primo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015, il quale, come si è visto, fa leva sullo strumento del provvedimento di disposizione⁽⁸⁹⁾ per marginalizzare il ricorso alla sanzione civile attraverso l'assolvimento ritardato (ma con effetto sanante) dei debiti formativi accumulati.

5. LA RIQUALIFICAZIONE DELL'APPRENDISTATO COME CONTRATTO STANDARD NON A TITOLO SANZIONATORIO

Se dunque la sanzione della conversione non sembra avere diritto di cittadinanza nel sistema sanzionatorio in senso stretto dell'apprendistato, è comunque necessario, secondo chi scrive, distinguere nettamente l'ipotesi in cui vi sia veramente, da parte dei contraenti, l'intenzione di simulare la stipulazione di un contratto di apprendistato (evidentemente al fine di consentire al datore di lavoro di godere delle agevolazioni economiche e normative ad esso connesse) da quella in cui, invece, premessa una consapevole scelta della tipologia di lavoro formativa, vi sia stato l'inadempimento di uno dei diversi obblighi derivanti dall'apprendistato, ed in particolare di quelli formativi.

⁸⁷ Il riferimento è a S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, 28 ss.; e già in precedenza in *Il nuovo apprendistato dopo la legge di riforma del mercato del lavoro del 2012*, RIDL, 2012, I, 699, ove l'A. non esclude che il lavoratore danneggiato dall'inadempimento formativo possa agire in giudizio per chiedere il risarcimento del danno, e così pure che il giudice possa «valutare l'inadempimento ai fini dell'accertamento dell'effettiva volontà dei contraenti quale emerge obiettivamente dal comportamento da esse tenuto nell'esecuzione del contratto». Rifiuta invece l'idea che la finalità occupazionale sia tale da connotare la funzione economico-sociale dell'apprendistato A. LEVI, *La politica di riordino dei tipi contrattuali, il rilancio occupazionale e la nuova disciplina dell'apprendistato*, cit., 831.

⁸⁸ S. CIUCCIOVINO, citata alla nota precedente, aggiunge peraltro correttamente che nel caso di inadempimenti formativi imputabili esclusivamente al datore di lavoro non si può escludere l'azione risarcitoria del prestatore per far emergere il danno subito.

⁸⁹ In argomento, cfr. L. CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, cit., 169.

Nel primo caso la conversione può verificarsi (anche se sarebbe più corretto parlare di riqualificazione del rapporto ⁹⁰) quale conseguenza di quanto previsto dall'art. 1414 c.c., che, con riferimento alla c.d. simulazione relativa, stabilisce che se le parti hanno voluto concludere un contratto diverso da quello apparente, tra di esse ha effetto il contratto dissimulato, purché ne sussistano i requisiti di sostanza e di forma ⁹¹. Il problema che tuttavia l'applicazione di questa norma pone è che essa richiede un vero e proprio accordo simulatorio che, in quanto tale e in conformità a quanto sottolineato dalla giurisprudenza, deve necessariamente essere bilaterale ⁹². Ciò significa che, affinché il giudice possa dichiarare che tra le parti si è in realtà costituito un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, andrà compiuta una rigorosa indagine sulla volontà di entrambi i contraenti, anche se è vero che la stessa richiesta di riqualificazione in via giudiziale avanzata dal lavoratore può valere a confermare la sua accondiscendenza (sia pur tacita) in tal senso ⁹³.

A favore della soluzione riqualificatoria milita poi lo *spostamento* della regola secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», dall'art. 1, comma 01, del d.lgs. n. 368/2001 all'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, quale *incipit* della disciplina di tutti i contratti "non standard", e quindi anche dell'apprendistato, anche se si deve rilevare che, per quanto riguarda questa specifica tipologia, la norma potrebbe apparire poco decisiva, posto che ci si trova già fronte ad un contratto definito dalla legge come subordinato ed a tempo indeterminato. Se di conversione o trasformazione si vuole parlare, con riferimento all'apprendistato, questa va intesa infatti come conversione o trasformazione non tanto in un rapporto privo di scadenza,

⁹⁰ V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescenti e "riforma" delle fonti di regolazione*, cit., 8, preferisce invece parlare di «nullità del patto formativo», con conseguente applicazione dell'art. 1419 c.c. Già in passato si era espresso sulla questione in modo efficace G. LOY, *Art. 16. Apprendistato*, in M. NAPOLI (a cura di), *Il "pacchetto Treu" (l. 24 giugno 1997, n. 196). Commentario sistematico, NLCC*, 1998, 1344, per il quale «non è che il contratto di apprendistato si trasformi - in via di sanzione - in contratto di lavoro "normale", ma è tale a titolo originario, in sede di qualificazione della fattispecie».

