



VENETO LAVORO  
Osservatorio & Ricerca

APPRENDISTATO:  
TASSI DI TRASFORMAZIONE E  
CLAUSOLE DI STABILIZZAZIONE

**MISURE/55**

Settembre 2014

## Premessa

Con l'obiettivo di favorire l'utilizzo del contratto di apprendistato - in questi anni di crisi una delle forme di assunzione meno dinamiche - recenti interventi legislativi hanno mirato alla semplificazione della disciplina, puntando tra l'altro all'allentamento delle cosiddette "clausole di stabilizzazione", ovvero dei vincoli che obbligano il datore di lavoro a confermare in organico una parte degli apprendisti prima di poter procedere a nuove assunzioni.

Si tratta di una materia piuttosto controversa e oggetto, a partire dal 2011, di numerosi interventi legislativi:

- le disposizioni contenute nella versione originaria del Testo Unico del 2011 affidavano (lettera i. dell'articolo 2 comma 1 del d.lgs. n. 167/2011) alla contrattazione collettiva la possibilità di regolare la questione;
- quindi, nel 2012, la l. 92 fissava un tetto minimo di stabilizzazioni degli apprendisti pari al 50%, ridotto al 30% per i primi tre anni dall'entrata in vigore della legge (con l'introduzione dei commi 3-bis e 3-ter all' articolo 2 del Testo Unico); tali disposizioni non si applicavano nei confronti dei datori di lavoro con meno di dieci dipendenti;<sup>1</sup>
- infine la l. n. 78/2014 (di conversione del decreto legge n. 34/2014 e dal titolo "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"<sup>2</sup>) ha previsto che le aziende con almeno 50 dipendenti possano assumere nuovi apprendisti solo se nei trentasei mesi precedenti hanno dato luogo, al termine del periodo di apprendistato, alla prosecuzione del rapporto di lavoro di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.<sup>3</sup>

Rimane fermo, in ogni caso, che dal computo di tali quote vanno esclusi tutti i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei citati limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto.

Sulla rilevanza di tale regolazione in termini di vincolo al ricorso all'apprendistato e soprattutto sulla diffusione di (e dunque sulla cogenza della norma nel contrasto a) forme distorsive di utilizzo del contratto si dispone ancora di scarsi elementi di documentazione, quando non di evidenze in parte contraddittorie rispetto agli orientamenti legislativi.

---

<sup>1</sup> La l. 92/2012, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" modificava l'articolo 2 del testo unico dell'apprendistato aggiungendo i seguenti commi:

«3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto.

3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità».

<sup>2</sup> In effetti in prima stesura il dl n. 34/2014 interveniva più radicalmente abrogando tutti gli oneri di stabilizzazione.

<sup>3</sup> Il testo del dl 20 marzo 2014, n. 34 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 66 del 20 marzo 2014), coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78 (stessa Gazzetta Ufficiale - pag. 1) recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese" prevede l'abrogazione del comma 3-ter e modifica il primo periodo del comma 3-bis come segue:

«Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti 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 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro».

In un recente contributo<sup>4</sup> condotto a partire da un'analisi della contrattazione in materia realizzata a partire dal 2011, viene ad esempio sottolineato come “la presenza di clausole legali di stabilizzazione non sia un vero ostacolo per il rilancio dell'apprendistato in quanto, quando le Parti Sociali sono state chiamate a esprimersi liberamente sulla questione, nella maggioranza dei casi hanno deciso per inserire dei vincoli di tale natura e ben al di sopra di quelli fissati per legge”, vincoli che oscillano non di rado tra il 70% e l'80%<sup>5</sup>.

Per disporre di qualche elemento di valutazione più generale sulle modalità con le quali le imprese utilizzano tale contratto possiamo sfruttare il recente lavoro svolto presso l'Osservatorio di Veneto Lavoro per la costruzione di un'anagrafe delle aziende (datori di lavoro dipendente) presenti in Veneto.<sup>6</sup> Ciò permette di ricostruire con sufficiente precisione le dimensioni quantitative del ricorso all'apprendistato in funzione delle principali caratteristiche delle imprese (*in primis* la classe dimensionale), di calcolare i tassi di trasformazione a livello di singola azienda e di misurare gli effetti delle diverse soglie delle clausole di trasformazione.

Per quanto limitati al Veneto, si tratta di dati di sicuro interesse anche tenendo conto che la regione, insieme a Lombardia, Piemonte ed Emilia-Romagna, rappresenta uno dei contesti di tradizionale ricorso a tale contratto (il Veneto pesa per circa il 13% del totale nazionale, quasi il 50% insieme alle altre tre regioni citate).

Per disporre di un adeguato universo di osservazione, sono state isolate tutte le unità aziendali regionali (d'ora in avanti Uar)<sup>7</sup> che al 31 dicembre del 2013 risultavano avere dipendenti in organico e avevano visto concludersi nei 36 mesi precedenti, con qualsiasi motivazione, almeno un rapporto di apprendistato:<sup>8</sup> la platea considerata risulta di poco più di 44mila aziende e di 102mila lavoratori giunti alla fine del periodo di apprendistato (**tab. 1**).

Come prevedibile, le aziende di piccole dimensioni costituiscono la larghissima maggioranza: quasi  $\frac{3}{4}$  risultano al di sotto della soglia dei 10 dipendenti, il 56% sotto i cinque, mentre superano i 49 dipendenti solo il 3% delle Uar; la distribuzione degli apprendisti riequilibra il peso delle diverse classi dimensionali, con le aziende più grandi che addensano il 12% dei soggetti e quelle di classe intermedia (10-49 dipendenti) che arrivano a raccogliere quasi un terzo degli apprendisti.

**Tab. 1 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato apprendisti nei 36 mesi precedenti: distribuzione per classe dimensionale e numero di rapporti d'apprendistato conclusi**

	N. Uar	%	N. di apprendisti	%	N. medio di apprendisti
1-5 dip.	24.830	56,1%	40.313	39,5%	1,6
6-9 dip.	7.830	17,7%	17.042	16,7%	2,2
10-15 dip.	5.486	12,4%	14.430	14,1%	2,6
16-49 dip.	4.818	10,9%	18.242	17,9%	3,8
50-249 dip.	1.155	2,6%	7.749	7,6%	6,7
> 250 dip.	153	0,3%	4.400	4,3%	28,8
Totale	44.272	100,0%	102.176	100,0%	2,3

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

<sup>4</sup> Cfr. *Working Paper Adapt* n. 154, “La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge (abrogati) e previsioni contrattuali”, 14 aprile 2014. Tale lavoro si basa sull'esame di 140 tra accordi interconfederali, intese e rinnovi contrattuali realizzati a partire dal 2011, sfruttando la banca dati di [www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)

<sup>5</sup> Gli autori segnalano in particolare le soglie fissate negli accordi del commercio (l'80% riferito ai 24 mesi precedenti le nuove assunzioni), del settore dell'energia e del petrolio (l'85%) o in alcuni comparti importanti del settore industriale come quello tessile, calzaturiero, degli occhiali, della gomma-plastica (il 70%); anche in un comparto a forte stagionalità, come quello del turismo, le clausole di stabilizzazione previste oscillano tra il 70% e l'80%. Non mancano, poi, punte che si spingono fino al 90%.

<sup>6</sup> Nota interna “Anagrafe aziende”, lavoro in progress.

<sup>7</sup> Vengono considerate le unità aziendali regionali (Uar): si tratta di una misura vicina alla corrente definizione adottata da altre fonti, come ad esempio l'Inps: nel caso di imprese plurilocalizzate presenti in Veneto ciascuna Uar aggrega i dati delle diverse unità locali.

<sup>8</sup> Sono state escluse dal computo poco più di 6mila Uar che al 31 dicembre 2013 risultavano prive di dipendenti; nel complesso queste avevano visto concludersi poco più di 11mila rapporti di apprendistato.

Dei 102mila rapporti di apprendistato giunti a conclusione, quelli computabili ai fini della determinazione del tasso di trasformazione sono 57mila, poco più della metà (**tab. 2**); la loro incidenza varia in funzione del crescere della classe dimensionale delle aziende, con il minimo nelle imprese con meno di 5 dipendenti (51%) e il massimo in quelle con oltre 250 dipendenti (74%). Tra i rapporti da non computare l'aggregato quantitativamente prevalente è rappresentato dalle dimissioni (28mila, il 38% del totale) mentre pesano modestamente i casi di licenziamento per mancato superamento del periodo di prova (5.406 casi) e per giusta causa (appena 476). Le dimissioni interessano 43 apprendisti ogni 100 nelle imprese più piccole, meno di uno su quattro in quelle di maggiori dimensioni.

Nel complesso le trasformazioni registrate sono state 38mila, con un tasso medio nel triennio del 56%.<sup>9</sup> Coerentemente con quanto sin qui evidenziato, il tasso cresce al crescere delle dimensioni delle aziende e passa dal minimo del 49,1% nelle unità fino a 5 dipendenti al massimo dell'80,6% in quelle oltre i 250 dipendenti.

**Tab. 2 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti: distribuzione per classe dimensionale, numero di rapporti d'apprendistato conclusi, apprendisti imponibili, trasformati e tasso di trasformazione**

	1- 5 dip.	6-9 dip.	10-15 dip.	16-49 dip.	50-249 dip.	>250 dip.	Totale
<b>N. Uar</b>	24.830	7.830	5.486	4.818	1.155	153	44.272
<b>Totale apprendisti assunti</b>	40.313	17.042	14.430	18.242	7.749	4.400	102.176
di cui:							
- dimessi	12.260	5.028	4.040	4.706	1.515	591	28.140
- licenziati per giusta causa	224	94	63	64	19	12	476
- mancato superamento periodo di prova	1.926	963	851	1.017	412	237	5.406
<b>Totale apprendistati imponibili</b>	25.903	10.957	9.476	12.455	5.803	3.560	68.154
<b>Trasformati</b>	12.710	5.811	5.095	7.380	4.207	2.868	38.071
<i>tasso di trasformazione (%)</i>	<i>49,1%</i>	<i>53,0%</i>	<i>53,8%</i>	<i>59,3%</i>	<i>72,5%</i>	<i>80,6%</i>	<i>55,9%</i>

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

Se dal dato medio passiamo a considerare la situazione a livello di singola azienda (**tab. 3**) il quadro si presenta piuttosto polarizzato, con due grandi aggregati, di circa 21mila aziende ciascuno, costituiti da quelle aziende che non hanno effettuato alcuna trasformazione e, all'opposto, da quelle che hanno trasformato oltre il 50% degli apprendistati conclusi nei 36mesi osservati; per quanto riguarda il numero di apprendisti complessivamente coinvolti prevale quest'ultimo insieme, con oltre 52mila soggetti a fronte dei 38mila assunti da aziende che non hanno effettuato alcuna trasformazione.

Tenendo conto dei rapporti di apprendistato conclusi con modalità che ne escludono la computabilità ai fini del calcolo del tasso di trasformazione possiamo notare che:

- le aziende che non hanno effettuato alcuna trasformazione si caratterizzano per l'elevatissima incidenza di dimessi (il 60% del totale), per un ricorso episodico a tale forma di impiego (in media meno di due apprendisti nel triennio) e per una discreta presenza di apprendistati stagionali (circa il 15% del totale, il doppio del valore medio sull'insieme osservato); in questo gruppo prevalgono largamente le aziende di piccole dimensioni (nell'82% dei casi al di sotto dei 10 dipendenti, nel 66% sotto i 6 dipendenti, **tab. 4**) mentre dal punto di vista settoriale risultano sovra rappresentate le aziende del commercio e turismo e quelle del settore costruzioni (**tab. 5**);
- le aziende "virtuose", quelle con tassi di trasformazione superiori al 50%, concentrano la stragrande maggioranza degli apprendisti trasformati (il 93%), mostrano la più bassa incidenza della stagionalità e vedono sovra rappresentati i settori industriali e quelli terziari di-

<sup>9</sup> Ovviamente calcolato sull'imponibile, come richiesto dalle norme per poter operare una successiva assunzione di apprendisti. Se calcoliamo invece il tasso di trasformazione sul totale degli apprendisti assunti osserviamo che esso è pari al 37%.

- versi dal turismo e dai servizi minori (vigilanza e pulizia); si tratta soprattutto di imprese di dimensioni medie superiori ai 10 dipendenti ma comunque le piccole (fino a 5 dipendenti) rappresentano il 48% del totale Uar; in questo insieme - che possiamo quindi considerare come benchmark - su 100 apprendistati conclusi 68 sono stati trasformati, 24 sono terminati con le dimissioni del lavoratore, 4 hanno dato adito al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova ed altri 4, infine, risultavano essere stati chiusi per altri motivi;
- non si discosta significativamente dal gruppo delle aziende virtuose, almeno in relazione alle dimensioni considerate, l'insieme delle aziende che presentano tassi di trasformazione compresi tra il 20% e il 50%: si tratta di 1.932 Uar che complessivamente hanno visto concludersi 7.762 apprendistati;
  - infine, le 292 Uar che hanno trasformato meno del 30% degli apprendistati imponibili si contraddistinguono per la maggiore incidenza delle classi dimensionali comprese tra i 10 e i 49 dipendenti, per l'appartenenza in larga maggioranza al comparto del commercio-turismo e, conseguentemente, per il maggior utilizzo di apprendistati stagionali.

**Tab. 3 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti: distribuzione per motivo di conclusione del rapporto di apprendistato e per quota di apprendisti trasformati**

	Aziende	Totale apprendistati conclusi	di cui:				Trasformati	Stagionali (*)
			Dimessi	Licenziati per giusta causa	Mancato superamento periodo di prova	Apprendisti imponibili		
Totale	44.272	102.176	38.769	677	5.421	57.309	38.071	8.557
a. nessuno	20.994	38.294	23.104	423	2.892	11.875	0	5.913
b. fino al 15%	97	2.185	457	5	94	1.629	142	1.629
c. fino al 19%	32	376	97	3	14	262	45	174
d. fino al 30%	163	1.337	323	12	61	941	225	359
e. fino al 50%	1.932	7.762	2.128	43	381	5.210	2.370	391
oltre 50%	21.054	52.222	12.660	191	1.979	37.392	35.289	91

(\*) Sono considerati stagionali gli apprendisti impiegati in imprese del settore turistico allargato localizzate nelle principali aree a specializzazione turistica

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

**Tab. 4 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti: distribuzione per classe dimensionale e quota di apprendisti trasformati**

	Nessuno	Fino al 15%	Fino al 19%	Fino al 30%	Fino al 50%	Oltre 50%	Totale
<b>Numero di Uar</b>							
1-5 dip.	13.766	19	9	56	800	10.180	24.830
6-9 dip.	3.505	18	4	42	422	3.839	7.830
10-15 dip.	2.126	25	11	27	322	2.975	5.486
16-49 dip.	1.371	31	7	34	302	3.073	4.818
50-249 dip.	208	3	1	3	80	860	1.155
> 250 dip.	18	1	0	1	6	127	153
Totale	20.994	97	32	163	1.932	21.054	44.272
<b>Totale apprendisti</b>							
1-5 dip.	21.628	511	90	359	2.651	15.074	40.313
6-9 dip.	7.228	236	55	302	1.503	7.718	17.042
10-15 dip.	5.043	388	131	206	1.458	7.204	14.430
16-49 dip.	3.855	915	94	432	1.457	11.489	18.242
50-249 dip.	514	95	6	31	522	6.581	7.749
> 250 dip.	26	40	0	7	171	4.156	4.400
Totale	38.294	2.185	376	1.337	7.762	52.222	102.176

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

**Tab. 5 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti: distribuzione per settore e quota di apprendisti trasformati**

	Nessuno	Fino al 15%	Fino al 19%	Fino al 30%	Fino al 50%	Oltre 50%	Totale
Totale	20.994	97	32	163	1.932	21.054	44.272
Agricoltura	152			1	7	205	365
Ind. estrattiva	6					15	21
Ind. del made in Italy	1.888	3	1	24	222	2.200	4.338
Ind. metalmeccanica	1.973	1	2	7	227	2.770	4.980
Altre industrie	504	1		5	80	856	1.446
Utilities	50			1	3	74	128
Costruzioni	3.294	4	2	17	276	2.892	6.485
Comm.-tempo libero	6.969	84	25	91	576	3.950	11.695
Ingrosso e logistica	1.470	1	1	2	151	2.028	3.653
Servizi finanziari	202				17	381	600
Terziario avanzato	1.350		1	7	145	2.479	3.982
Servizi alla persona	2.561	1		5	186	2.735	5.488
Altri servizi	575	2		3	42	469	1.091

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

Volendo restringere l'attenzione all'insieme delle aziende i cui comportamenti non risultano conformi ai criteri individuati dalla l. 78/2014 - e che perciò sarebbero escluse dalla possibilità di assumere ulteriori apprendisti - possiamo notare che si tratta complessivamente di 231 aziende (l'1,1% del totale) le quali hanno concluso, nei 36 mesi precedenti il 31 dicembre 2013, 681 rapporti di apprendistato (l'1,8%). Dal punto di vista settoriale risultano sovra rappresentate le imprese industriali, in particolare del made in Italy e del metalmeccanico, e tra quelle terziarie le attive negli "altri servizi"; scarsamente presenti, invece, quelle dei settori costruzioni e turistico (**tab. 6**).

**Tab. 6 – Veneto. Aziende con dipendenti al 31 dicembre 2013 che hanno utilizzato contratti di apprendistato nei 36 mesi precedenti e che non risultano conformi alle clausole di stabilizzazione previste dalla l.78/2014: distribuzione per settore e principali motivi di conclusione dei contratti di apprendistato**

	N. aziende	Totale apprendistati conclusi	Media apprendisti per Uar	Apprendisti "imponibili"	Trasformati	Qualificati non confermati	Stagionali
Agricoltura	1	1	1,0	1	0	1	0
Ind. del made in Italy	44	92	2,1	23	0	12	0
Ind. metalmeccanica	50	73	1,5	16	0	13	0
Altre industrie	19	31	1,6	12	0	8	0
Utilities	2	4	2,0	0	0	0	0
Costruzioni	5	10	2,0	9	1	7	0
Comm.-tempo libero	45	351	7,8	228	7	90	222
Ingrosso e logistica	23	49	2,1	9	0	5	0
Servizi finanziari	4	11	2,8	1	0	0	1
Terziario avanzato	9	11	1,2	3	0	1	0
Servizi alla persona	18	32	1,8	13	0	11	0
Altri servizi	11	16	1,5	6	0	2	0
Totale	231	681	2,9	321	8	150	223
Totale Uar > 50 dip.	1.308	12.149	9,3	8.525	7.075	995	305

Fonte: ns. elaborazioni su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

Se confrontiamo alcune caratteristiche degli apprendistati conclusi in queste aziende con il profilo generale delle imprese con più di 50 dipendenti (ultima riga in tab. 6) possiamo notare che queste aziende:

- hanno fatto un utilizzo marginale dell'apprendistato: pur trattandosi di aziende di dimensioni consistenti, in media non registrano neanche due apprendistati conclusi nei tre anni esaminati; fanno eccezione quelle del commercio-turismo dove si registra un elevatissimo numero di apprendisti stagionali;
- presentano un'elevata incidenza di rapporti conclusi per dimissioni e, di conseguenza, un basso livello del rapporto tra apprendisti imponibili e totale;
- evidenziano un'elevata quota di apprendisti qualificati a fine periodo formativo ma non trasformati<sup>10</sup>, segnale probabile delle difficoltà a mantenere in organico, in una fase congiunturale di crisi, giovani sui quali pur era stato fatto un investimento in termini formativi.

---

<sup>10</sup> I "qualificati non confermati" sono gli apprendisti per i quali, al termine del periodo di apprendistato previsto alla stipula del rapporto, non è giunta alcuna comunicazione da parte delle aziende e per i quali, successivamente a tale termine, si registra in Silv o l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un altro datore o il rilascio di una dichiarazione di disponibilità presso un Centro per l'impiego del Veneto.