

**I Tartufi n. 41**  
Novembre 2014

**I SOGGETTI DELL'APPRENDISTATO  
FORME DI IMPIEGO E COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE**

di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Stefania Maschio e Benedetta Vaglini



**VENETO LAVORO**

[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE  
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312  
[osservatorio.mdl@venetolavoro.it](mailto:osservatorio.mdl@venetolavoro.it)



## Sommario

1.	INTRODUZIONE, SINTESI E NOTE DI METODO .....	5
1.1.	Le principali evidenze .....	7
1.2.	Dati amministrativi e recenti modifiche legislative: una breve nota di metodo .....	11
2.	CONSISTENZA, DINAMICHE E PRINCIPALI CARATTERISTICHE .....	13
3.	I FLUSSI DI ASSUNZIONE: DINAMICHE E CARATTERISTICHE .....	19
4.	GLI ESITI DEI CONTRATTI DI APPRENDISTATO .....	26
4.1.	I tassi di trasformazione .....	28
4.2.	Le durate dei contratti e i tempi di trasformazione .....	33
5.	IL RICORSO ALL'APPRENDISTATO DA PARTE DELLE IMPRESE .....	35
5.1.	Gli anni della crisi e la riduzione della platea di imprese che ricorrono all'apprendistato .....	35
5.2.	La propensione alle trasformazioni a tempo indeterminato .....	39
5.3.	Tassi di trasformazione e clausole di stabilizzazione .....	40



## **INTRODUZIONE, SINTESI E NOTE DI METODO**

Il contratto di apprendistato costituisce una tipologia di rapporto di lavoro particolarmente rilevante nel nostro ordinamento proprio perché rivolta all'inserimento e alla qualificazione professionale delle nuove leve di lavoratori. Per questa ragione è stato costantemente oggetto di attenzione da parte del legislatore, vuoi per migliorarne la funzione formativa e contrastare un suo utilizzo in chiave strumentale, finalizzato sostanzialmente all'abbattimento del costo del lavoro, vuoi perché le dinamiche degli ultimi decenni hanno visto progressivamente ridursi il ricorso a tale contratto, in parte per effetto demografico di assottigliamento delle coorti più giovani delle forze lavoro, in parte per la concorrenza di altri istituti contrattuali nel frattempo introdotti (job on call, lavoro intermittente, voucher...). La crisi economica ha poi accentuato le difficoltà di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, riportando ancor più al centro del dibattito la necessità di misure atte a contrastare la crescente disoccupazione giovanile e favorire il ricambio generazionale della base occupazionale del nostro sistema economico.

In un precedente contributo avevamo già avuto modo di documentare la consistenza, le dinamiche e le caratteristiche dell'apprendistato in Veneto (Misura 35/2011), cercando di seguire le traiettorie lavorative dei giovani interessati da tale contratto e di documentare la capacità dello strumento di garantire un inserimento lavorativo stabile presso le aziende. Ora, tenendo conto delle più recenti modifiche legislative e del persistere di un contesto congiunturale negativo, si intende aggiornare quel quadro e migliorare la valutazione del grado di successo dello strumento dedicando maggiore attenzione alla misura dei tassi di trasformazione e ai comportamenti delle imprese che utilizzano l'apprendistato tra le forme di recruitment disponibili.<sup>1</sup>

L'obiettivo del paper è quello di fornire una lettura e una documentazione il più possibile analitica sul fenomeno apprendistato in Veneto utilizzando le principali informazioni desunte dalle fonti amministrative disponibili: da una parte gli archivi Inps, che permettono un'analisi di lungo periodo – pur se non particolarmente aggiornata<sup>2</sup> – delle dinamiche degli apprendisti occupati, utile anche in chiave comparativa con quanto si è verificato in altre regioni italiane; dall'altra l'archivio derivato dal Sistema Informativo Lavoro Veneto (Silv) la cui ricchezza di dettaglio analitico dei dati apre ampie possibilità per esplorare in profondità le caratteristiche dei giovani apprendisti e le modalità di utilizzo dello strumento contrattuale da parte del tessuto produttivo regionale.

Più che all'aggiornamento e alla tempestività delle informazioni presentate, in questa sede l'attenzione è rivolta a mettere in luce gli elementi strutturali che caratterizzano il fenomeno, a identificarne le linee evolutive nell'ultimo quindicennio con attenzione all'andamento del ciclo economico degli ultimi anni di crisi e ai mutamenti dell'assetto regolativo. La finestra temporale osservata va dalla fine degli anni '90 – quindi subito dopo l'entrata in vigore della legge Treu, n. 196/1997, che aveva significativamente innovato la regolamentazione dell'istituto spingendo verso una più incisiva funzione formativa dell'apprendistato – al 2013. Tuttavia, in funzione della fonte, dello specifico tema affrontato, oltre che dei diversi tempi nei quali sono state effettuate le specifiche elaborazioni, nelle

---

<sup>1</sup> Una parziale anticipazione del presente contributo è stata proposta nella Misura 55/2014.

<sup>2</sup> Al momento della chiusura di questo documento i dati disponibili sul sito dell'Inps risultavano aggiornati al 2012.

singole parti di cui si compone il lavoro di volta in volta sono stati isolati sotto-periodi diversi; ciò potrà rendere un po' meno lineare – e dunque più faticosa – la lettura, ma ci si augura non meno chiara la focalizzazione dei caratteri che hanno contraddistinto e contraddistinguono oggi il fenomeno.

Il lavoro è organizzato in quattro sezioni principali. Dopo una sintesi e alcune note di carattere metodologico, la prima sezione (par. 2. *Consistenza, dinamiche e principali caratteristiche*) è dedicata prevalentemente all'esame dei dati Inps e fornisce, in chiave comparativa con altri territori, un quadro sulla consistenza quantitativa e sulle dinamiche dell'occupazione di apprendisti a partire dalla metà del decennio scorso, guardando in particolare alla distribuzione per mese e per età dello stock medio dei giovani apprendisti. Anche al fine di consentire una comparazione con i dati derivati dalle Comunicazioni Obbligatorie (d'ora in poi CO) utilizzati nel resto del lavoro, verranno presentate, laddove possibile, misure simili calcolate sulla base dei dati Silv che permetteranno un riferimento alle tendenze più recenti e all'articolazione del fenomeno in funzione delle diverse tipologie di apprendistato previste nel tempo dal nostro ordinamento.

La seconda sezione (par. 3. *I flussi di assunzione: dinamiche e caratteristiche*) propone una lettura per molti versi più usuale dei flussi nel mercato del lavoro osservabili con le CO: la contabilità delle assunzioni, delle cessazioni e dei conseguenti saldi occupazionali offre una diversa misura dell'attivazione lavorativa dei giovani apprendisti. Il bilancio è in questo caso più aggiornato (fino al giugno 2014) e letto in funzione degli andamenti stagionali, dell'età degli apprendisti e dei principali settori di impiego. Anche in questo caso è possibile proporre una comparazione tra le dinamiche che hanno caratterizzato il Veneto e quelle di altre regioni che partecipano al Network SeCO e condividono medesime modalità di organizzazione e diffusione dei dati delle CO. Infine, l'esame dei flussi permette di introdurre il tema delle durate dei rapporti di lavoro previste al momento della stipula e di esaminare i flussi di chiusura in funzione del motivo di conclusione.

La terza sezione (par. 4. *Gli esiti dei contratti di apprendistato*) sfrutta la possibilità, garantita dalla fonte Silv, di utilizzare una prospettiva di analisi longitudinale; permette così di seguire la "storia" dei singoli rapporti di lavoro, di valutarne l'esito finale e il successo in termini di "stabilizzazione" con contratto a tempo indeterminato. Delle trasformazioni si propone una corretta ed omogenea misurazione che consente di valutarne l'evoluzione nel tempo, di approfondirne le caratterizzazioni in funzione dell'età dei lavoratori e delle principali aree di impiego (territorio, settore e qualifica), di verificarne i nessi con le durate dei contratti.

La quarta ed ultima sezione (par. 5. *Il ricorso all'apprendistato da parte delle imprese*) costituisce il contributo più originale del lavoro qui presentato: l'evoluzione dell'apprendistato è letta, con particolare riguardo agli anni della crisi, a partire dalla platea delle imprese che vi fanno ricorso, ricostruendo di quest'ultima la consistenza, le caratterizzazioni settoriali, la diversa propensione alla stabilizzazione contrattuale. In chiusura, con riferimento alle recenti modifiche legislative delle cosiddette "clausole di stabilizzazione" (decreto Poletti), viene presentato un quadro dettagliato del comportamento delle imprese in funzione della classe dimensionale e dei tassi specifici di trasformazione.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Una anticipazione di questo paragrafo è stata proposta in Veneto Lavoro, 2014, "Apprendistato: tassi di trasformazione e clausole di stabilizzazione", Misure/55, settembre, in [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it).

## **1.1. Le principali evidenze**

### *Il contesto generale*

Leggere l'evoluzione dell'apprendistato adottando una prospettiva di medio-lungo periodo richiede l'analisi di una pluralità di dimensioni che hanno caratterizzato l'ultimo ventennio e che costituiscono lo sfondo in cui collocare le dinamiche osservate:

- l'evoluzione della regolazione normativa, con l'estensione della platea a nuove classi di età, la ridefinizione delle tipologie di apprendistato, la precisazione del contenuto formativo dell'esperienza lavorativa;
- le dinamiche demografiche, con il progressivo assottigliamento delle coorti di nuovi entranti nel mercato del lavoro, esito della minore natalità nel Paese e dell'allungamento dei percorsi scolastici individuali;
- le più generali modifiche al margine della regolazione del mercato del lavoro, con l'introduzione di nuovi istituti contrattuali alternativi e concorrenti rispetto all'apprendistato (contratto di inserimento, job on call, lavoro a progetto, somministrazione...).

Di gran parte di questi aspetti emergono tracce chiare, alcune di esse accentuate nella lunga fase di crisi che ancora stiamo attraversando.

### *Dinamica recente: stock, flussi e imprese utilizzatrici*

L'esigenza di rilanciare il contratto di apprendistato come strumento per favorire l'occupazione giovanile è ritornata al centro dell'attenzione politica e sociale dopo che la recessione iniziata nel 2008 ha innescato una nuova fase di contrazione del ricorso a tale tipologia contrattuale (la precedente aveva caratterizzato la prima metà degli anni '90).

Analogamente a quanto si è registrato nel resto dell'Italia, se si confronta il 2013 con il 2007 si evidenzia per il Veneto una caduta della domanda di lavoro di apprendisti superiore al 50% (da 65.000 assunzioni a 28.000); le imprese utilizzatrici si riducono del 53%, da circa 35mila a 16,4mila; gli apprendisti occupati in regione scendono da 74.000 a 55.000 su base media annua. Solo a partire dalla fine del 2013 si sono registrati dei recuperi: nel primo semestre 2014 la dinamica delle assunzioni è ritornata a crescere (+18% la variazione tendenziale) ed ha trascinato al segno positivo anche la dinamica su base annua (+0,7%).

### *Veneto e Italia: il peso dell'apprendistato*

Nel corso del 2012 hanno lavorato come apprendisti complessivamente 555mila giovani in Italia, 68 mila dei quali in Veneto. La nostra regione pesa per circa il 13% sul totale nazionale: insieme alle altre tre realtà territoriali più importanti quanto a occupazione dipendente (nell'ordine Lombardia, Emilia-Romagna e Piemonte) concentra quasi il 50% del totale nazionale degli apprendisti. Sempre nel 2012 gli apprendisti rappresentavano appena il 3,8% del totale degli occupati in Italia e il 4,7% in Veneto; nel 2005 i valori corrispondenti erano rispettivamente il 5,6% e il 6,6%. La riduzione intervenuta riflette l'irrigidimento del mercato del lavoro causato dal perdurare della crisi economica, che ha ristretto le occasioni di ingresso delle nuove leve e ha portato le imprese a orientare le strategie di reclutamento sul breve periodo, utilizzando istituti contrattuali più flessibili (l'apprendistato, anche per l'investimento

nelle attività formative connesse, presuppone prospettive di medio periodo che stentano a riemergere). Di questa tendenza si trovano segnali evidenti nella composizione dei flussi di assunzione: se nella prima metà del decennio di inizio secolo l'apprendistato rappresentava circa il 10% del complesso delle assunzioni, negli ultimi sei anni il suo peso si è progressivamente ridotto fino al 4,5% nel 2013.

### *I settori di impiego*

Se alla fine degli anni '90 il manifatturiero individuava l'ambito principale di impiego degli apprendisti, con il tempo esso ha registrato una progressiva riduzione delle assunzioni con tale contratto, tanto nell'ambito delle attività del made in Italy che - ancor di più - in quelle del metalmeccanico. Oggi sono i servizi (in primo luogo quelli del commercio e del turismo) a garantire circa i due terzi della domanda di apprendisti, anche per effetto dei più pesanti contraccolpi della crisi nel comparto industriale (comprese le costruzioni).

### *La stagionalità*

Tanto in Veneto che in Italia e nelle altre regioni analizzate emerge una marcata stagionalità del fenomeno: prima dell'avvio della crisi, ogni anno gli apprendisti nei mesi estivi superavano quelli dei mesi invernali per circa 80.000 unità. Dal 2009, invece, i picchi stagionali risultano decisamente meno marcati.

Gli apprendistati stagionali pesano negli ultimi anni per circa il 10% sul totale dei flussi registrati.

### *L'età dei giovani lavoratori*

Le tendenze generali si differenziano in funzione dell'età dei lavoratori, sia in Veneto che in Italia. In regione oltre la metà degli apprendisti risulta stabilmente concentrata nella classe 20-24 anni; tra i giovani di questa fascia d'età risultano apprendisti tre occupati ogni 10. Nel tempo si è invece registrata un'inversione di pesi tra la classe dei più giovani (under 20) e quella dei 25-29enni; per i primi, in decisa contrazione quantitativa anche per ragioni demografiche, l'apprendistato riduce drasticamente la propria funzione di canale di ingresso a vantaggio di altre forme contrattuali che ora garantiscono occupazione a due giovanissimi ogni tre (contro la quota di uno ogni tre nella metà degli anni 2000); per i meno giovani (i 25-29enni) si conferma, pur nella congiuntura sfavorevole, un trend di consistente incremento e l'impiego in qualità di apprendista pesa per il 12% sugli occupati di questa classe di età (contro il 4% nel 2005).

### *Le tipologie di apprendistato*

L'apprendistato professionalizzante individua la tipologia largamente prevalente di utilizzo: tenendo conto della compresenza di vecchie e nuove forme previste dall'ordinamento, questa rappresenta stabilmente poco meno del 98% degli apprendisti veneti.

L'apprendistato per il conseguimento della qualifica e diploma professionale (regolato dal Testo Unico del 2012 per i giovani dai 15 ai 25) insieme alla forma simile prevista in precedenza (quello per l'assolvimento del diritto-dovere dell'obbligo formativo rivolto ai giovani fino ai 18 anni) contano in media negli ultimi anni poco più di 1.000 unità, circa il 2% del totale.



Ancor più rarefatto e dalle prospettive incerte è l'apprendistato di alta formazione (appena 50 occupati), mentre quello previsto per i lavoratori in mobilità registra un ricorso assai modesto (poco più di 200 occupati medi annui).

#### *La durata dei contratti*

In conseguenza dell'introduzione di modalità più stringenti di regolazione dell'istituto (anche via contrattazione collettiva) a partire dal 2007-2008 si registra una profonda modificazione della composizione dei rapporti attivati in funzione della durata prevista.

In passato per circa l'80% degli apprendistati attivati si prevedeva una durata compresa tra i 12 e i 24 mesi. Nel 2013 l'omologa quota è scesa sotto al 10% e la situazione si presenta significativamente più articolata: in un caso su due la conclusione prevista è compresa tra i due e i tre anni; le due classi estreme, sotto l'anno e sopra i quattro anni, concentrano ciascuna circa il 15% delle assunzioni effettuate, mentre le durate tra i tre e i quattro anni pesano per il 6% (dopo essere state una modalità frequentata in circa un terzo dei casi a cavallo tra il 2008 e il 2011).

#### *La conclusione dei rapporti: dimissioni, trasformazioni, licenziamenti e mancate stabilizzazioni*

Qual è il destino dei rapporti di apprendistato stipulati? Emerge un progressivo miglioramento delle modalità di utilizzo del contratto, soprattutto in relazione alle prospettive di stabilizzazione dei lavoratori:

- la parte più rilevante, piuttosto stabile nel tempo, è rappresentata dai casi di dimissioni prima del termine inizialmente previsto (o di quello relativo alla conclusione del periodo formativo), con una quota media sul totale di poco inferiore al 50%;
- poco più di un quarto sono i contratti trasformati (o confermati alla fine del periodo formativo);
- le cessazioni determinate da licenziamento sono inevitabilmente cresciute negli anni della crisi, quando si sono attestate sul 12% delle stipule, tre-quattro punti percentuali in più rispetto alla metà degli anni 2000;
- l'ultimo gruppo è costituito dagli apprendistati conclusi con l'ottenimento della qualifica ma senza trasformazione o stabilizzazione, in passato una modalità che interessava oltre due apprendisti ogni 10 assunti e che invece negli ultimi anni risulta notevolmente ridotta (circa il 5%-6% dei casi).

#### *Il successo del percorso: le trasformazioni*

Il tasso di trasformazione effettivo, al netto dei contratti stagionali, risulta in media pari al 24%. Esso è cresciuto sensibilmente nel corso del tempo: si va dal 22% dei contratti iniziati nel 1998 a circa il 30% di quelli stipulati nel 2008-2009, mentre l'ultimo anno considerato – il 2010, con peraltro esiti non ancora interamente osservabili – segna un 23%.

Con riferimento alle caratteristiche anagrafiche dei lavoratori, il tasso di trasformazione risulta più elevato per le donne, in particolare per quelle italiane (26%); è inoltre strettamente correlato con il crescere dell'età degli apprendisti, raggiungendo i livelli più elevati tra i 29enni per i quali sfiora il 38%.

Per quanto riguarda le modalità di impiego (i settori e le qualifiche) il quadro che emerge appare lontano dallo stereotipo dell'apprendistato come via maestra per l'apprendimento dei mestieri tradizionali (per esempio le lavorazioni tipiche del made in Italy). Emerge piuttosto una relazione stretta tra il ricorso a questo strumento di inserimento lavorativo e i processi di formazione/qualificazione della manodopera. Infatti il tasso di trasformazione è maggiore nei settori a più elevato contenuto tecnologico e per le qualifiche più elevate: per le professioni intellettuali sfiora in media il 43%, per quelle tecniche si attesta al 38% mentre presenta valori inferiori alla media per le figure qualificate dei servizi (18%).

#### *Le durate dell'apprendistato nei casi di trasformazione*

Quanto tempo intercorre tra l'avvio di un contratto di apprendistato e la sua eventuale trasformazione? Negli ultimi anni poco più di un terzo dei contratti (circa il 37%) viene trasformato entro due anni dall'assunzione; una seconda quota significativa (31%) viene trasformata tra i due e i tre anni; il terzo restante, infine, dopo i tre anni. Per gli apprendisti al di sotto dei 20 anni prevalgono le durate medio-lunghe, con circa il 70% dei casi oltre i due anni; tra i 20 e i 24 anni si nota una più alta frequenza delle durate comprese tra uno e due anni; per la popolazione più "matura" (25-29 anni) le trasformazioni avvengono con più frequenza dopo almeno tre anni, evento che per i 28-29enni riguarda ben una trasformazione su due.

#### *Le imprese utilizzatrici*

Nel complesso l'industria rimane l'ambito produttivo nel quale più diffuso è il ricorso all'inserimento dei giovani attraverso percorsi di apprendistato: nel 2013 il 26% delle imprese manifatturiere attive ha utilizzato l'apprendistato per assumere (parte o tutto) il personale necessario; il complesso delle attività dei servizi la quota delle utilizzatrici si ferma al 23% mentre del tutto marginale è l'utilizzo fatto dalle imprese del primario (appena il 2%).

#### *La propensione delle imprese alla trasformazione*

Con quali strategie di reclutamento operano le aziende che assumono con contratti di apprendistato? Una parte consistente (quasi il 60%) non ha mai trasformato alcun contratto di apprendistato, il 23% ha trasformato fino al 50% degli apprendisti assunti, il 18% oltre il 50%. L'incidenza delle imprese che non hanno effettuato alcuna trasformazione è particolarmente alta nelle costruzioni (69%) e nei servizi turistici (66%); raggiunge livelli più bassi (intorno al 48%) nel manifatturiero, in particolare nel metalmeccanico e nelle altre industrie, oltre che nel terziario avanzato, che individua l'unico settore dei servizi a scendere sotto la quota del 50%.

La probabilità di giungere alla stabilizzazione occupazionale degli apprendisti cresce con l'intensità del ricorso a tale forma di assunzione: la quota dei rapporti trasformati passa da appena il 28% nelle imprese che ricorrono occasionalmente all'apprendistato (hanno effettuato una sola assunzione in un quinquennio), fino al 91% di quelle che hanno assunto più di 40 apprendisti; raggiunta la soglia di almeno tre assunzioni, la metà delle imprese effettua almeno una trasformazione.

### *Imprese e clausole di stabilizzazione*

Possiamo delineare un quadro più preciso dei comportamenti delle imprese in relazione all'utilizzo dell'apprendistato simulando i criteri previsti dalla normativa<sup>4</sup> in relazione alla clausole di stabilizzazione e considerando le "unità aziendali" con dipendenti al 31 dicembre 2013 che nei 36 mesi precedenti avevano concluso almeno un rapporto di apprendistato.

Le aziende si polarizzano intorno ai due estremi, quantitativamente equivalenti, rappresentati da un lato dalle imprese "virtuose", che presentano tassi di stabilizzazione superiori al 50% e concentrano il 93% delle trasformazioni; dall'altro da quelle che fanno un ricorso episodico all'apprendistato, non hanno trasformato alcun rapporto e mostrano alti tassi di dimissione. Tra queste due situazioni estreme si ritrova un nucleo più contenuto (appena il 5% delle aziende) caratterizzato in prevalenza da una buona propensione alla stabilizzazione (ovvero trasformano tra i 3 e i 5 apprendisti ogni 10).

Le imprese che non rispettano la c.d. "clausola di stabilizzazione" prevista dal "decreto Poletti" (ovvero hanno più di 50 dipendenti e hanno trasformato meno del 20% degli apprendistati conclusi nei 36 mesi precedenti) risultano 231, un sesto delle 1.300 di quella classe dimensionale.

Nel complesso, prescindendo dalla classe dimensionale, le imprese non allineate alle previsioni del "decreto Poletti" risultano poco meno della metà del totale.

### **1.2. Dati amministrativi e recenti modifiche legislative: una breve nota di metodo**

Una delle caratteristiche peculiari delle basi dati amministrative è rappresentata dal loro intrinseco carattere "mobile" derivante dai necessari e frequenti adeguamenti che seguono nel tempo le modifiche dei procedimenti e delle classificazioni utilizzate, nel nostro caso dovute essenzialmente all'evoluzione della legislazione giuslavoristica. Di questa è indispensabile tenere conto, al fine di una corretta lettura e interpretazione dei dati, soprattutto quando si considera un periodo temporale piuttosto lungo. Di questi aspetti si cercherà di fornire gli elementi salienti nel corso della trattazione.

Tuttavia, con riferimento al periodo più recente, è utile preliminarmente richiamare le principali innovazioni determinate dalle modifiche legislative introdotte a partire dal 25 ottobre 2011, ovvero dall'entrata in vigore del dl n.167 (Testo Unico sull'apprendistato) che ha comportato la definizione di tale contratto, sin dalla sua originale stipula, come un rapporto a "tempo indeterminato". Utilizzando anche dati amministrative, il recepimento all'interno dei sistemi informativi delle modifiche normative e la precisa individuazione delle conseguenze applicative che ne derivano si rivelano passaggi cruciali per la corretta misurazione e interpretazione del fenomeno apprendistato, soprattutto per quanto riguarda la durata dei rapporti di lavoro, gli eventi di trasformazione, il carattere stagionale o meno della prestazione lavorativa. In particolare, con riferimento alla realtà veneta, si possono individuare quattro distinti periodi:

#### *1° periodo (rapporti in essere al 25/10/2011)*

Fino a tale data viene comunicata la fine del rapporto d'apprendistato (come per tutti i tempi determinati). In particolare, salvo comunicazioni di dimissioni o di licenziamenti o di proroghe/trasformazioni anticipate:

---

<sup>4</sup> Il tasso di trasformazione è calcolato in questo caso in maniera più stringente, al netto delle dimissioni, dei licenziamenti per giusta causa e per mancato superamento del periodo di prova.

- se il rapporto viene trasformato in tempo indeterminato è espressamente prevista una comunicazione di trasformazione,
- non è necessaria alcuna comunicazione se il rapporto termina “naturalmente” con il conseguimento della qualifica;

Non è possibile individuare direttamente, dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese, l'utilizzo dell'apprendistato per lavori stagionali. Come *proxy* si è adottato un criterio piuttosto restrittivo considerando stagionali le assunzioni di apprendisti effettuate dalle imprese del settore turistico localizzate nei principali comuni turistici della regione.<sup>5</sup>

#### *2° periodo (rapporti iniziati tra il 26/10/2011 e il 24/04/2012)*

In tale periodo viene comunicata la data di fine rapporto, corrispondente alla data di conclusione del periodo formativo. Salvo comunicazioni di dimissioni, di licenziamenti o di proroghe anticipate:

- il rapporto viene classificato a tutti gli effetti come normale rapporto a tempo indeterminato e non è necessaria alcuna comunicazione di trasformazione,
- se il rapporto termina deve essere comunicata la cessazione; l'impresa ha la facoltà di recedere senza le penalizzazioni altrimenti vigenti per i licenziamenti.

Per gli stagionali vale quanto già detto in precedenza.

#### *3° periodo (rapporti iniziati tra il 25/04/2012 e il 10/01/2013)*

Per questa fase i modelli di comunicazione obbligatoria prevedono un'esplicita indicazione dei rapporti di apprendistato nell'ambito della stagionalità; l'apprendistato stagionale trova ospitalità nella classificazione delle tipologie contrattuali.

#### *4° periodo (rapporti iniziati a partire dall'11/01/2013)*

Viene prevista esplicitamente la data di fine periodo formativo che affianca, con la medesima informazione, quella preesistente di fine rapporto. A tale data, salvo comunicazioni di dimissioni o di licenziamenti o di proroghe:

- il rapporto viene classificato a tutti gli effetti come normale rapporto a tempo indeterminato e non è necessaria alcuna comunicazione di trasformazione,
- se il rapporto termina deve essere comunicata la cessazione (l'impresa ha la facoltà di recedere senza le penalizzazioni altrimenti vigenti per i licenziamenti).

Per il contratto di apprendistato di tipo stagionale viene prevista un'apposita indicazione all'interno del modulo di comunicazione e dunque del Silv (un flag).

---

<sup>5</sup> La classificazione adottata utilizza come criterio sia il settore di attività che la localizzazione dell'impresa. Sono considerati stagionali gli impieghi di apprendisti nel settore turistico allargato, definito come insieme dei seguenti aggregati della classificazione Istat: le “attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” (cod. Ateco 55 e 56), le “attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse” (79), le “attività di organizzazione di convegni e fiere” (823), le “attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento” (90, 91, 92 e 93) e i “servizi dei centri per il benessere fisico” (96.04).

Dal punto di vista territoriale si sono isolati i principali comuni delle aree turistiche a maggiore stagionalità: per il turismo montano, Auronzo di Cadore, Cortina d'Ampezzo, Falcade, San Vito di Cadore; per l'area del Garda, Bardolino, Brenzone, Costermano, Garda, Lazise, Peschiera del Garda, Torri del Benaco; per il turismo costiero-balneare, Caorle, Cavallino-Treporti, Eraclea, Jesolo, Rosolina e San Michele al Tagliamento.

## 2. CONSISTENZA, DINAMICHE E PRINCIPALI CARATTERISTICHE

I dati resi disponibili dall'Inps costituiscono a livello nazionale il riferimento principale per un'analisi della consistenza e delle principali caratteristiche dell'occupazione di apprendisti nel nostro Paese.<sup>6</sup> Resi disponibili in serie quinquennali, l'ultimo aggiornamento (relativo al periodo 2008-2012) permette di quantificare il numero di apprendisti secondo due diverse misure:

- gli occupati nel corso dell'anno, ovvero il numero di lavoratori (teste) per i quali risulta almeno un versamento contributivo in qualità di apprendista; tale dato permette di valutare il numero di lavoratori annualmente interessati dall'utilizzo di tale strumento contrattuale (stock-flusso);
- il dato degli occupati medi annui, calcolati sulla base dei singoli dati mensili, offre un'informazione sulla consistenza occupazionale media degli apprendisti (stock medio).

**Tab. 1 – Apprendisti occupati in alcune regioni italiane e in Italia. Anni 2005-2013**

	Inps					Silv
	Italia	Piemonte	Lombardia	Emilia R.	Veneto	
<b>Occupati nell'anno (*)</b>						
2005	717.256	53.258	116.289	75.011	83.178	100.704
2006	748.307	55.674	124.344	77.696	87.776	108.328
2007	784.222	60.962	130.216	78.175	92.984	115.329
2008	758.478	62.089	127.093	75.209	92.310	114.402
2009	678.783	56.722	110.921	66.536	82.079	103.455
2010	616.553	51.048	97.427	61.379	75.188	100.859
2011	573.247	47.364	90.557	59.262	71.710	96.621
2012	554.773	46.198	88.468	57.479	68.067	87.888
2013						80.529
<b>Occupati medi annui (**)</b>						
2005	540.908	43.417	93.868	53.091	65.465	63.473
2006	570.281	45.153	99.834	56.133	68.220	67.170
2007	613.940	49.590	108.063	58.770	73.677	73.367
2008	619.334	52.069	108.853	59.288	76.124	79.725
2009	568.502	48.972	99.074	54.759	70.407	77.754
2010	519.525	44.527	87.010	50.194	64.345	71.770
2011	483.695	41.228	80.017	48.130	60.960	66.630
2012	461.460	39.598	76.590	46.661	58.545	62.416
2013						57.448
<b>Occupati medi nel quarto trimestre (***)</b>						
2012	451.609	39.408	15.328	44.711	55.973	59.467
2013	433.760	37.871	14.283	43.800	53.141	55.204

\* Per Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti in [www.inps.it](http://www.inps.it) – "Lavoratori dipendenti retribuzioni e periodi retribuiti nell'anno"): L'unità statistica è rappresentata dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente nel corso dell'anno.

Per Sil: numero di persone che nel corso dell'anno sono state impiegate almeno un giorno con un contratto di apprendistato.

\*\* Per Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti in [www.inps.it](http://www.inps.it) – "Lavoratori dipendenti nel mese") media di dati mensili su apprendisti (L'unità statistica è rappresentata dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente nel corso del mese di competenza).  
Per Sil media annua delle posizioni di lavoro osservate in ciascun giorno dell'anno.

\*\*\* Per Inps (dati riportati in Ministero del Lavoro, Quaderno di monitoraggio n. 2, luglio 2014).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps e Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

<sup>6</sup> Le modalità di rilevazione delle informazioni della principale fonte nazionale sul mercato del lavoro, la Rfl dell'Istat, basandosi sulle valutazioni soggettive degli intervistati non consentono infatti di cogliere in maniera adeguata la consistenza del fenomeno: la stima fornita è negli ultimi anni intorno alle 150-160mila unità, meno di 15mila in Veneto.

A queste informazioni, con specifico riferimento al Veneto, si può rapportare il dato desumibile dal Silv calcolato rispettivamente come stock-flusso nell'anno, ovvero come numero complessivo di persone che nel corso di ciascun anno sono state impiegate almeno un giorno con un contratto di apprendistato, e come media delle posizioni di lavoro osservate in ciascun giorno dell'anno.

Nel corso del 2012 hanno lavorato come apprendisti 555mila soggetti in Italia, 68mila dei quali in Veneto (**tab. 1**). Gli occupati medi nell'anno risultano rispettivamente 461mila e poco più di 58,5mila. Considerando le quattro regioni più importanti quanto a occupazione dipendente (nell'ordine Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Piemonte) si verifica che esse coprono stabilmente il 48% del totale nazionale, il Veneto da solo il 13%.

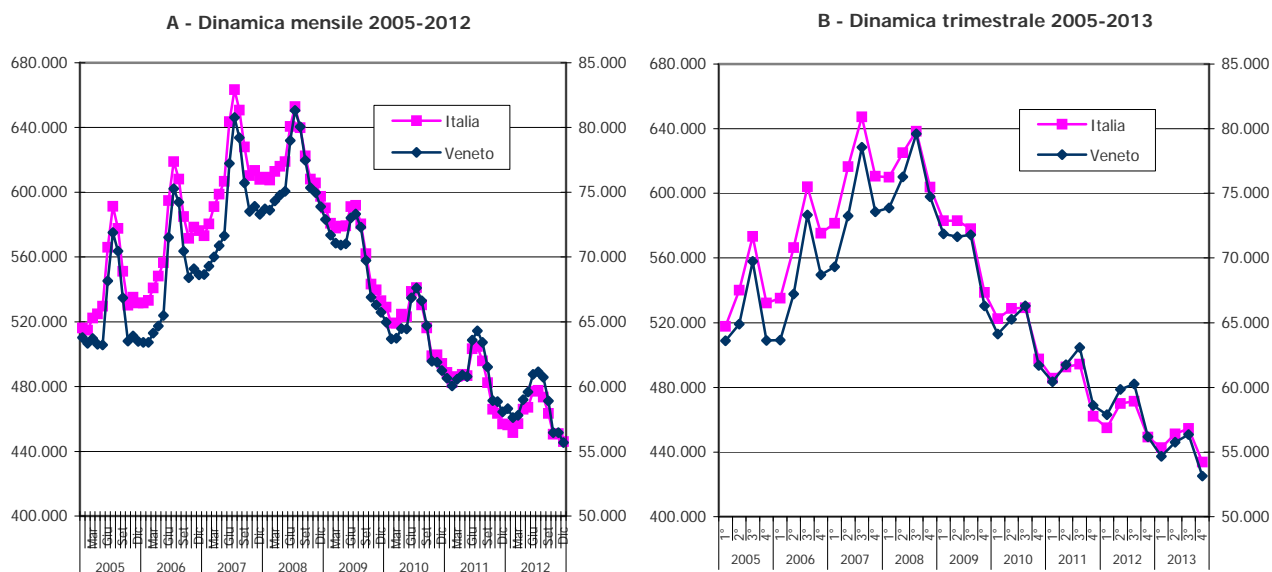
Dopo una fase di espansione occupazionale, che aveva portato nel 2008 a sfiorare i 620mila apprendisti medi annui, dal 2009 si registrano chiaramente gli effetti della crisi economica con una decisa flessione rispetto ai volumi degli anni precedenti, generalizzata e uniforme in tutti gli ambiti regionali esaminati, che al 2012 risulta nell'ordine del -25% rispetto ad appena quattro anni prima. Tale tendenza, con riferimento al Veneto, risulta confermata anche dai dati Silv (ultima colonna a destra in tab. 1) che restituiscono una dimensione quantitativa dell'occupazione di apprendisti assai prossima a quella rilevata dall'ente previdenziale nazionale seppure, come vedremo meglio oltre, con una caduta meno marcata negli ultimi anni. La (piuttosto sistematica) sovrastima in Silv è spiegabile principalmente per effetto dei criteri di misura adottati dalle due fonti: le statistiche prodotte dall'Inps, infatti, distribuiscono i soggetti per tipologia contrattuale sulla base del contratto prevalente – in termini di giorni lavorati – nel periodo osservato, mentre in Silv viene rilevato in maniera più stringente il numero di soggetti che, in ciascun periodo, hanno lavorato almeno un giorno come apprendisti. Non a caso le differenze appaiono quantitativamente più rilevanti in termini di stock-flusso annuale (tra il 20% e il 30%) che non di occupati medi (meno del 10%).<sup>7</sup>

Torneremo oltre sui dati Silv, dopo aver esplorato meglio i contenuti informativi dei dati nazionali dell'Inps. Per valutare meglio le tendenze recenti e iniziare a mettere a fuoco le modalità di utilizzo di tale tipologia di lavoro possiamo esaminare la distribuzione trimestrale e quella mensile dell'occupazione di apprendisti, la prima resa al momento disponibile dall'inps fino a tutto il 2013 (**graf. 1**). Emerge, tanto in Italia che in Veneto, una marcata stagionalità: prima dell'avvio della crisi, ogni anno gli apprendisti nei mesi estivi superavano quelli dei mesi invernali per circa 80.000 unità; la punta massima degli apprendisti in Italia è stata toccata nell'estate del 2007, quando gli occupati hanno superato la quota 660.000 unità, mentre in Veneto si è arrivati ad un picco massimo nel luglio del 2008, con oltre 80.000 apprendisti. Dal 2009, invece, i picchi stagionali risultano decisamente meno marcati, mentre la flessione del ricorso all'apprendistato risulta consistente e continua negli anni della crisi.

---

<sup>7</sup> Una seconda differenza è relativa all'ambito territoriale di osservazione: nel caso di Silv sono considerate tutte le unità locali localizzate nel territorio regionale, a prescindere dall'ubicazione della sede legale; nel caso di Inps la possibile opzione per l'accantonamento contributivo può portare a sovrastimare o, al contrario, a sottostimare la consistenza occupazionale delle aziende con unità produttive situate in diversi contesti regionali.

**Graf. 1 - Consistenza mensile/trimestrale degli apprendisti occupati.  
Confronto tra Italia e Veneto, anni 2005-2013**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps e Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

Anche per effetto di questo progressivo assottigliamento, sul complesso dell'occupazione dipendente (sempre basandoci sulla fonte Inps) nel 2012 gli apprendisti rappresentavano appena il 3,8% del totale degli occupati in Italia e il 4,7% in Veneto; nel 2005 i valori omologhi erano rispettivamente il 5,6% e il 6,6%. Tale riduzione riflette il tendenziale irrigidimento del mercato del lavoro conseguente al perdurare della crisi economica, che ha visto sempre più restringersi gli spazi per l'ingresso delle nuove leve e ha portato le imprese a orientare le proprie strategie di reclutamento su orizzonti di breve periodo, utilizzando maggiormente istituti contrattuali più flessibili (l'apprendistato, anche per l'investimento nelle attività formative ad esso connesse, impone visioni di medio periodo che ancora stentano a riemergere).

Per meglio apprezzare la portata dei mutamenti che stanno interessando la platea di lavoratori interessati dal ricorso all'apprendistato possiamo ancora fare riferimento ai dati Inps che permettono di verificare in maniera dettagliata la consistenza e l'incidenza degli apprendisti sul totale dell'occupazione in funzione delle diverse classi d'età (**tab. 2**). Tanto in Italia che in Veneto, oltre la metà degli apprendisti risulta concentrata stabilmente nella classe 20-24 anni, mentre negli otto anni esaminati (2005-2012) avviene una tendenziale inversione di pesi tra la classe dei più giovani e quella dei 25-29enni: i primi diminuiscono, oltre che per l'effetto demografico, a seguito anche della crisi economica; i secondi confermano, pur nella congiuntura sfavorevole, un trend di consistente crescita, passando da poco meno di 8mila a circa 20mila (in Italia da 100mila a 183mila). Queste tendenze sono rivelatrici anche di un mutamento nelle modalità di reclutamento da parte delle aziende, mutamento che si registra in tutto il Paese:

- per i più giovani l'apprendistato riduce la propria funzione di canale di ingresso a vantaggio di altre forme contrattuali; in Veneto, nel 2005, 66 occupati su 100 erano apprendisti, nel 2012 sono appena 36;

- per i 25-29enni il percorso è inverso, con gli apprendisti che passano dal 4% al 12% del totale occupati (dal 5% all'11% in Italia);
- relativamente più stabile, sempre al di sopra del 30% in regione, il peso dell'apprendistato tra i 20-24enni, mentre nella media italiana esso risulta su valori leggermente più bassi e maggiormente declinanti;
- pur in crescita, permane marginale l'apprendistato tra le forme di occupazione per la coorte dei 30enni (meno dell'1% sia in regione che nel resto del Paese).

**Tab. 2 – Apprendisti occupati nell'anno e quota percentuale sul totale occupati per classe d'età. Veneto e Italia, 2005-2012**

	Lavoratori nell'anno					
	2005	2008	2009	2010	2011	2012
<b>VENETO (val. ass.)</b>						
<= 19	25.919	20.285	13.421	11.701	10.727	7.298
20-24	49.261	49.743	44.950	40.508	38.629	37.709
25-29	7.865	20.031	20.701	19.742	19.231	19.729
30-39	133	2.251	3.006	3.237	3.123	3.331
Totale under 40	83.178	92.310	82.078	75.188	71.710	68.067
Quota sul totale occupati						
<= 19	66,4%	53,0%	49,1%	44,3%	43,4%	36,1%
20-24	34,7%	34,0%	33,7%	31,5%	30,4%	31,3%
25-29	3,8%	10,3%	11,5%	11,3%	11,3%	12,2%
30-39	0,0%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%
Totale under 40	9,7%	10,7%	10,2%	9,6%	9,4%	9,4%
<b>ITALIA (val. ass.)</b>						
<= 19	194.940	148.435	105.685	88.917	75.827	54.674
20-24	419.035	386.884	345.766	311.171	289.440	282.085
25-29	101.002	198.326	194.771	182.283	174.409	182.655
30-39	2.279	24.833	32.499	34.182	33.571	35.359
Totale under 40	717.256	758.478	678.721	616.553	573.247	554.773
Quota sul totale occupati						
<= 19	61,3%	45,1%	41,9%	38,1%	35,3%	30,0%
20-24	32,6%	27,9%	27,2%	25,2%	24,0%	24,5%
25-29	5,2%	10,2%	10,7%	10,3%	10,1%	10,9%
30-39	0,0%	0,5%	0,7%	0,8%	0,8%	0,8%
Totale under 40	8,8%	9,0%	8,5%	8,0%	7,6%	7,6%

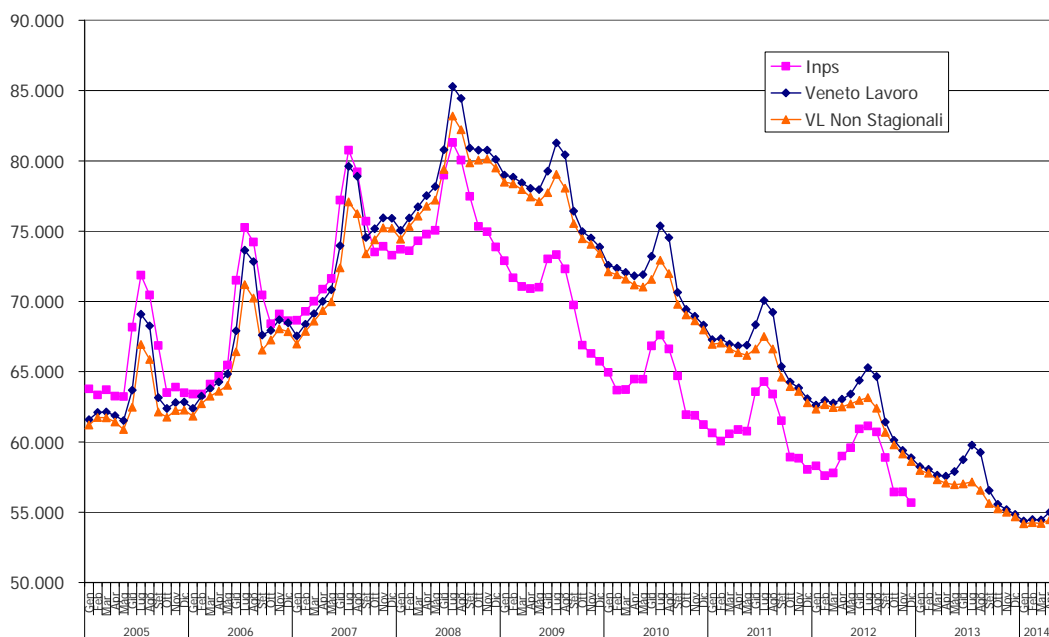
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Inps

I dati desumibili dagli archivi amministrativi del Silv, come abbiamo accennato sopra, mostrano per il Veneto valori e tendenze assai prossime a quelle misurate dall'Inps. Ad un esame più analitico, dettagliato a livello mensile, si possono meglio apprezzare similitudini e differenze tra le due fonti (**graf. 2**). Entrambe colgono in misura coerente la stagionalità nel ricorso all'istituto, così come la netta inversione di tendenza in corrispondenza con l'esordio della crisi economica nella seconda metà del 2008; questa ha determinato una contrazione del volume di apprendisti che pare arrestarsi solo negli ultimi mesi. La distanza tra le due fonti, minima nei primi tre anni della finestra esaminata (a favore di Inps) e in crescita a partire dal 2008 (a favore di Silv), può essere spiegata – oltre che come effetto dei diversi criteri di misura sopra richiamati – con il miglioramento del sistema di raccolta delle informazioni garantito dall'avvio del sistema di comunicazioni obbligatorie (marzo 2008). Il grafico



permette inoltre di apprezzare il peso del ricorso in chiave stagionale all'apprendistato, con la distinzione dell'aggregato di occupati nei settori/aree turistiche della regione. Per quanto il criterio adottato sia piuttosto restrittivo (l'assunzione di apprendisti stagionali può avvenire in parte anche in ambiti settoriali e in contesti territoriali diversi da quelli tipici del turismo così come da noi definiti) la distinzione proposta ci pare colga in maniera abbastanza attendibile l'entità del fenomeno.

**Graf. 2 – Consistenza degli apprendisti occupati in Veneto: confronto fonte Inps e Silv. Gennaio 2005-aprile 2014**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

Oltre al vantaggio di un maggiore aggiornamento, i dati amministrativi del Silv offrono apporti informativi originali. Prima di passare ad esplorarli nel dettaglio è utile offrire un quadro dell'articolazione e delle tendenze del fenomeno in funzione delle tipologie di apprendistato previste nel tempo dal nostro ordinamento (**tab. 3**).

Nel periodo osservato si è assistito alla progressiva sostituzione dell'apprendistato professionalizzante rispetto a quello regolato dalla legge Treu (l. 196/1997): il primo, in controtendenza rispetto al trend generale, ha segnato una pressoché costante crescita quantitativa anche negli anni di crisi e, con oltre 53mila occupati, rappresenta nel 2013 il 93% degli apprendisti; il secondo, voce pressoché unica nel 2005 con oltre 63mila occupati, è in via di esaurimento e conta ormai poche migliaia di unità.

Di modestissima consistenza quantitativa sono le altre due tipologie principali:

- l'apprendistato in sostituzione della frequenza scolastica per l'assolvimento del diritto-dovere dell'obbligo, previsto per giovani fino ai 18 anni, dopo aver superato appena le 2mila unità nel 2009 è sceso sotto le 600 nell'ultimo anno considerato, progressivamente sostituito (con il testo unico del 2012) con l'apprendistato per la qualifica e diploma professionale, previsto per i giovani assunti dai 15 ai 25 anni, che nel 2013 ha riguardato ulteriori 500 occupati;

- praticamente inconsistente sotto il profilo numerico è l'apprendistato per l'alta formazione, con poco più di 50 apprendisti nella media negli ultimi anni.

A queste tipologie si aggiunge l'apprendistato per i lavoratori in mobilità, previsto con la specifica finalità di qualificare o riqualificare i lavoratori espulsi dai cicli produttivi e che perciò non prevede alcun limite di età; nell'ultimo periodo ha interessato poco più di 200 occupati l'anno.<sup>8</sup>

**Tab. 3 - Veneto. Consistenza annua degli apprendisti occupati per tipologia**

	Appr. profess.	Appr. x istruz.	Appr. alta form.	Appr. ex 196	Appr. x qual.prof.	Appr. x lav.mob.	Totale
2005	304	89	8	63.068	3	0	63.473
2006	1.001	169	16	65.983	2	0	67.170
2007	2.925	331	25	70.078	7	1	73.367
2008	19.073	1.811	44	58.774	19	4	79.725
2009	34.175	2.129	48	41.361	35	7	77.754
2010	43.421	2.040	89	26.163	48	8	71.770
2011	51.504	1.732	78	13.248	56	12	66.630
2012	54.902	1.161	56	5.937	244	116	62.416
2013	53.510	590	54	2.565	506	222	57.448
2014 (1° quadr.)	52.234	287	47	1.337	508	171	54.584

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

<sup>8</sup> L'introduzione di questa fattispecie di apprendistato esemplifica la crescente tensione che ha caratterizzato l'evoluzione normativa dell'istituto che, a seconda delle congiunture, ha visto prevalere di volta in volta una maggiore attenzione verso le sue valenze formative o verso la sua funzione occupazionale. Al punto che, secondo alcuni, con essa si raggiunge "il punto più spinto di un apprendistato costruito come normale contratto a tempo indeterminato, con l'intento formativo ridotto a puro alibi per il trattamento di favore che lo accompagna" (Carinci F., 2012, "E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")", *W.P.C.S.D.L.*, n. 145, p. 70).

### 3. I FLUSSI DI ASSUNZIONE: DINAMICHE E CARATTERISTICHE

Una delle modalità più consuete di analisi dei dati derivati dal Silv è rappresentata dalla contabilità dei movimenti registrati nel mercato del lavoro regionale, in particolare dei flussi di assunzione, di cessazione e, prima del T.U. del 2011, di trasformazione contrattuale. In questo caso possiamo assumere una prospettiva di lettura di medio periodo ed esaminare innanzitutto ciò che si è verificato in Veneto dal 2000 allo scorso anno.

**Tab. 4 – Flussi, saldi e stock occupazionale di apprendisti occupati in Veneto. Anni 2000-2013**

	Assunzioni	Conclusioni (cessazioni o trasformazioni o superamento periodo di formazione)	Saldo	Stock a fine anno
al 31.12.1999				60.105
2000	60.517	57.444	3.073	63.178
2001	55.196	58.302	-3.106	60.072
2002	54.020	54.622	-602	59.470
2003	53.375	54.615	-1.240	58.230
2004	57.857	55.217	2.640	60.870
2005	53.333	52.828	505	61.375
2006	62.455	57.150	5.305	66.680
2007	65.130	57.569	7.561	74.241
2008	55.455	50.937	4.518	78.759
2009	36.486	42.613	-6.127	72.632
2010	39.411	44.996	-5.585	67.047
2011	39.455	44.651	-5.196	61.851
2012	33.140	37.069	-3.929	57.922
2013	27.775	31.729	-3.954	53.968
2013				
1° trim	6.639	7.381	-743	57.179
2° trim	8.403	6.756	1.648	58.827
3° trim	6.877	10.437	-3.560	55.267
4° trim	5.856	7.155	-1.299	53.968
2014				
1° trim	6923	6.374	549	54.517
2° trim	9925	6.440	3.485	58.002

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 luglio 2014)

Il progressivo irrigidimento del mercato del lavoro emerge con estrema chiarezza esaminando l'andamento dei flussi di ingresso in apprendistato dei giovani lavoratori a partire dal 2008 (**tab. 4**): se nella prima metà di quel decennio, pur con andamenti non sempre orientati all'incremento del volume complessivo, le assunzioni annue avevano oscillato tra un minimo di 54mila e il massimo di 65mila nell'ultimo anno pieno pre-crisi (il 2007), nel 2009 esse scendono a 36,5mila e, dopo una leggera ripresa tra il 2010 e il 2011, arrivano nel 2013 a dimezzare la propria consistenza, attestandosi al di sotto delle 28mila unità. Il primo semestre del 2014 pare comunque indicare un'inversione di tendenza e la ripresa della domanda di apprendisti.

È risaputo che nello stesso periodo è stato l'insieme della domanda di lavoro ad aver subito una drastica contrazione; tuttavia i flussi di apprendistato sono risultati i più penalizzati proprio in virtù dell'orizzonte di medio periodo che permea tali stipule contrattuali rispetto alle diverse alter-

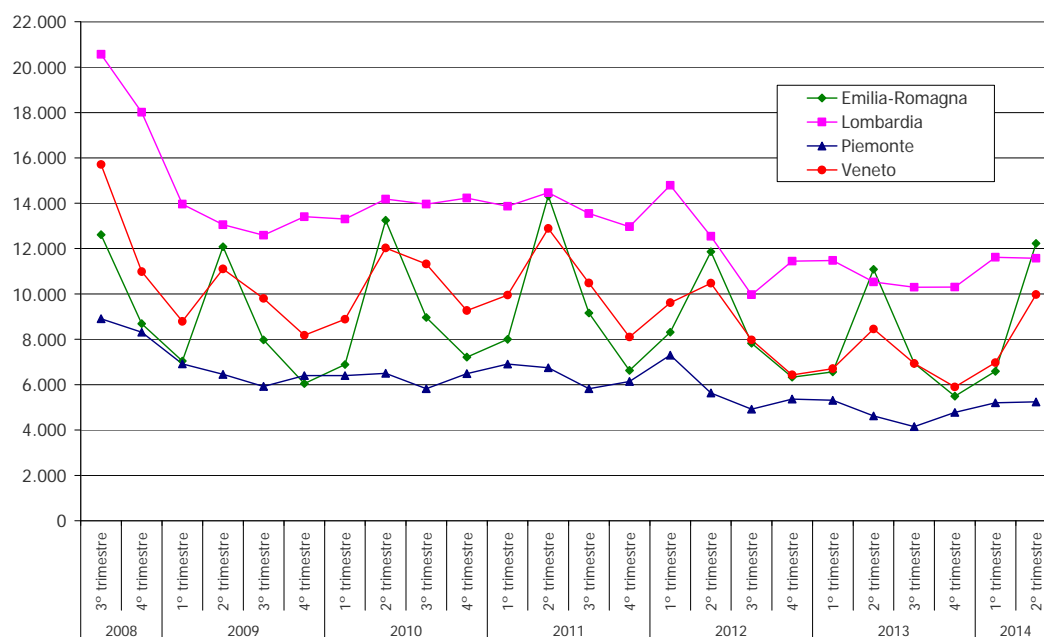
native di reclutamento disponibili per i datori di lavoro: se nel corso di tutta la prima metà del decennio di inizio secolo l'apprendistato rappresentava circa il 10% del complesso delle assunzioni, negli ultimi sei anni il suo peso si è progressivamente ridotto fino a raggiungere nel 2013 appena il 4,5% del totale movimenti.

Un andamento del tutto simile si rileva in relazione alle conclusioni dei rapporti di apprendistato (che includono le cessazioni e le trasformazioni o conferme), che dalle 57-58mila degli ultimi anni pre-crisi sono scese sotto la soglia delle 32mila nell'ultimo anno esaminato. La loro flessione è comunque risultata leggermente meno marcata: in rapporto al 2007 le assunzioni nel 2013 sono diminuite del 57% mentre le conclusioni hanno registrato un 45% in meno. Prima ancora che a processi di chiusura forzata dei rapporti in essere, il bilancio negativo degli ultimi cinque anni (documentato in tabella dal saldo riportato in terza colonna) è dunque imputabile principalmente al marcato calo delle nuove stipule.

Una lettura delle dinamiche più recenti è possibile anche esaminando i flussi di assunzione registrati in altre realtà territoriali nazionali, ora osservabili sistematicamente per alcune regioni e province autonome grazie al lavoro svolto dal Gruppo multiregionale di analisi del mercato del lavoro (SeCO). La flessione del volume della domanda rispetto al 2008 risulta generalizzata alle regioni prese in considerazione (**graf. 3**): al di là delle diverse caratterizzazioni stagionali dei flussi (particolarmente marcata quella estiva in Emilia Romagna), negli ultimi trimestri i segnali di ripresa delle assunzioni non sono tali da far prevedere un prossimo ritorno ai livelli pre-crisi.

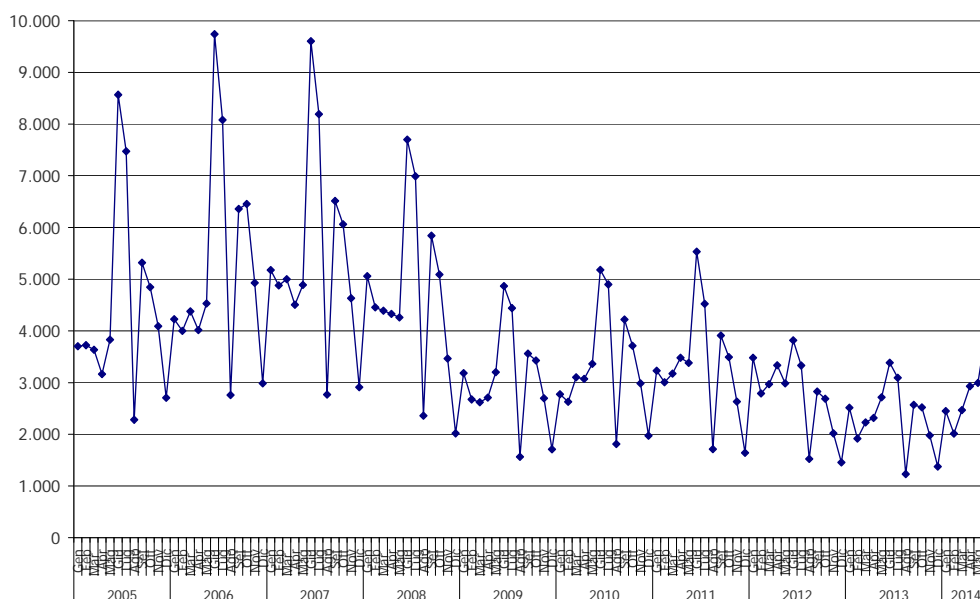
Anche il Veneto mostra una significativa componente stagionale nella dinamica delle assunzioni, che risulta comunque in progressiva attenuazione, riflettendo la complessiva caduta della domanda di lavoro (**graf. 4**).

**Graf. 3 – Assunzioni di apprendisti in Veneto, Piemonte, Lombardia ed Emilia Romagna. 3° trimestre 2008-2° trimestre 2014**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SeCO, settembre 2014

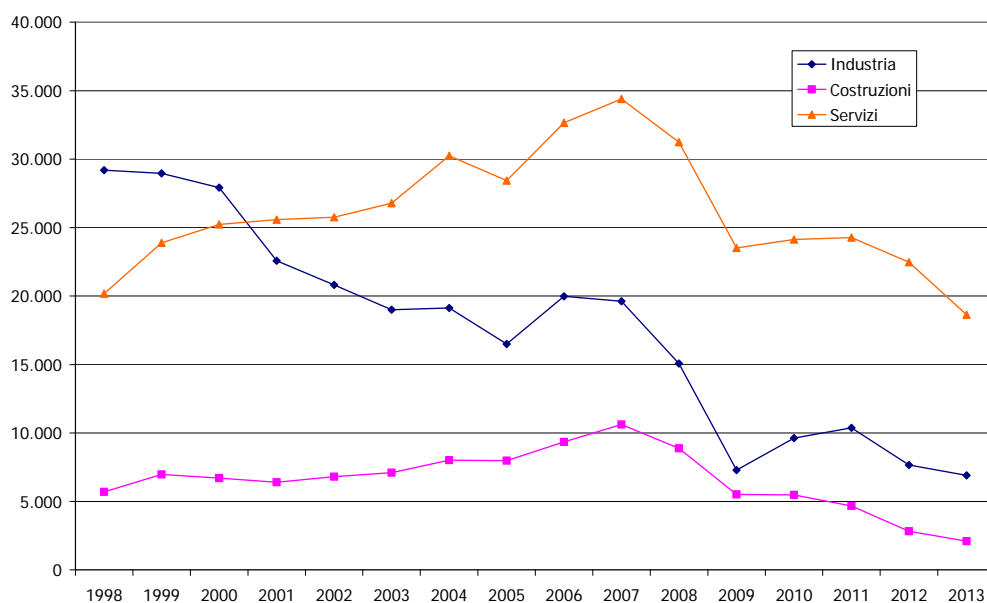
**Graf. 4 – Assunzioni di apprendisti in Veneto. Serie mensile gennaio 2005-giugno 2014**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 luglio 2014)

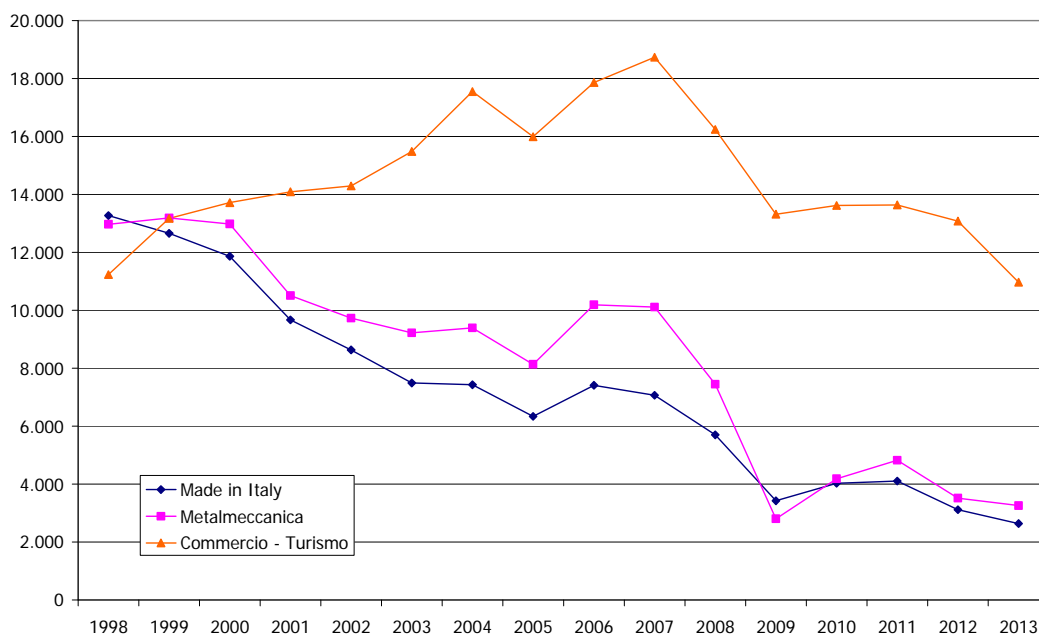
Sempre con specifico riferimento al Veneto e assumendo una prospettiva di più lungo periodo possiamo esaminare come le tendenze più recenti si inscrivano nei trend dei diversi comparti dell'economia. Dalla fine degli anni '90 il manifatturiero ha registrato una progressiva riduzione delle assunzioni di apprendisti, tanto nell'ambito delle attività del made in Italy che in quelle del metalmeccanico; al contrario, sia i servizi (in primo luogo quelli del commercio e turismo) sia il settore delle costruzioni hanno registrato fino all'esordio della crisi un ampliamento del ricorso all'apprendistato (**graff. 5 e 6**). I contraccolpi della crisi non hanno risparmiato alcun comparto economico, per quanto sia l'industria metalmeccanica a segnare la caduta più rilevante della domanda di lavoro.

**Graf. 5 – Assunzioni di apprendisti in Veneto per macro settore. Anni 1998-2013**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

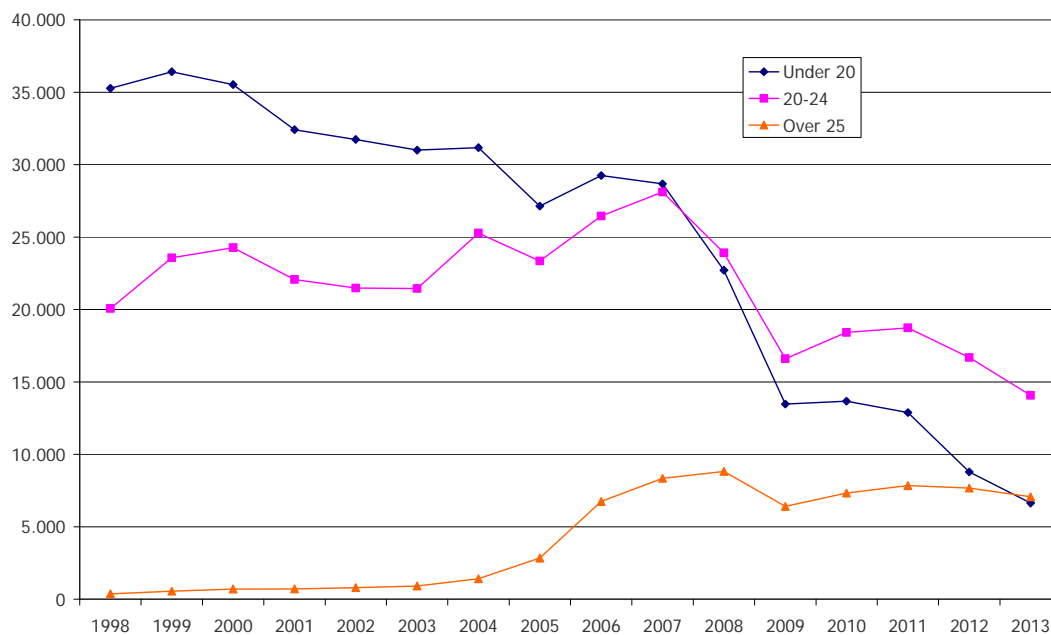
**Graf. 6 – Assunzioni di apprendisti in Veneto per principali settori. Anni 1998-2013**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

Per quanto riguarda l'età dei lavoratori si ritrova una conferma di quanto già evidenziato sulla base dei dati Inps relativi agli stock di occupati (**graf. 7**): la progressiva riduzione della componente più giovane (under 20 anni), quella che maggiormente paga i costi dell'irrigidimento del mercato del lavoro a seguito della crisi; la tenuta (almeno fino al 2007) della classe d'età intermedia e la progressiva crescita del segmento più "maturo" a partire dalla metà del decennio scorso.

**Graf. 7 – Assunzioni di apprendisti in Veneto per età dei lavoratori. Anni 1998-2013**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

In conseguenza dell'introduzione di modalità più stringenti di regolazione dell'istituto (anche via contrattazione collettiva) a partire dal 2007-2008 si registra una profonda modificazione della composizione dei rapporti attivati in funzione della durata prevista (**tab. 5 e graf. 8**).

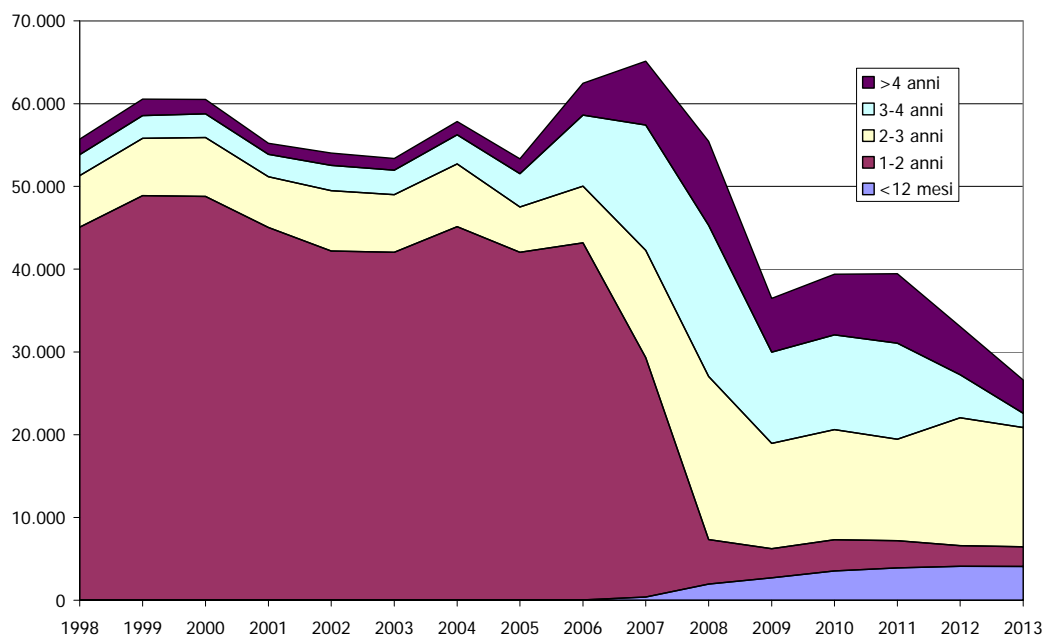
Fino al 2006 per circa l'80% degli apprendistati attivati si prevedeva una durata compresa tra i 12 e i 24 mesi; pressoché inesistenti risultavano le previsioni inferiori ai 12 mesi, nonostante il consistente ricorso all'apprendistato esclusivamente durante i mesi estivi, non solo nei settori stagionali; il restante 20% circa si equi-distribuiva nelle classi di durata comprese tra i due-tre anni e oltre i tre anni.<sup>9</sup>

**Tab. 5 – Veneto. Distribuzione dei rapporti di apprendistato stipulati in funzione della durata prevista. 2008-2013**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
fino a 3mesi	1.005	1.534	2.080	2.464	2.379	2.334
3-6 mesi	402	621	832	892	1.186	1.170
6-12 mesi	549	540	626	559	528	580
da 1 a 2 anni	5.357	3.522	3.758	3.274	2.498	2.383
da 2 a 3 anni	19.718	12.746	13.326	12.273	15.454	14.398
da 3 a 4 anni	18.264	11.010	11.428	11.595	5.212	1.732
>4 anni	10.157	6.513	7.361	8.392	5.806	4.016
n.d.	3			6	77	1.162
Totale	55.455	36.486	39.411	39.455	33.140	27.775

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

**Graf. 8 – Assunzioni di apprendisti in Veneto per classe di durata prevista. Anni 1998-2013**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

<sup>9</sup> Secondo una prassi consolidata, la durata prevista indicata nelle comunicazioni effettuate dalle aziende si riferiva allora, più che all'effettivo orizzonte temporale del rapporto di lavoro instaurato, in maniera più generica alla durata massima prevista per la specifica figura professionale di riferimento per l'assunzione. La normativa d'altra parte prevedeva che il periodo di apprendistato potesse essere completato cumulando diversi episodi di impiego, anche presso differenti datori di lavoro.

A partire dalla seconda metà del decennio scorso, invece, si assiste ad una rimodulazione delle durate che riguarda progressivamente l'intero range delle classi possibili, dalle brevissime alle molto lunghe: crolla la classe in precedenza prevalente e progressivamente si afferma come modalità più frequentata quella compresa tra i due e i tre anni; le durate più lunghe, che avevano acquistato rilievo fino al 2011, si riducono sensibilmente mentre quelle più brevi (inferiori ai 12 mesi) continuano a registrare un trend di crescita, anche per effetto del più preciso riconoscimento dell'utilizzo stagionale del contratto.

Nel 2013 la situazione si presenta significativamente articolata: in un caso su due la conclusione prevista è compresa tra i due e i tre anni dalla stipula; le due classi estreme, sotto l'anno e sopra i quattro anni, concentrano ciascuna circa il 15% delle assunzioni effettuate; i rapporti con durata prevista tra uno e due anni sono scesi sotto la quota del 10% mentre quelli tra i tre e i quattro anni pesano per il 6%.

Per concludere l'analisi dei flussi, prima di passare ad analizzare più in dettaglio l'esito dei singoli rapporti di apprendistato con l'esame delle trasformazioni (come faremo nel prossimo paragrafo sfruttando una prospettiva di analisi longitudinale offerta dalla fonte in uso), è utile esaminare le modalità di conclusione dei rapporti di apprendistato in funzione delle specifiche motivazioni, distinguendo in particolare: i casi di stabilizzazioni a tempo indeterminato derivanti dalle trasformazioni comunicate o, per gli ultimi due anni, dal positivo superamento del periodo formativo; le cessazioni avvenute durante il periodo formativo o legate alla conclusione del periodo stagionale; le "mancate conferme" al termine del periodo di apprendistato inizialmente previsto (**tab. 6**).

**Tab. 6 – Veneto. Conclusioni di rapporti di lavoro d'apprendistato per tipologia. Anni 2000-2013**

	Totale conclusioni	di cui:			
		Trasformazioni comunicate	Superamento periodo formativo	Cessazioni durante il periodo formativo o fine stagionalità	Cessazioni alla conclusione del periodo formativo
2000	57.444	10.186		40.598	6.660
2001	58.302	12.174		38.935	7.193
2002	54.622	11.579		35.770	7.273
2003	54.615	10.760		36.135	7.720
2004	55.217	7.993		38.492	8.732
2005	52.828	12.215		34.359	6.254
2006	57.150	12.603		37.406	7.141
2007	57.569	12.614		38.386	6.569
2008	50.937	11.364		36.895	2.678
2009	42.613	12.083		27.625	2.905
2010	44.996	15.295		25.964	3.737
2011	44.651	16.150		24.341	4.160
2012	37.064	9.885	3.986	21.062	2.131
2013	31.733	7.885	3.676	18.731	1.441

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)



Sulla base di queste informazioni si può affermare che negli anni della crisi non si è assistito ad una crescita delle cessazioni alla conclusione del periodo formativo (la cui quota sul totale conclusioni si riduce notevolmente rispetto alla prima metà del decennio scorso e passa da oltre il 10% al 5-6%), né di quelle registrate nel corso del rapporto o dovute a fine stagionalità (che continuano a costituire la modalità più frequentata di conclusione, con una quota inferiore al 60% rispetto a punte del 70% negli anni precedenti); al contrario, le conclusioni “positive” che hanno avuto come esito la trasformazione a tempo indeterminato o il dichiarato superamento del periodo di formazione hanno mantenuto un volume quantitativo consistente e visto aumentare il loro peso relativo sul totale delle conclusioni dal 22% degli anni pre-crisi al 36% circa degli ultimi anni esaminati. Tuttavia una lettura più accurata delle dinamiche che hanno caratterizzato questi ultimi anni ci consentirà tra poco di misurare con più precisione l’effetto crisi sui rapporti di apprendistato.

#### 4. GLI ESITI DEI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Uno degli elementi di maggiore interesse garantito dalle informazioni raccolte nel Silv deriva dalla possibilità di seguire longitudinalmente la storia lavorativa dei soggetti e dunque di poter verificare, per ciascun rapporto di lavoro osservato, gli esiti nel tempo. Ciò riveste particolare interesse nel caso dell'apprendistato che dalle origini, ancor prima di essere considerato formalmente a "tempo indeterminato" sin dalla sua stipula iniziale, è stato individuato come una delle forme di inserimento stabile in azienda in virtù dell'investimento richiesto agli imprenditori nella formazione mirata al lavoro. Non a caso l'apprendistato ha costituito una delle tipologie di assunzione che garantivano una più elevata probabilità di durata.<sup>10</sup>

Per tutti i contratti di apprendistato iniziati tra il 1998 e il 2013 si è cercato di ricostruire in maniera analitica la "storia" sulla base delle informazioni contenute negli archivi Silv (**tab. 7**). Nel corso dei 16 anni esaminati sono stati stipulati complessivamente circa 810mila rapporti di apprendistato; di questi almeno 45mila (il 6%) – sulla base della nostra stima, piuttosto restrittiva – sono stati a carattere stagionale<sup>11</sup>, mentre 54mila risultano a fine 2013 ancora in essere; tra questi ultimi prevalgono, ovviamente, i contratti partiti negli ultimi anni, mentre valori più che marginali – imputabili a comunicazioni non complete – si riscontrano prima del 2009.

- Concentrando l'attenzione sui rimanenti 711mila rapporti non stagionali conclusi (in media 88 ogni 100 originariamente stipulati) possiamo esaminare il peso delle diverse tipologie individuabili e considerarne le dinamiche nel tempo (pur con le cautele necessarie con riferimento ai rapporti stipulati negli ultimissimi anni che risultano "censurati" a destra e non dispongono del tempo necessario per una loro corretta classificazione):
- la fetta più rilevante è rappresentata dai casi di dimissione prima del termine inizialmente previsto (o di quello relativo alla conclusione del periodo formativo); si tratta di oltre 167mila rapporti la cui quota sul totale dei conclusi non presenta nel tempo particolari oscillazioni intorno al valore medio (52%), se non negli ultimi anni quando la loro crescita è ancora una volta effetto dei contratti aperti;
- quelli trasformati (o confermati alla fine del periodo formativo) ammontano a 165mila, pari al 23% dei conclusi; la loro quota, circa un quinto a cavallo tra gli anni '90 e il 2000, cresce progressivamente fino al 2008, quando raggiunge il 32%, per poi declinare velocemente anche per effetto del crescente numero dei rapporti ancora aperti (e dunque non pienamente valutabili);
- le conclusioni dovute espressamente a licenziamento ammontano a 63,5mila e pesano per circa il 9%; il loro peso risulta progressivamente crescente in tutto il periodo esaminato,

---

<sup>10</sup> Su questo aspetto si veda ad esempio quanto documentato in Veneto Lavoro, 2007, "Quanto è precaria la stabilità? fragilità delle promesse nominalistiche", *Misure/8*, agosto.

<sup>11</sup> Ricordiamo che solo dal gennaio 2013 è prevista nei modelli di comunicazione un'esplicita indicazione dell'apprendistato stagionale (si rinvia alla nota 3 del presente contributo); per il passato si è proceduto a stimarli sulla base del settore economico (turistico allargato) e della localizzazione delle aziende (località turistiche) che hanno generato l'assunzione. Che per gli anni passati tale criterio porti ad una decisa sottostima si rileva dal fatto che nell'ultimo anno il peso dei contratti stagionali balza al 12%.

per quanto è con la crisi che queste registrano un incremento particolarmente significativo; ben il 41% del totale licenziamenti (a fronte del 29% delle stipule complessive) si concentra negli ultimi sei anni;

- l'ultimo insieme è rappresentato dai circa 115mila apprendistati conclusi con qualifica ma che non risultano essere stati trasformati o stabilizzati; questi, che rappresentano in media il 16% del totale conclusi, sono andati progressivamente riducendosi in valore assoluto e hanno visto scendere il proprio peso dal 22-23% dell'inizio periodo a quote marginali negli ultimi anni. Sulla base delle informazioni disponibili in questo gruppo possiamo distinguere due diverse situazioni: in 49mila casi alla fine del periodo di apprendistato/formazione è stata effettuata una comunicazione di cessazione motivata come "fine rapporto a termine"; in 66mila casi si tratta di termine naturale del periodo inizialmente previsto in assenza di ulteriori comunicazioni. Si tratta di un dato che può riflettere sia problemi di qualità della base dati negli anni più lontani (leggi mancate comunicazioni di trasformazione), sia il progressivo miglioramento delle modalità di utilizzo del contratto (e delle relative informazioni nelle modalità di comunicazione) da parte delle aziende<sup>12</sup> dovuto anche dagli interventi legislativi che hanno via via imposto criteri più stringenti di impiego dello strumento.

**Tab. 7 – Contratti di apprendistato per anno di stipula distinti in funzione del carattere stagionale e della modalità di conclusione**

	Totale	Stagionali	Rapporti ancora in essere al 31.12.2013	Non stagionali, secondo la modalità conclusiva					
				Trasformati	Dimessi prima del raggiungimento della qualifica	Licenziati	Conclusi con qualifica		Totale
							Chiuso con la formazione (classificaz.)	Fine termine (motivo di cessazione)	
1998	55.717	1.807	43	11.736	27.736	2.542	7.117	4.736	11.853
1999	60.546	2.291	37	12.378	31.014	2.913	7.190	4.723	11.913
2000	60.517	2.271	44	12.155	30.492	2.762	7.817	4.976	12.793
2001	55.196	2.771	47	10.329	27.151	2.991	7.544	4.363	11.907
2002	54.020	2.688	45	10.552	26.117	3.006	7.167	4.445	11.612
2003	53.375	3.095	54	11.132	25.196	3.474	5.743	4.681	10.424
2004	57.857	3.256	32	12.401	26.946	4.515	5.863	4.844	10.707
2005	53.333	2.974	38	12.654	24.687	4.001	4.478	4.501	8.979
2006	62.455	3.072	45	16.393	30.444	5.043	3.095	4.363	7.458
2007	65.130	3.321	93	18.081	31.114	6.128	2.636	3.757	6.393
2008	55.455	2.409	90	16.868	25.116	6.683	2.931	1.358	4.289
2009	36.486	2.744	1.188	9.366	16.622	4.293	1.629	644	2.273
2010	39.411	3.024	5.985	6.999	16.726	4.777	1.435	465	1.900
2011	39.455	3.275	13.132	2.904	14.076	4.833	889	346	1.235
2012	33.140	2.788	15.049	1.272	9.391	3.752	265	623	888
2013	27.775	3.312	17.812	251	4.284	1.820	111	185	296

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

<sup>12</sup> Vale la pena di richiamare anche in questo caso quanto già notato nella nota 9, ovvero la diffusa prassi nel passato che portava ad indicare come durata prevista quella di riferimento generale per le singole qualifiche piuttosto che non quella specifica relativa al contratto di lavoro stipulato. Ciò può valere in particolare per i rapporti conclusi con la motivazione del fine termine.

#### **4.1. I tassi di trasformazione**

Per fornire una valutazione attendibile dei tassi di trasformazione è opportuno focalizzare l'attenzione solo sui rapporti non stagionali (che, se non in casi sporadici, non danno luogo a trasformazione) ed escludere dall'osservazione gli ultimi anni per i quali non risulta ancora pienamente determinato l'esito finale. Nella **tab. 8** sono riportati i tassi di trasformazione per tutti i contratti di apprendistato iniziati tra il 1998 e il 2010 in funzione sia delle caratteristiche dei soggetti beneficiari sia delle qualifiche e dei settori di impiego.

Sul complesso dei quasi 674mila rapporti non stagionali osservati quelli trasformati, 163mila, rappresentano il 24,2%. Il tasso di trasformazione cresce nel corso del tempo: si va dal 21,8% dei contratti iniziati nel 1998 a circa il 30% di quelli stipulati nel 2008-2009, mentre l'ultimo anno considerato – ancora non interamente osservato – segna un 22,9%.

Con riferimento alle caratteristiche anagrafiche dei lavoratori, il tasso di trasformazione risulta più elevato per le donne (25,7%), in particolare per le italiane (26%), rispetto agli uomini (23%), specie se stranieri (22%). È strettamente correlato con l'età degli apprendisti e registra una netta discontinuità attorno ai 18 anni: su livelli più bassi (attorno al 12-15%) per i lavoratori con meno di 18 anni, supera il 19% per i 18enni e cresce progressivamente fino a sfiorare il 38% per i 29enni; per i giovani lavoratori al di sopra dei 23 anni è sempre superiore al 30%.

**Tab. 8 – Trasformazioni dei rapporti di apprendistato non stagionali iniziati tra il 1998 e il 2010**

	Assunzioni di apprendisti, esclusi gli stagionali	Trasformazioni	Tasso di trasformazione
<b>A. Totale</b>	673.775	162.979	24,2%
<b>B. Per anno di attivazione del contratto di lavoro</b>			
1998	53.910	11.736	21,8%
1999	58.255	12.378	21,2%
2000	58.246	12.155	20,9%
2001	52.425	10.329	19,7%
2002	51.332	10.552	20,6%
2003	50.280	11.132	22,1%
2004	54.601	12.401	22,7%
2005	50.359	12.654	25,1%
2006	59.383	16.394	27,6%
2007	61.809	18.087	29,3%
2008	53.046	16.903	31,9%
2009	33.742	9.937	29,4%
2010	36.387	8.321	22,9%
<b>C. Per genere e cittadinanza (rapporti iniziati tra il 1998 e il 2010)</b>			
Femmine	293.495	75.539	25,7%
- Straniere	26.461	6.057	22,9%
- Italiane	267.034	69.480	26,0%
Maschi	380.280	87.440	23,0%
- Stranieri	53.643	11.781	22,0%
- Italiani	326.637	75.656	23,2%

(segue)

	Assunzioni di apprendisti, esclusi gli stagionali	Trasformazioni	Tasso di trasformazione
<b>D. Per età al momento dell'assunzione</b>			
14	1.411	176	12,5%
15	23.794	2.773	11,7%
16	55.914	7.483	13,4%
17	71.412	10.812	15,1%
18	82.445	15.879	19,3%
19	108.366	28.960	26,7%
20	89.148	24.582	27,6%
21	69.706	19.772	28,4%
22	56.504	16.293	28,8%
23	48.084	13.876	28,9%
24	21.468	6.715	31,3%
25	15.867	5.355	33,7%
26	10.601	3.615	34,1%
27	8.135	2.767	34,0%
28	6.240	2.171	34,8%
29	3.635	1.360	37,4%
<b>E. Per provincia di localizzazione</b>			
Belluno	36.564	5.134	14,0%
Padova	113.159	31.334	27,7%
Rovigo	32.525	7.875	24,2%
Treviso	138.317	33.725	24,4%
Venezia	117.949	23.943	20,3%
Verona	117.837	29.986	25,4%
Vicenza	117.424	30.982	26,4%
<b>F. Per principali settori i utilizzo</b>			
Agricoltura, caccia, pesca	6.393	1.676	26,2%
Industria	253.949	81.505	32,1%
Made in Italy			
- Ind. Alimentari	19.242	3.876	20,1%
- Ind. tessile-abb.	28.236	5.835	20,7%
- Ind. conciaria	5.375	1.237	23,0%
- Ind. calzature	8.623	1.880	21,8%
- Legno/mobilita	26.209	6.594	25,2%
- Ind. vetro	3.048	672	22,0%
- Ind. ceramica	1.220	256	21,0%
- Ind. marmo	2.384	651	27,3%
- Oreficeria	4.824	1.179	24,4%
- Occhialeria	4.960	872	17,6%
- Altro m. Italy	864	196	22,7%
Metalmeccanico	120.862	30.645	25,4%
Altre industrie			
- Ind. carta-stampa	11.169	2.978	26,7%
- Ind. chimica-plastica	12.732	3.403	26,7%
- Ind. farmaceutica	983	373	37,9%
- Prodotti edilizia	2.607	770	29,5%
- Altre industrie	611	134	21,9%
Utilities	1.228	505	41,1%
Costruzioni	95.459	19.309	20,2%
Servizi	316.303	79.795	25,2%
Comm.-tempo libero			
- Commercio dett.	85.479	19.360	22,6%
- Servizi turistici	74.140	10.204	13,8%
Ingrosso e logistica			
- Comm. ingrosso	35.718	10.982	30,7%
- Trasporti e magazz.	8.061	3.138	38,9%
Servizi finanziari			
- Credito	2.893	1.957	67,6%
- Finanza/assicurazioni	4.547	1.539	33,8%
Terziario avanzato			
- Editoria e cultura	1.062	360	33,9%
- Comunicazioni e telec.	363	148	40,8%
- Servizi informatici	12.797	4.939	38,6%
- Attività professionali	26.777	9.850	36,8%
- Ricerca & sviluppo	455	162	35,6%

(segue)

	Assunzioni di apprendisti, esclusi gli stagionali	Trasformazioni	Tasso di trasformazione
Servizi alla persona			
- Pubblica amm.	1.296	297	22,9%
- Istruzione	1.379	523	37,9%
- Sanità/servizi sociali	8.120	2.694	33,2%
- Riparazioni e noleggi	13.614	3.796	27,9%
- Servizi diversi	30.447	7.347	24,1%
Altri servizi			
- Servizi vigilanza	3.432	1.059	30,9%
- Servizi di pulizia	1.782	372	20,9%
- Servizi di noleggio	711	177	24,9%
- Attività immobiliari	3.230	826	25,6%
<b>G. Per qualifiche professionali</b>			
Dirigenti	185	79	42,7%
Professioni intellettuali			
Spec. tecnico-scient.			
- Chimici, fisici e matematici	252	104	41,3%
- Informatici-elettronici	843	406	48,2%
- Ingegneri e architetti	302	111	36,8%
- Biologi, agronomi, veterinari	475	286	60,2%
- Medici	350	105	30,0%
- Spec. gestione aziendale	1.642	886	54,0%
- Spec. scienze giuridico-sociali-letterarie	197	94	47,7%
Spec. disc. artistiche			
- Musicisti e cantanti	19	1	5,3%
- Altri spec. disc. artistiche	2.107	654	31,0%
Spec. formazione	492	218	44,3%
Professioni tecniche			
Tecnici scienze fisiche e ingegneristiche			
- Tecnici scienze fisico-chimiche	3.664	1.566	42,7%
- Tecnici informatico-statistici	4.649	1.987	42,7%
Tecnici della produzione			
- Tecnici elettromeccanici	5.990	1.804	30,1%
- Tecnici delle costruzioni	5.184	2.243	43,3%
- Tecnici proc. produt. e trasp.	1.126	499	44,3%
- Tecnici app. ottiche e elettr.	586	162	27,6%
Tecnici della salute			
- Infermieri e assimilati	78	32	41,0%
- Altri tecnici paramedici	6.005	1.981	33,0%
Tecnici dell'amministrazione			
- Segretari amministrativi	8.709	3.203	36,8%
- Contabili	9.070	3.633	40,1%
Tecnici dell'organizzazione			
- Altri tecnici organiz. e gest.	1.752	638	36,4%
- Tecnici attività finanziarie	495	252	50,9%
- Tecnici rapporti con i mercati	2.985	1.070	35,8%
- Tecnici della distribuzione	5.098	1.878	36,8%
Tecnici dei servizi pubblici e alle persone			
- Guide e operatori turistici	900	268	29,8%
- Formatori, istruttori e allenatori	238	85	35,7%
- Tecnici serv. ricr.-culturali	993	301	30,3%
- Tecnici dei servizi sociali	162	44	27,2%
Impiegati			
Impiegati d'ufficio			
- Segretari	66.533	24.596	37,0%
- Amministrativi e contabili	5.181	2.025	39,1%
- Impiegati gestione logistica	19.975	4.880	24,4%
- Impiegati d'archivio	2.662	1.066	40,0%
Impiegati di sportello			
- Cassieri e add. allo sportello	2.192	1.483	67,7%
- Addetti all'accoglienza	4.142	1.109	26,8%
- Centralinisti-add. inform.	816	273	33,5%
Professioni qualif. dei servizi			
Qualificati attività commerciali			
- Addetti vendite	88.336	17.735	20,1%
- Add. informazione-assistenza	1.096	442	40,3%

(segue)

	Assunzioni di apprendisti, esclusi gli stagionali	Trasformazioni	Tasso di trasformazione
Qualificati attività turistiche			
- Cuochi	17.263	2.699	15,6%
- Camerieri d'albergo	1.623	229	14,1%
- Camerieri della ristorazione	25.269	2.553	10,1%
- Baristi	22.228	2.798	12,6%
- Altre figure ristorazione	3.511	640	18,2%
- Assistenti di viaggio	35	8	22,9%
Qualificati servizi sanitari			
- Ausiliari socio-sanitari	131	47	35,9%
Qualificati servizi socio-culturali e sicurezza			
- Parrucchieri-estetisti	24.254	6.077	25,1%
- Badanti e assistenti	371	152	41,0%
- Altre prof. qualificate servizi personali	583	204	35,0%
- Addetti ai servizi di sicurezza	669	120	17,9%
Operai specializzati			
Operai specializzati edilizia			
- Muratori e carpentieri	41.022	6.775	16,5%
- Idraulici, elettricisti, pittori	56.494	10.991	19,5%
Operai metalmeccanici			
- Saldatori e carpentieri	17.150	3.848	22,4%
- Meccanici e manut. macchine	23.017	6.084	26,4%
- Altri operai meccanici	30.918	7.688	24,9%
Operai made in Italy			
- Operai lavorazioni artistiche	11.449	2.734	23,9%
- Operai legno-mobile	11.660	2.346	20,1%
- Operai tessile-abbigliamento	17.869	3.319	18,6%
- Operai concia e cuoio	10.591	2.157	20,4%
- Operai industria alimentare	9.296	1.788	19,2%
Operai dell'agricoltura	1.917	488	25,5%
Altri operai specializzati	7.562	1.916	25,3%
Conduttori e operai semi-spec.			
Conduttori di impianti industriali			
- Conduttori di altoforno	1.299	359	27,6%
- Operatori macchinari chimica-farm.	7.032	1.636	23,3%
Operai semiquale. lavoraz. in serie			
- Addetti macchinari tessile-abb.	9.088	1.687	18,6%
- Assemblatori di prodotti industriali	14.684	3.368	22,9%
- Conduttori di macchine automatiche	19.796	4.403	22,2%
- Altri conduttori	7.971	1.891	23,7%
Operatori dell'agro-industria	1.483	401	27,0%
Conduttori di veicoli e macchinari mobili			
- Autisti e condut. automobili	1.015	287	28,3%
- Cond. mezzi pesanti-camion	354	105	29,7%
- Altri conduttori di veicoli e impianti	1.674	530	31,7%
Professioni non qualificate			
Non qualificati nelle attività gestionali			
- Uscieri e commessi	299	82	27,4%
- Facchini	1.163	282	24,2%
- Add. magaz.-merci	4.032	1.081	26,8%
Non qualificati nel commercio e servizi			
- Pers. non qual. turismo	282	41	14,5%
- Bidelli e portantini	75	28	37,3%
Non qualificati nei servizi alla persona			
- Add. ai servizi di pulizia	1.197	294	24,6%
- Spazzini e altri racc. rifiuti	51	15	29,4%
- Pers. non qual. custodia	234	40	17,1%
- Altro pers. non qual. persone	680	95	14,0%
Non qualificati dell'agricoltura	199	55	27,6%
Non qualificati dell'industria			
- Manovali edili	1.582	299	18,9%
- Altro pers. non qual. ind.	8.010	1.853	23,1%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

Sotto il profilo territoriale, i tassi di trasformazione osservati a Belluno (14%) e Venezia (20%) sono nettamente inferiori a quelli delle altre province: la rilevanza dell'apprendistato stagionale evidentemente deprime il tasso di trasformazione medio; i valori massimi si osservano a Padova (27,7%) e Vicenza (26,4%).

Per quanto riguarda le modalità di impiego (i settori e le qualifiche) il quadro che emerge analizzando i tassi di trasformazione appare lontano dallo stereotipo dell'apprendistato come via maestra per l'apprendimento dei mestieri tradizionali (per esempio le lavorazioni tipiche del made in Italy); emerge piuttosto una relazione stretta tra il ricorso a questo strumento di inserimento lavorativo e i processi di formazione/qualificazione della manodopera, soprattutto nei settori a più alta tecnologia e per le qualifiche più elevate.

Da un punto di vista generale è l'agricoltura a presentare tassi più alti (26,2%) rispetto all'industria nel suo complesso (24,2%) e al terziario (25,2%). Nel manifatturiero si distinguono il comparto metalmeccanico (25,4%) e le altre industrie (27,3%, con la farmaceutica che sfiora il 38%), mentre tra i settori del made in Italy (con un peso medio delle trasformazioni pari al 22%) emergono le attività di lavorazione del marmo (27%), il legno-mobilia (25%) e l'oreficeria (24%). Altrettanto marcato è il profilo nell'ambito del terziario, dove i livelli più bassi si riscontrano nel commercio al dettaglio (22,6%), nei servizi di pulizia (21%) e soprattutto nei servizi turistici (14%) mentre, all'opposto, le punte più elevate si registrano nel credito (67%), in tutto il terziario avanzato (37%), nelle attività dei trasporti e del magazzinaggio (39%), nell'istruzione (38%).

Ancora più netta la differenziazione in rapporto alle qualifiche di impiego: per le professioni intellettuali il tasso di trasformazione sfiora in media il 49% e raggiunge punte massime per i biologi-agronomi-veterinari (60%) e per gli specialisti della gestione aziendale (54%); per quelle tecniche si attesta al 37,5%, con in primo piano i tecnici delle attività finanziarie (51%); tra le figure impiegatizie si registra il 34,9%, con i cassieri/addetti allo sportello che toccano la punta massima del 67,7%.

L'ambito professionale per il quale il ricorso all'apprendistato sfocia con minore frequenza alla stabilizzazione occupazionale attraverso la trasformazione a tempo indeterminato è rappresentato dall'insieme delle figure qualificate dei servizi, dove il tasso è trainato al ribasso dalle professioni turistiche e si ferma al 18,2%; il minimo assoluto è quello dei camerieri della ristorazione (10%) mentre decisamente meglio va per gli addetti all'informazione/assistenza (40%), per gli ausiliari socio-sanitari (36%) e per i qualificati dei servizi socio-culturali (25%).

Gli apprendisti assunti come operai specializzati in 21 casi ogni 100 vengono trasformati a tempo indeterminato; in questo caso le oscillazioni intorno a tale valore medio sono decisamente più contenute e vanno dal minimo del 16,5% dei muratori-carpentieri al massimo del 26,4% dei meccanici-manutentori.

Infine, tra i conduttori-operai semi-specializzati (22,8%) e tra le professioni non qualificate (23,4%) le oscillazioni rispetto ai valori medi sono guidate dalle specificità settoriali già evidenziate, con le industrie tradizionali (come ad es. il tessile) e le attività turistiche che vedono ridotte frequenze di trasformazioni.



#### **4.2. Le durate dei contratti e i tempi di trasformazione**

Quanto tempo intercorre tra l'avvio di un contratto di apprendistato e la sua eventuale trasformazione? Per rispondere a questo quesito possiamo esaminare, sempre con riferimento al periodo 1998-2010, la distribuzione delle circa 163mila trasformazioni in funzione del tempo medio di attesa (**tab. 9**). Poco più di un terzo dei contratti (circa il 37%) viene trasformato entro due anni; una seconda quota significativa (31%) viene trasformata tra i due e i tre anni; il terzo restante, infine, dopo i tre anni dalla data dell'assunzione.

**Tab. 9 – Trasformazioni dei rapporti di apprendistato non stagionali iniziati tra il 1998 e il 2010: durate intercorse dalle assunzioni per età degli apprendisti e anno**

	Classi di durate intercorse tra assunzione e trasformazione						Totale
	Entro un anno	Tra un anno e un anno e mezzo	Tra un anno e mezzo e due anni	Tra due e tre anni	Tra tre e quattro anni	Oltre	
<b>Totale</b>	9.712	25.345	24.961	49.968	37.032	15.961	162.979
Distr. %	6%	16%	15%	31%	23%	10%	100%
<b>Per età degli apprendisti</b>							
14	1	26	15	62	52	20	176
15	72	443	272	966	641	385	2.780
16	231	1.211	874	2.653	1.371	1.160	7.501
17	435	1.686	1.281	3.588	2.014	1.834	10.838
18	763	2.338	1.970	5.065	3.545	2.235	15.917
19	1.303	3.853	4.834	9.483	6.683	2.868	29.029
20	1.345	3.903	4.253	7.774	5.421	1.943	24.641
21	1.466	3.559	3.368	5.949	4.121	1.361	19.819
22	1.258	3.018	2.875	4.798	3.300	1.087	16.332
23	1.040	2.552	2.449	4.019	2.976	876	13.909
24	625	1.045	866	1.704	1.896	597	6.731
25	437	714	814	1.345	1.565	493	5.368
26	285	398	434	949	1.179	378	3.624
27	212	261	339	676	982	303	2.774
28	143	215	189	575	795	260	2.176
29	96	125	127	361	491	162	1.363
<b>Per anno di assunzione</b>							
1998	487	2.677	2.832	3.349	1.552	839	11.736
1999	522	2.818	2.998	3.689	1.589	762	12.378
2000	608	2.915	2.628	3.718	1.404	882	12.155
2001	583	2.392	2.296	2.587	1.627	844	10.329
2002	522	1.726	1.669	3.777	1.950	908	10.552
2003	347	1.599	2.442	3.903	1.862	979	11.132
2004	501	2.081	2.231	4.084	2.386	1.118	12.401
2005	815	2.838	1.600	3.543	2.630	1.228	12.654
2006	1.179	2.848	1.422	4.199	4.704	2.042	16.394
2007	1.138	1.657	1.394	5.203	6.069	2.626	18.087
2008	1.129	718	1.430	5.161	5.851	2.614	16.903
2009	830	557	999	3.090	3.374	1.087	9.937
2010	1.051	519	1.020	3.665	2.034	32	8.321

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

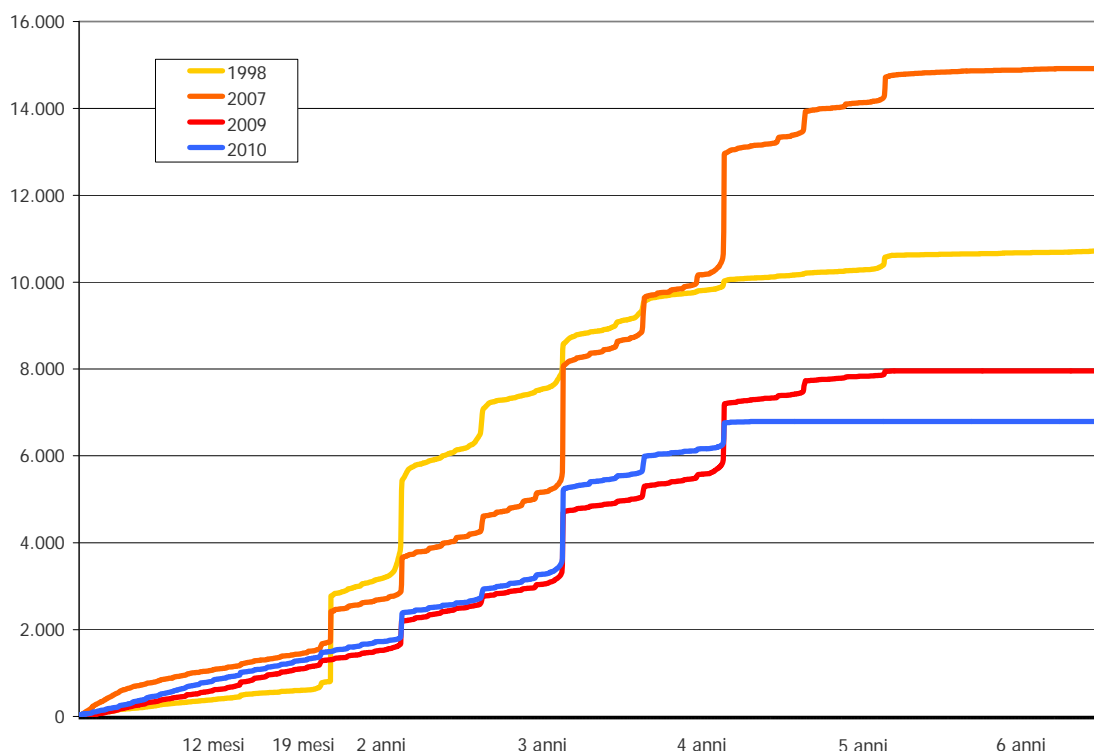
Rispetto a questo profilo medio vi sono poi differenze di un certo interesse in funzione dell'età dei giovani apprendisti: al di sotto dei 20 anni prevalgono le durate medio-lunghe, con circa il 70% dei casi oltre i due anni; tra i 20 e i 24 anni si nota una più alta frequenza delle durate comprese tra uno e due anni; per la popolazione più "matura" (25-29 anni) le trasformazioni avvengono con più frequenza dopo almeno tre anni, evento che per i 28-29enni riguarda ben una trasformazione su due.

Se poi dal dato complessivo del periodo passiamo a guardare la distribuzione in funzione dei singoli anni di assunzione si nota il progressivo spostamento verso tempi più lunghi di attesa della trasformazione. Se alla fine degli anni '90 oltre un quarto delle trasformazioni avveniva entro 18 mesi dall'assunzione ed oltre la metà entro i due anni, i valori omologhi registrati negli ultimi anni in esame<sup>13</sup> scendono rispettivamente a meno del 15% e del 24%, mentre una quota oscillante tra il 45% e il 50% supera i tre anni.

Questa tendenza è ben rappresentata nel **graf. 9** che mostra la distribuzione delle trasformazioni in funzione dei giorni intercorsi dall'assunzione, con riferimento ai due anni estremi del periodo in esame, all'anno pieno pre-crisi (il 2007) e al 2009 (quale termine di confronto più prossimo, data la censura della serie osservata con riferimento al 2010).

Fino al 2007, ma soprattutto nel passato, i 18 mesi individuavano il primo scalino che segnava un deciso addensamento delle trasformazioni, mentre per gli anni più recenti la prima, debole soglia si registra alla scadenza dei due anni. Quest'ultima individuava la distanza modale delle trasformazioni alla fine degli anni '90, termine entro il quale si verificava allora circa la metà delle trasformazioni totali, che poi progredivano gradualmente con cadenze semestrali. Dalla seconda metà degli anni 2000 la soglia modale si sposta ai tre e ai quattro anni, per poi progredire lentamente nei semestri successivi.

**Graf. 9 – Distribuzione delle trasformazioni per giorni intercorsi dall'assunzione. Anni vari (val assoluti)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

<sup>13</sup> Ricordiamo che i dati del 2010 vanno letti con la cautela interpretativa dovuta alla presenza di circa il 15% dei rapporti ancora aperti.

## 5. IL RICORSO ALL'APPRENDISTATO DA PARTE DELLE IMPRESE

Un diverso modo, per molti versi assai illuminante, di guardare alle dinamiche evolutive del fenomeno apprendistato è quello di assumere come punto di osservazione non tanto gli eventi registrati e la platea dei soggetti coinvolti nel tempo, quanto piuttosto l'universo delle imprese che hanno fatto ricorso a tale strumento come forma di reclutamento della propria manodopera.<sup>14</sup>

Senza la pretesa di una trattazione esaustiva o sistematica e, piuttosto, con l'obiettivo di fornire prime chiavi di lettura e spunti per ulteriori approfondimenti, in questo paragrafo cercheremo di offrire qualche risposta ai seguenti temi:

- Tra le modalità di reclutamento della forza lavoro da parte delle imprese l'apprendistato è risultato maggiormente penalizzato rispetto ai principali altri strumenti contrattuali? E poi, in questa lunga fase di crisi, quanto la flessione dell'apprendistato è dovuta all'assottigliamento del numero di imprese che ricorrono a tale contratto e quanto al ridimensionamento dell'intensità del suo utilizzo (numero di assunzioni per impresa)?
- Esistono delle specificità settoriali nell'intensità di utilizzo dell'apprendistato? E come queste si sono modificate per effetto della crisi?
- Oltre (o accanto) alle differenze settoriali, esistono diversità tra le imprese nella propensione alla trasformazione/stabilizzazione degli apprendisti? E, in caso affermativo, come si configurano i diversi comportamenti in relazione al quadro normativo che regola il ricorso allo strumento (con riferimento specifico alle clausole di stabilizzazione recentemente modificate)?

### **5.1. Gli anni della crisi e la riduzione della platea di imprese che ricorrono all'apprendistato**

Il primo problema che abbiamo di fronte è dunque quello di quantificare la platea delle imprese che ricorrono, in maniera esclusiva o meno, al contratto di apprendistato. A tal fine nella **tab. 10** sono riportate le imprese che, in ciascun anno compreso tra il 2007 e il 2013, hanno effettuato assunzioni utilizzando uno dei tre principali contratti di lavoro dipendente (a tempo indeterminato, a tempo determinato, di apprendistato) distinte – con osservazioni indipendenti per anno e contratto – per ciascuna di queste tipologie.

Nel 2007 erano state circa 35mila (il 30% delle 115mila complessive) le imprese che avevano utilizzato l'apprendistato; sette anni dopo esse risultano appena 16,4mila, il 21% di quelle che hanno effettuato assunzioni. Rispetto all'ultimo anno pre-crisi, nel 2013 la platea delle imprese che hanno assunto apprendisti si è quindi ridotta a meno della metà (segnando una flessione del 53%), con un ritmo appena meno pesante di quanto non si sia registrato per i flussi complessivi di assunzione di apprendisti (-58%). In confronto con gli altri strumenti contrattuali

---

<sup>14</sup> Si tratta di una prospettiva di non facile adozione per via della problematica gestione, per larga parte degli archivi amministrativi, delle informazioni sulle aziende. Per ovviare alle carenze della gestione dell'anagrafe imprese in Silv, negli ultimi mesi l'Osservatorio ha attivato un complesso processo – ancora in fase di perfezionamento – di messa in qualità delle informazioni di base e di ricostruzione di un archivio imprese ai fini delle attività di ricerca e monitoraggio statistico. Per un'illustrazione dei criteri di costruzione dell'"Anagrafe aziende" e per prime indicazioni sulle potenzialità del suo utilizzo si rinvia a Anastasia B, Basso S., Emireni G. e Gambuzza M., *Le imprese in crescita e la ricomposizione dell'occupazione nei settori del made in Italy del Veneto*, in <http://www.venetolavoro.it/contributi-e-ricerche>.

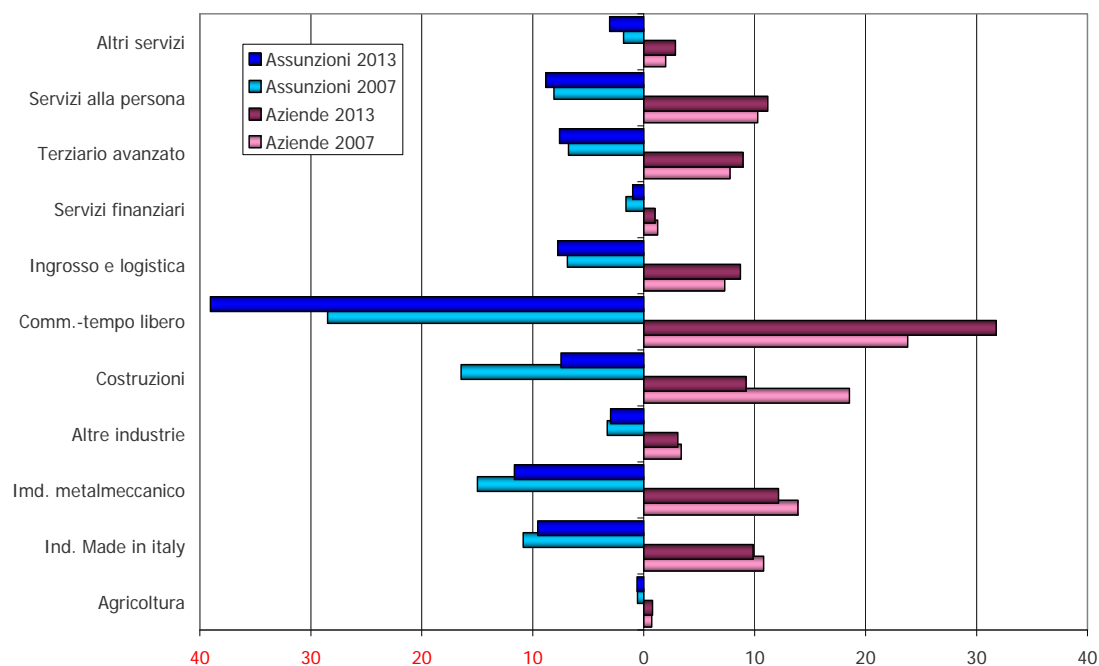
l'apprendistato si muove in maniera non dissimile da quanto accade per i contratti a tempo indeterminato (-58%), mentre per la maggior parte delle imprese rimane prevalente, se non esclusivo, il ricorso a contratti temporanei che meglio si prestano a rispondere al quadro di incertezza nel quale esse si trovano ad operare: le imprese che usano Ctd registrano una flessione di appena 9%, mentre il loro peso sul totale quelle attive nei singoli anni osservati cresce considerevolmente, dal 51% al 71%.

**Tab. 10 – Imprese che hanno assunto con i tre principali contratti di lavoro dipendente: distribuzione per anno e per tipologia contrattuale**

	N. imprese che hanno utilizzato contratti				N. assunzioni di apprendisti
	Tot. tre contratti	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Apprendistato	
2007	115.297	68.277	59.415	34.860	66.523
2008	102.296	53.478	57.317	31.123	58.102
2009	84.632	37.721	51.826	22.339	37.875
2010	85.968	35.772	55.581	23.741	41.502
2011	85.741	35.224	56.369	23.173	41.422
2012	83.048	33.385	55.895	20.138	34.493
2013	76.454	28.370	54.046	16.415	27.988
Var 2013-2007	-34%	-58%	-9%	-53%	-58%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

**Graf. 10 – Distribuzione delle imprese che assumono apprendisti e dei flussi di assunzione di apprendistato per settore. Anni 2007 e 2013 (val. %)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

Con riferimento ai principali aggregati settoriali il **graf. 10** illustra la distribuzione percentuale delle imprese e delle assunzioni registrate nel 2007 e nel 2013: il profilo delle aziende ricalca abbastanza fedelmente quello dei flussi di assunzione, con un peso prevalente dei settori del commercio e turismo, che da soli raccolgono al 2013 il 32% delle imprese che utilizzano l'apprendistato e il 39% dei flussi di apprendistato. Come è possibile notare dal confronto con il 2007, nell'ultimo anno la crisi ha portato ad una sensibile e generalizzata riduzione del peso del comparto industriale a favore delle attività terziarie, particolarmente marcata per le costruzioni. Ma l'industria rimane l'ambito produttivo nel quale è più diffuso il ricorso all'inserimento dei giovani attraverso percorsi di apprendistato. Se infatti guardiamo in maniera più analitica alla distribuzione delle imprese per singolo settore (**tab. 11**), tenendo al contempo conto della rilevanza della platea delle utilizzatrici del contratto sul totale delle attive in ciascun anno possiamo notare che:

- a livello macrosettoriale è l'industria manifatturiera a segnalare un più diffuso coinvolgimento delle imprese nell'uso dei rapporti di lavoro d'apprendistato (nel 2013 il 26,1% vi è ricorso nell'assumere il personale di cui ha avuto bisogno); il complesso delle attività dei servizi si ferma al 23%, mentre del tutto marginale è l'utilizzo fatto dalle imprese del primario (appena l'1,8%);
- all'interno del manifatturiero si distinguono le imprese del metalmeccanico (30%) rispetto a quelle delle altre industrie (28%) e del made in Italy (22%); queste differenziazioni appaiono un dato strutturale che la crisi ha solo ridotto di intensità visto che nel 2007 ben 41 imprese metalmeccaniche ogni 100 assumevano apprendisti (47 su 100 nel settore delle industrie delle macchine elettriche) rispetto alle 35 delle altre industrie e alle 29 del made in Italy. Il settore dove è stabilmente più contenuta la platea delle utilizzatrici è quello del tessile-abbigliamento, dove solo il 13% delle aziende assume apprendisti (il 22% prima della crisi);
- la situazione particolarmente pesante in cui versa il settore delle costruzioni si è tradotta in un drastico crollo dell'uso di apprendisti, che nell'ultimo anno esaminato ha riguardato solo il 19,4% delle aziende rispetto il 38,5% registrato prima dell'esordio della crisi;
- tra i servizi emergono le aziende del terziario avanzato (32%, erano il 36% nel 2007), con in primo piano i servizi informatici (35%) e le attività professionali (31,6%); i servizi finanziari (25%), con un più sensibile effetto crisi per le aziende del credito (ferme al 19% contro una quota del 36% segnata sette anni prima); i servizi vari alla persona e quelli di riparazione e noleggio (entrambi al di sopra del 32%). Ricorrono meno all'apprendistato, oltre alla pubblica amministrazione, le aziende attive nel campo dell'istruzione (8,1%), dei servizi di pulizia (9,3%) e quelle dei trasporti e magazzinaggio (10%);
- in controtendenza rispetto al generalizzato restringimento dell'area di utilizzo possiamo evidenziare la crescita della platea delle imprese dell'industria ceramica, dell'editoria e dei servizi di ricerca & sviluppo; mentre si mantiene stabile la quota di aziende utilizzatrici dell'industria conciaria, dell'oreficeria e dei servizi informatici.

**Tab. 11 – Imprese che hanno assunto apprendisti e loro quota sul totale delle imprese che anno assunto per settore. Anni 2007 e 2013**

	Numero di imprese		Quota sul totale attive nell'anno	
	2007	2013	2007	2013
Totale complessivo	34.860	16.415	30,2%	21,5%
Agricoltura	253	131	3,9%	1,8%
Estrattive	21	9	14,1%	17,6%
Made in Italy				
Ind. alimentari	914	561	36,9%	31,1%
Ind. tessile-abb.	869	301	21,9%	12,8%
Ind. conciaria	163	123	29,5%	28,9%
Ind. calzature	209	122	27,4%	23,3%
Legno/mobilito	1.080	290	32,4%	21,4%
Ind. vetro	126	44	36,2%	24,4%
Ind. ceramica	29	19	28,2%	42,2%
Ind. marmo	115	50	26,0%	25,0%
Oreficeria	129	61	29,8%	28,6%
Occhialeria	109	35	32,5%	22,0%
Altro m. Italy	22	12	27,2%	26,7%
Metalmeccanico				
Prod. metallo	2.831	1.129	39,8%	31,2%
Apparecchi meccanici	1.165	563	43,0%	29,8%
Macchine elettriche	694	233	46,6%	30,5%
Mezzi di trasporto	156	69	37,2%	30,3%
Altre industrie				
Ind. carta-stampa	459	173	42,0%	31,8%
Ind. chimica-plastica	478	242	33,1%	28,0%
Ind. farmaceutica	65	38	34,6%	30,2%
Prodotti edilizia	138	35	26,4%	19,0%
Altre industrie	37	18	33,6%	23,7%
Utilities	71	58	15,3%	16,1%
Costruzioni	6.462	1.516	38,5%	19,4%
Comm.-tempo libero				
Commercio dett.	3.198	1.598	30,9%	23,4%
Servizi turistici	5.095	3.615	31,4%	25,9%
Ingrosso e logistica				
Comm. ingrosso	2.062	1.110	29,5%	23,5%
Trasporti e magaz.	483	320	11,2%	9,9%
Servizi finanziari				
Credito	143	35	36,1%	18,9%
Finanza/assicurazioni	295	130	35,5%	27,5%
Terziario avanzato				
Editoria e cultura	61	41	22,0%	25,6%
Comunicazioni e telec.	31	16	26,7%	17,2%
Servizi informatici	882	450	35,0%	35,0%
Attività professionali	1.728	941	38,3%	31,6%
Ricerca & sviluppo	12	20	13,0%	26,3%
Servizi alla persona				
Pubblica amm.	83	14	8,3%	3,1%
Istruzione	112	151	5,0%	8,1%
Sanità/servizi sociali	517	312	20,4%	17,4%
Riparazioni e noleggi	832	336	45,8%	32,6%
Servizi diversi	2.038	1.023	36,4%	32,8%
Altri servizi				
Servizi vigilanza	209	178	27,6%	16,9%
Servizi di pulizia	119	95	8,5%	9,3%
Servizi di noleggio	47	30	18,3%	14,3%
Attività immobiliari	318	168	26,1%	16,4%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

## **5.2. La propensione alle trasformazioni a tempo indeterminato**

Con quale intensità le imprese che utilizzano assunzioni con contratto di apprendistato ricorrono alla stabilizzazione dei giovani attraverso trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato? Per rispondere a tale quesito è utile restringere l'attenzione ad una finestra temporale che garantisca i tempi necessari alla conclusione dei rapporti instaurati, in questo caso – similmente a quanto fatto in precedenza – la nostra osservazione è limitata all'insieme delle imprese che hanno avviato apprendisti tra il 2005 e la fine del 2010 (**tab. 12**). In questo intervallo temporale sono stati attivati poco meno di 300mila contratti da 91mila imprese: in media, per i sei anni osservati, poco più di 3 contratti per azienda.

Una quota consistente di imprese (quasi il 60%) non ha mai trasformato alcun contratto di apprendistato, il 23% ha trasformato fino al 50% degli apprendisti assunti, il 18% oltre il 50%. La quota di imprese che non hanno effettuato alcuna trasformazione è particolarmente alta nelle costruzioni (69%) e nei servizi turistici (66%); raggiunge livelli più bassi (intorno al 48%) nel manifatturiero, in particolare nel metalmeccanico e nelle altre industrie, oltre che nel terziario avanzato, che individua l'unico settore terziario a scendere sotto la quota del 50%.

**Tab. 12 - Veneto. Imprese che hanno fatto almeno un'assunzione di apprendisti tra il 2005 e il 2010. Quota di contratti di apprendistato trasformati in tempo indeterminato sul totale dei contratti attivati**

	Nessuno	Fino al 25%	Tra il 26% e il 50%	Oltre il 50%	Totale	(Val. ass imprese)	(Val. ass. assunzioni di apprendisti)
Totale imprese							
- Val. ass.	53.468	7.458	13.314	16.839		91.079	294.726
- %	59%	8%	15%	18%	100%		
<b>A. Per settore</b>							
Agricoltura	56%	5%	13%	27%	100%	920	2.226
Industria							
- Estrattive	40%	2%	22%	37%	100%	60	138
- Made in Italy	58%	10%	15%	17%	100%	9.697	33.806
- Metalmeccanico	48%	12%	20%	20%	100%	10.783	42.969
- Altre industrie	48%	10%	21%	22%	100%	2.800	10.434
- Utilities	47%	3%	19%	32%	100%	216	629
- Costruzioni	69%	8%	12%	12%	100%	16.595	47.556
Servizi							
- Comm.-tempo libero	66%	9%	11%	14%	100%	20.739	78.164
- Ingrosso e logistica	51%	7%	17%	25%	100%	6.979	21.624
- Servizi finanziari	54%	4%	14%	28%	100%	1.280	4.286
- Terziario avanzato	48%	5%	18%	30%	100%	8.180	20.728
- Servizi alla persona	57%	7%	15%	21%	100%	10.718	26.854
- Altri servizi	62%	6%	12%	20%	100%	2.112	5.312
<b>B. Per numero di apprendisti assunti</b>							
1	72%	0%	0%	28%	100%	41.751	41.751
2-3	57%	0%	31%	12%	100%	28.053	66.043
4-9	39%	31%	21%	9%	100%	16.574	91.275
10-19	24%	45%	24%	6%	100%	3.471	44.913
20-39	13%	56%	23%	8%	100%	919	24.122
40 e più	9%	57%	23%	12%	100%	311	26.622

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione del 25 aprile 2014)

La probabilità di giungere alla stabilizzazione occupazionale degli apprendisti cresce con l'intensità del ricorso a tale forma di assunzione: la quota dei rapporti trasformati passa da appena il 28% delle imprese che hanno effettuato in tutto il periodo esaminato una sola assunzione fino al 91% di quelle che hanno assunto più di 40 apprendisti; raggiunta la soglia di almeno tre assunzioni, la metà delle imprese effettua almeno una trasformazione.

### **5.3. Tassi di trasformazione e clausole di stabilizzazione**

Con l'obiettivo di favorire l'utilizzo del contratto di apprendistato 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>15</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>16</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>17</sup>

---

<sup>15</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>16</sup> In effetti in prima stesura il dl n. 34/2014 interveniva più radicalmente abrogando tutti gli oneri di stabilizzazione.

<sup>17</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 e' subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di la-



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.

In un recente contributo<sup>18</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>19</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>20</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 disporre di un adeguato universo di osservazione, sono state isolate tutte le unità aziendali regionali (d'ora in avanti Uar)<sup>21</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>22</sup> la platea considerata risulta di poco più di 44mila aziende e conta 102mila lavoratori giunti alla fine del periodo di apprendistato (**tab. 13**).

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 supera i

---

voro 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».

<sup>18</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>19</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>20</sup> Per questi aspetti si rinvia alla nota 8.

<sup>21</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 in cui l'azienda si articola.

<sup>22</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.

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. 13 – 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: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

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. 14**); la loro incidenza varia in funzione 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>23</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. 14 – 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
Tasso di trasformazione (%)	49,1%	53,0%	53,8%	59,3%	72,5%	80,6%	55,9%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

<sup>23</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%.

**Tab. 15 – 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: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

Se dal dato medio passiamo a considerare la situazione a livello di singola azienda (**tab. 15**) 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. 16) mentre dal punto di vista settoriale risultano sovra rappresentate le aziende del commercio e turismo e quelle del settore costruzioni (tab. 17);
- 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 diversi 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. 16 – 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
<b>Totale</b>	<b>20.994</b>	<b>97</b>	<b>32</b>	<b>163</b>	<b>1.932</b>	<b>21.054</b>	<b>44.272</b>
<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
<b>Totale</b>	<b>38.294</b>	<b>2.185</b>	<b>376</b>	<b>1.337</b>	<b>7.762</b>	<b>52.222</b>	<b>102.176</b>

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

**Tab. 17 – 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
<b>Totale</b>	<b>20.994</b>	<b>97</b>	<b>32</b>	<b>163</b>	<b>1.932</b>	<b>21.054</b>	<b>44.272</b>
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
Ingresso 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: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (aggiornamento al 25/04/2014)

**Tab. 18 – 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 apprendistati 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
<b>Totale</b>	<b>231</b>	<b>681</b>	<b>2,9</b>	<b>321</b>	<b>8</b>	<b>150</b>	<b>223</b>
<b>Totale Uar &gt; 50 dip.</b>	<b>1.308</b>	<b>12.149</b>	<b>9,3</b>	<b>8.525</b>	<b>7.075</b>	<b>995</b>	<b>305</b>

Fonte: elab. Veneto Lavoro 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. 18**).

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>24</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>24</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.