⁹¹ A conclusioni applicative non dissimili perviene quella parte della dottrina che nel comportamento del datore di lavoro che adibisce l'apprendista a mansioni di tipo meramente produttivo e prive di un'attività formativa specifica preferisce individuare un'ipotesi di frode alla legge e quindi di nullità del contratto di apprendistato, quale premessa per la sua riconduzione alla fattispecie giuridica del contratto di lavoro subordinato "normale": così A. LOFFREDO, *La riforma dell'apprendistato: una storia infinita*, cit., 59. L'A. citato aggiunge che se il legislatore avesse previsto espressamente la sanzione della nullità, ciò si sarebbe tradotto in una «applicazione presuntiva della nullità del contratto in frode alla legge», e ciò sia nell'ipotesi di inadempimento risalente alla fase genetica, sia nel caso di inadempimento rilevabile nella fase funzionale del sinallagma.

⁹² Per Cass. 21 giugno 1995, n. 7026, la simulazione relativa, presupponendo un preciso accordo dissimulato tra le medesime parti del contratto simulato, non può identificarsi nei propositi fraudolenti di una sola delle parti.

⁹³ Maggiori problemi potrebbero porsi nel caso in cui la riqualificazione sia chiesta dall'ente previdenziale.

bensì in un contratto privo di contenuti formativi specifici e non caratterizzato da particolari agevolazioni economiche e normative ⁽⁹⁴⁾.

Per quanto riguarda poi il rapporto tra inadempimento degli obblighi formativi e simulazione, si può senz'altro ammettere che, pur non essendovi coincidenza assoluta fra le due situazioni, la seconda possa essere desunta proprio (o anche) dalla prima ⁽⁹⁵⁾, ed in specie dalla circostanza che vi sia stato un *grave* inadempimento, nel qual caso la riqualificazione si cumulerà con le conseguenze sanzionatorie previste dal primo comma dell'art. 47, ciò che trascinerà con sé il disconoscimento di tutti i benefici connessi al contratto.

Se invece si tratta "solo" di inadempimento dei vari obblighi posti dalla legge a carico delle parti, o meglio, a carico del datore di lavoro, che non consente di applicare le norme sulla simulazione (o sulla frode), troveranno applicazione le norme dedicate alle singole violazioni, senza che il rapporto possa essere riqualificato, con la sola eccezione dell'ipotesi testuale della mancata stabilizzazione nell'apprendistato professionalizzante per le aziende a maggiore densità occupazionale.

È indubbio che molto opportunamente il legislatore avrebbe potuto cogliere l'occasione dell'opera di razionalizzazione intrapresa con la disciplina organica dei contratti di lavoro del 2105 per chiarire questa delicata questione, così come è avvenuto, ad esempio, con riferimento al contratto a termine ⁽⁹⁶⁾. La mancata presa di posizione sul punto perpetuerà, pertanto, i dubbi e le variegate interpretazioni di dottrina e giurisprudenza, con possibili conseguenze negative sul ricorso a tale tipologia contrattuale, che già (sia pure a torto) ha dimostrato di non sapere esercitare una adeguata forza attrattiva verso le imprese.

⁹⁴ Critica l'impiego della formula della conversione, siccome riferita all'apprendistato, contenuta nell'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 23/2015, A. LEVI, *La politica di riordino dei tipi contrattuali, il rilancio occupazionale e la nuova disciplina dell'apprendistato*, cit., 827.

⁹⁵ In questo senso, sostanzialmente, L. CAROLLO, *Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, cit., 173, per la quale «il grave inadempimento dell'obbligo formativo, facendo venir meno quel *quid pluris* che differenzia il contratto di apprendistato dal normale contratto di lavoro subordinato, può far emergere, sul concreto atteggiarsi del rapporto, la sussistenza di contratto di lavoro subordinato standard».

⁹⁶ L'art. 23, comma 4, prevede infatti che in caso di violazione dei limiti percentuali per le assunzioni a termine resta «esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato». In argomento si veda il contributo di M. TREMOLADA, *Il lavoro a termine e quello somministrato: condizioni di legittimità e sanzioni civili*, in questo volume. L'A. citato condivide la soluzione consistente nel prevedere solo una sanzione di tipo amministrativo, e ciò in quanto il limite del contingentamento dei contratti a termine «corrisponde a un'esigenza di rilievo pubblicistico di gestione del mercato del lavoro» e non ad un'esigenza di tutela anche dell'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione.