

Working Paper

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La stabilizzazione degli apprendisti: tra vincoli di legge (abrogati) e previsioni contrattuali

Responsabile scientifico:

Michele Tiraboschi

Coordinamento progettuale

Umberto Buratti e Alfonso Balsamo

Gruppo di ricerca:

Alfonso Balsamo, Francesca Brudaglio, Umberto Buratti, Giovanni Fiorillo, Cristina Inversi, Matteo Monetti, Agnese Moriconi, Pietro Rizzi, Michele Tiraboschi, Monica Zanotto

INDICE

<i>Executive Summary</i>	3
<i>Stabilizzazione apprendisti: cosa cambia?</i> di Michele Tiraboschi	5
La stabilizzazione degli apprendisti: le oscillazioni della legge.....	7
...e le scelte della contrattazione collettiva	8
Contratto o legge? Il quadro attuale	10
La stabilizzazione degli apprendisti negli accordi interconfederali	10
La stabilizzazione nel settore artigiano	12
La stabilizzazione nel settore cooperativo.....	14
La stabilizzazione nel settore industriale.....	15
La stabilizzazione nel settore delle piccole e medie imprese	19
La stabilizzazione nel settore terziario, distribuzione e servizi	23
La stabilizzazione nel settore turistico.....	25
La stabilizzazione negli altri settori.....	26

Executive Summary

Obiettivo dell'articolo 2 del decreto-legge n. 34/2014 (c.d. decreto Poletti) è la semplificazione del contratto di apprendistato con l'intento di favorirne un definitivo rilancio. Diverse sono le soluzioni tecniche adottate dal Governo. Tra queste spicca **l'eliminazione delle clausole che per legge obbligano il datore di lavoro a stabilizzare una parte degli apprendisti** prima di poter procedere ad assumerne di nuovi.

Sulla materia dal 2011 ad oggi si registrano ben tre interventi di legge. Il primo è quello contenuto nella versione originaria del Testo Unico del 2011. La lettera i) dell'articolo 2 comma 1 del d.lgs. n. 167/2011 affidava alla contrattazione collettiva la possibilità di regolare la questione. Il secondo è del 2012. La c.d. "Riforma Fornero", infatti, introducendo i commi 3-bis e 3-ter sempre all'articolo 2 del Testo Unico, ha fissato un tetto minimo di stabilizzazioni degli apprendisti pari al 50%, ridotto al 30% per i primi tre anni dalla sua entrata in vigore. Il terzo intervento è, appunto, quello presente nel Jobs Act che abroga i due precedenti.

L'impatto di queste misure risulta in ogni caso fortemente condizionato dalle clausole contenute nei contratti collettivi vigenti che, ancor prima del Legislatore, si sono occupati della stabilizzazione degli apprendisti. La ricerca compiuta sulla banca dati di www.fareapprendistato.it sui 140 tra accordi interconfederali, intese e rinnovi contrattuali che dal 2011 ad oggi hanno regolamentato la materia dell'apprendistato mostra infatti come **più della metà degli stessi contengano delle clausole di stabilizzazione degli apprendisti.** Non solo. **Quasi il 70% ha fissato come tetto una soglia al di sopra di quella del 50% imposta nel 2012 dalla l. n. 92/2012.**

Ebbene, l'abrogazione della fonte legale prevista dall'articolo 2 del d.l. n. 34/2014 non avrà alcun effetto per questi settori che hanno disciplinato autonomamente la materia, a prescindere dall'intervento del Legislatore, in quanto rimarranno vigenti le clausole di stabilizzazione presenti nei contratti collettivi o nelle intese attuative del Testo Unico. Alcune difficoltà potrebbero emergere, invece, per quegli accordi che, disciplinando la materia si rifacevano in modo diretto ai commi 3-bis e 3-ter del d.lgs. n. 167/2011, ora eliminati. In questi casi, se prima dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2014 sussisteva un obbligo di stabilizzazione, ora tale vincolo risulta esser venuto meno.

La ricerca mostra, quindi, 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. Ricordiamo, in particolare, il tetto dell'80% riferito ai 24 mesi precedenti le nuove assunzioni presente negli accordi del commercio, quello dell'85% registrato nel settore dell'energia e del petrolio e quello del 70% che ritorna in alcuni comparti importanti del settore industriale come quello tessile, calzaturiero, degli occhiali, della gomma-plastica. Lo stesso comparto del turismo, caratterizzato da una forte stagionalità, prevede clausole di stabilizzazione che oscillano tra il 70% e l'80%. Non mancano, poi, punte che si spingono fino al 90%.

La semplificazione del d.l. n. 34/2014 rischia di avere un impatto sulla realtà limitato e marginale. Per il decollo dell'apprendistato quel che serve è un'azione di sistema, non piccoli ritocchi qui e là senza una visione di insieme.

Stabilizzazione apprendisti: cosa cambia?

di Michele Tiraboschi

Il decreto-legge n. 34/2014 ha sancito il venir meno della stabilizzazione legale degli apprendisti. Un obbligo da taluno assimilato a una sorta di “imponibile di manodopera” per rimarcare una logica inutilmente vessatoria e che purtuttavia non poco ha inciso sulla propensione delle imprese italiane ad assumere in apprendistato. La finalità dell’intervento è chiara. Assai meno chiare e certe sono, invece, le conseguenze operative che non sono poi così scontate. Nulla vieta, infatti, alla contrattazione collettiva di prevedere specifiche clausole di stabilizzazione posto che, tra i principi direttivi stabiliti nello stesso comma 1 dell’articolo 2, non si individua alcun espresso divieto in tal senso (come invece avviene in tema di sistemi di retribuzione a cottimo o disciplina del recesso). È vero che viene meno l’espressa indicazione della possibilità per la contrattazione collettiva di procedere in questo senso. È altrettanto vero, tuttavia, che l’elenco di cui al comma 1 dell’articolo 2 è, a tutta evidenza, meramente esemplificativo di alcuni profili che il Legislatore ha voluto evidenziare al fine di indirizzare la contrattazione collettiva di categoria e gli accordi interconfederali di transizione. Restano dunque pienamente in vigore le previsioni, invero abbastanza generalizzate (vedi tabella), della contrattazione collettiva nazionale di categoria che subordinano nuove assunzioni in apprendistato a percentuali di stabilizzazioni di gran lunga superiori al modesto 30% della legge Fornero. Fra tutte le intese sottoscritte in tale senso spicca quella del settore del commercio che pone come limite alla assunzione di nuovo personale in apprendistato la stabilizzazione dell’80% degli apprendisti assunti nei 24 mesi antecedenti. Percentuali del 70%, calcolate su un periodo che oscilla tra i due e i tre anni, si trovano in diversi altri settori: quali quello degli occhiali, il tessile, la gomma-plastica, la ceramica. Alcuni contratti nazionali di categoria prevedono peraltro la possibilità di fissare il tetto a livello aziendale, mentre altri riducono la soglia al 25% nel caso di aziende con meno di 10 dipendenti. All’interno della forbice tra il 50% e il 60% di stabilizzazioni si trovano diversi accordi che riguardano per esempio la chimica, la farmaceutica e il mondo delle piccole e medie imprese. Diverso il caso del contratto dei meccanici. Avendo espressamente subordinato, nella intesa del 5 dicembre 2012, l’assunzione di nuovi apprendisti alle previsioni dell’articolo 2, commi 3-bis e 3-ter, d.lgs. n. 167/2011 ora abrogati, le imprese meccaniche non risultano così più soggette a vincoli di stabilizzazione neppure di natura contrattuale.

Con il decreto-legge n. 34/2014 non è dunque venuto meno l’obbligo di stabilizzazione. Ciò che ora cambia, semmai, è il relativo regime sanzionatorio venendo meno sia la fonte legale dell’obbligo (legge Fornero) sia anche l’espresso sostegno legislativo a clausole di stabilizzazione di matrice collettiva. Pare dunque venir meno l’automatica conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del contratto di apprendistato stipulato da un datore di lavoro che non abbia rispettato l’obbligo di stabilizzazione di una data percentuale di apprendisti ai sensi del contratto collettivo applicabile. Vero è, tuttavia, che le clausole di inscindibilità contemplate nei contratti collettivi di categoria, nel rappresentare le discipline contrattuali come un blocco unitario ai fini del loro utilizzo, potrebbero ora aprire varchi interpretativi in

sede di verifica giudiziale della legittimità dei contratti contestati. Con buona pace della finalità di semplificazione a cui tende l'intero provvedimento.

La stabilizzazione degli apprendisti: le oscillazioni della legge...

Obiettivo dichiarato dell'articolo 2 del d.l. n. 34/2014 è la semplificazione delle disposizioni in materia di apprendistato. La finalità appare chiara: contribuire in questo modo ad un pieno rilancio dell'istituto che, a poco meno di tre anni dalla riforma che lo ha completamente rivisitato, non ha avuto quel decollo sperato. Tra le diverse azioni messe in campo dal Legislatore per raggiungere tale scopo vi è anche l'abolizione della fonte legale delle previsioni che vincolano il datore di lavoro a stabilizzare una quota degli apprendisti prima di procedere a nuove assunzioni di personale mediante tale contratto. Una simile decisione sembra coerente con l'intero impianto del Jobs Act che interpreta la riforma del mercato del lavoro in chiave di deregolamentazione dai troppi vincoli che ingessano le diverse fattispecie contrattuali e, dunque, bloccano l'assunzione di nuovi giovani. Tuttavia c'è da chiedersi se la via della semplificazione intrapresa dal Governo mediante il decreto legge sia coerente anche con il quadro delle regole – contrattuali – attualmente vigenti.

Per rispondere a un simile interrogativo occorre, prima di tutto fare un breve passo indietro e ricostruire il quadro legale e la sua evoluzione dal 2011 ad oggi.

Il decreto legislativo n. 167/2011 affronta la questione della stabilizzazione degli apprendisti lasciando ampio spazio alle Parti Sociali. La lettera i) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico, infatti, concede agli accordi interconfederali e alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire: «forme e modalità per la conferma in servizio [degli apprendisti] al fine di procedere a ulteriori assunzioni in apprendistato». La logica sottesa a questo tipo di intervento è chiaramente sussidiaria. La versione originaria del d.lgs. n. 167/2011 non impone quindi un tetto minimo o massimo di giovani apprendisti da stabilizzare, bensì lascia che siano gli attori che operano nel mercato del lavoro a decidere in merito.

Di segno opposto, invece, è l'intervento operato l'anno successivo sul Testo Unico con la legge n. 92/2012. Grazie ad esso si aggiungono all'articolo 2 del d.lgs. n. 167/2011 i commi 3-bis e 3-ter che invece impongono *ex lege* l'obbligo di stabilizzare il 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi antecedenti la nuova assunzione. Percentuale ridotta al 30% per i primi anni di vigenza della c.d. "Legge Fornero". Da tale vincolo vengono escluse le aziende con meno di dieci dipendenti. Anche in questo caso una simile previsione appare coerente con l'impianto generale della l. n. 92/2012 incentrata su una forte limitazione delle forme contrattuali flessibili e una promozione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tra cui primeggia, appunto, lo stesso apprendistato.

Con il d.l. n. 34/2014 tanto la lettera i) del comma 1 dell'articolo 2 quanto i commi 3-bis e 3-ter dello stesso, vengono abrogati. Di fatto, dunque, non sussiste più alcun obbligo, almeno da un punto di vista legale, di stabilizzare una parte di apprendisti prima di procedere alla assunzione di nuovi.

La breve ricostruzione mostra come nell'arco degli ultimi tre anni il Legislatore abbia scelto di intervenire sulla materia sposando tre logiche completamente difformi: una sussidiaria (primato della contrattazione sulla legge 2011); una impositiva (primato della legge sulla contrattazione 2012); una deregolatrice (2014).

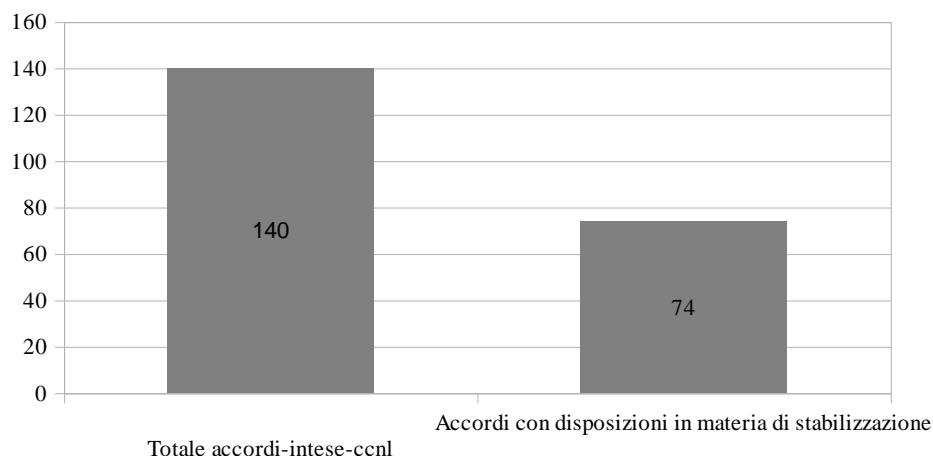
L'oscillazione del Legislatore si comprende alla luce delle diverse impostazioni culturali degli attori di Governo che si sono susseguiti nell'ultimo triennio. A seconda

delle ricette per combattere la crisi economica ed occupazionale che di volta in volta hanno guidato gli Esecutivi in carica, si sono registrate posizioni differenti

...e le scelte della contrattazione collettiva

All'atteggiamento ondivago del Legislatore han risposto le Parti Sociali. L'analisi dei 140 tra accordi interconfederali, intese e rinnovi contrattuali presenti nella banca dati di www.fareapprendistato.it permette di fare un primo bilancio di quanto accaduto dal 2011 ad oggi.

Grafico n. 1 – Normative contrattuali e normative con previsioni in materia di stabilizzazione



Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

Più della metà degli accordi, delle intese o dei rinnovi contrattuali occorsi dal 2011 ad oggi, nel riscrivere le norme in materia di apprendistato secondo le indicazioni del Testo Unico, hanno previsto una clausola riguardante la stabilizzazione degli apprendisti.

Tabella n. 1 – Raffronto accordi stipulati e accordi con discipline stabilizzazione

Settore di riferimento	Totale accordi	Accordi con clausole di stabilizzazione
Acc. Interconfederali	10	4
Artigiano	34	5
Cooperativo	4	2
Credito	2	0
Industria	20	13
PMI	15	10

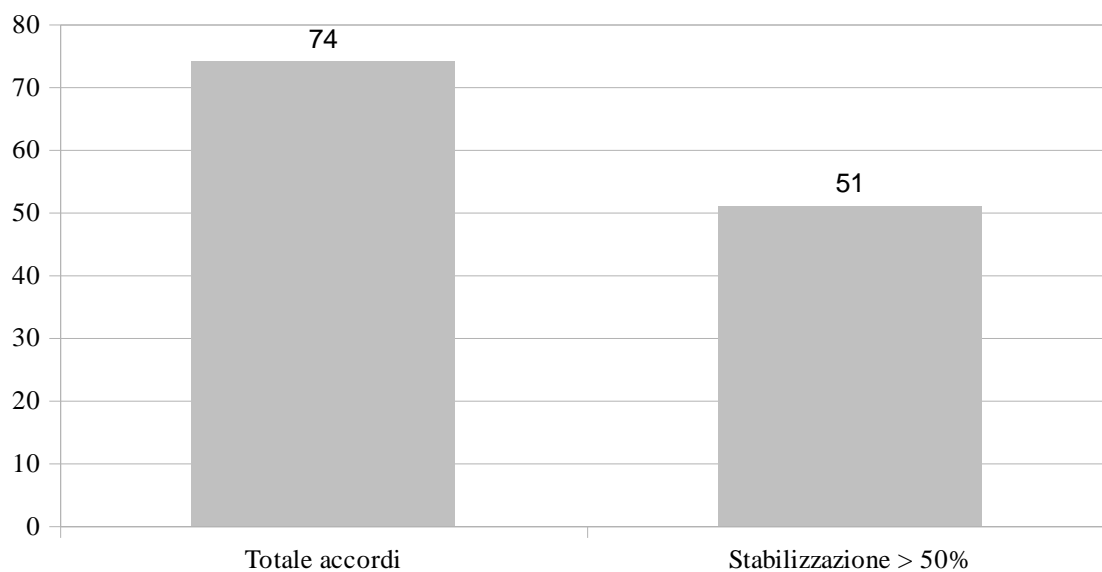
Terziario	6	6
Turismo	3	3

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

L'analisi dei dati per i singoli comparti mostra come il settore in cui la clausola di stabilizzazione è stata utilizzata in modo minore è quello artigiano, prescindendo dall'ambito del credito dove non si registra alcuna ipotesi in tal senso. Un simile esito dipende dal combinarsi di due fattori. Da un lato, le caratteristiche proprie del comparto che nel territorio italiano è incentrato su piccolissime realtà aziendali. Non a caso la stessa l.n. 92/2012 fissando una quota di stabilizzazioni obbligatorie aveva escluso le imprese con meno di dieci dipendenti. Dall'altro, la ricognizione ha messo in evidenza come molti accordi in realtà non facessero altro che prorogare l'intesa raggiunta a livello interconfederale il 3 maggio 2012 senza offrire una disciplina di dettaglio sulla materia.

Quel che sorprende, però, è che le Parti Sociali nel provvedere in maniera autonoma hanno fissato dei tetti di stabilizzazione degli apprendisti il più delle volte superiori a quelli imposti per via legislativa.

Grafico n. 2 – Accordi con clausole di stabilizzazione maggiori del 50%



Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

Come emerge dal grafico su 74 accordi che contengono delle clausole di stabilizzazione ben 51 fissano, in modo esplicito, dei tetti superiori al 50% previste invece dall'intervento della Legge Fornero sul Testo Unico del 2011.

Contratto o legge? Il quadro attuale

Il quadro attuale sul tema della stabilizzazione degli apprendisti risulta essere piuttosto composito. In vigore del d.l. n. 34/2014 non esiste più alcun obbligo fissato per legge. Per cui dall'entrata in vigore del Jobs Act i vincoli precedenti dovuti all'intervento della c.d. "Legge Fornero" sulla versione originaria del Testo Unico del 2011 sono venuti meno. Questo, però, non significa che siano venuti meno anche i vincoli eventualmente presenti nei contratti collettivi applicati in azienda. La loro efficacia rimane invariata. Qualche problema potrebbe sorgere per quei contratti o quelle intese che disciplinando la materia hanno fatto espresso riferimento ai commi 3-bis e 3-ter del d. lgs. n. 167/2011. In tal caso si crea un vero e proprio vuoto, essendo venuta meno l'appiglio legale.

La stabilizzazione degli apprendisti negli accordi interconfederali

L'articolo 7, comma 7 del d.lgs. n. 167/2011 aveva fissato un periodo transitorio di massimo sei mesi dalla sua entrata in vigore. Non solo. Per effetto del precedente comma 6 dello stesso articolo 7, tutta la disciplina precedente veniva contemporaneamente abrogata. Di fatto, dunque, senza una copertura o a livello interconfederale o a livello di contrattazione collettiva, a partire dal 26 aprile 2012, sarebbe risultato impossibile stipulare contratti di lavoro mediante lo strumento dell'apprendistato. Per tale motivo, a ridosso del termine fissato dal Testo Unico, vennero sottoscritti diversi accordi a livello interconfederale per rendere operativa la nuova disciplina. Se si analizzano nel dettaglio, è evidente come nelle principali e più importanti intese il nodo della stabilizzazione degli apprendisti non venga affrontato. Nulla, infatti, è detto in merito nell'accordo del 18 aprile firmato da Confindustria, Cgil, Cisl, Uil né in quelli dei giorni successivi per il comparto cooperativo (19 aprile), delle piccole e medie imprese (20 aprile), dei servizi (24 aprile), degli artigiani (3 maggio). Oggetto di tali intese sono altri elementi ritenuti più essenziali per l'avvio della nuova disciplina quali la determinazione del monte ore della formazione professionalizzante e di mestiere oppure la predisposizione di appositi modelli per i piani formativi individuali.

Disposizioni in materia di stabilizzazione si trovano, invece, in intese interconfederali sottoscritte da sigle minori. All'interno delle stesse è possibile rinvenire una certa oscillazione tanto in merito alla percentuale fissata, quanto all'arco temporale preso come riferimento. Si va, infatti, dal 50% al 70% per periodi di tempo che oscillano dai 12 ai 36 mesi.

Tabella n. 2 – Le previsioni di stabilizzazione negli accordi interconfederali

Accordo	Disciplina	Sintesi
SACI-ANACI-CISAL	Articolo 14 L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del	Conferma 50% degli

4 marzo 2013	<p>rapporto di lavoro a termine nel periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% 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 o per giusta causa.</p> <p>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.</p> <p>Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità.</p>	apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
CIDEK-CISAL 29 aprile 2012	<p style="text-align: center;">Articolo 15</p> <p>L'assunzione dei nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro i cui contratti in tale periodo sia giunti a conclusione. 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.</p> <p>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 sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori a 5 unità.</p>	Conferma 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
CIFA-CONSFAL 24 aprile 2012	<p style="text-align: center;">Articolo 5</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La limitazione al cui presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	Conferma 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.
UNCI-CONSFAL 23 aprile 2012	<p>Potranno procedere all'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente quelle cooperative che al momento della stipulazione del nuovo contratto, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.</p>	Conferma 60% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.

	<p>In detta percentuale non vanno ricompresi i soci espulsi – a norma di statuto e regolamento – dalla cooperativa, per inadempimento del contratto sociale, i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La limitazione di cui al precedente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	
--	---	--

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

La stabilizzazione nel settore artigiano

Il silenzio sulla questione della stabilizzazione degli apprendisti dell'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 sottoscritto da un lato da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e, dall'altro, da Cgil, Cisl e Uil si rinviene anche in molte delle intese firmate in seguito. Una analisi di dettaglio mostra, infatti, come nel periodo 2012-2014 le gran parte degli accordi firmati si siano limitati unicamente a prorogare la validità dell'intesa quadro originaria. In questo modo, l'intento del documento del 3 maggio 2012 di "stringere" i tempi per il rinnovo dei diversi contratti o comunque di procedere alla stesura di una regolamentazione di dettaglio è stato vanificato. Le uniche due eccezioni derivano dal comparto edilizio e da quello dell'alimentazione e della panificazione. Il primo con l'accordo del 6 maggio 2013 disciplina compiutamente l'apprendistato. Il secondo lo fa, invece, con un'intesa del 19 novembre 2013. Per quanto riguarda il settore edilizio, nella premessa si chiarisce che: «in relazione ai limiti previsti per l'assunzione di nuovi apprendisti in ragione del consolidamento o meno dei rapporti di lavoro degli apprendisti assunti in precedenza nella stessa impresa, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula del presente accordo». Il comparto alimentazione, invece, sul punto prevede che: «per quanto concerne le percentuali di stabilizzazione per l'assunzione di nuovi apprendisti, si fa riferimento a quanto previsto dalle vigenti norme di legge». La differenza tra i due contratti è sottile, ma significativa. Nel primo caso, infatti, ci si riferisce alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula dell'accordo che, essendo stato siglato il 6 maggio 2013, comprendeva le indicazioni apportate con la l.n. 92/2012. Nel secondo caso, il riferimento è "solo" alla vigenti norme di legge. Dunque, in questa ipotesi con l'abolizione del d.l. n. 34/2014 della fonte legale delle stabilizzazioni degli apprendisti, non vi dovrebbero sussistere più vincoli in materia. Almeno per i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del Jobs Act.

Sempre nell'ambito del settore artigiano si registrano tre contratti collettivi "fotocopia" a firma di Confimpreseitalia, Confimprese Artigianato, A.C.S. e C.S.E. Nella parte relativa all'apprendistato viene fissato il tetto di stabilizzazione di almeno il 60% degli apprendisti assunti nei 12 mesi precedenti alla nuova assunzione.

Tabella n. 3 – Stabilizzazioni nel settore artigiano

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Settore alimentazione-panificazione</p> <p>CONFARTIGIANATO-ALIMENTAZIONE, CNA-ALIMENTARE, CASARTIGIANI, CLAAI – FLAICGIL, FAI-CISL, UILA-UIL</p> <p>19 novembre 2013</p>	<p>Articolo 58</p> <p>Per quanto concerne la stabilizzazione per l'assunzione di nuovi apprendisti, si fa riferimento a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.</p>	<p>Riferimento alle vigenti norme di legge.</p>
<p>Settore edilizio</p> <p>ANAEPACONFARTIGIANATO, CNA-COSTRUZIONI, FIAE-CASRTIGIANI, DIPARTIMENTO EDILE-CLAAI – FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL</p> <p>6 maggio 2013</p>	<p>In relazione ai limiti previsti per l'assunzione di nuovi apprendisti in ragione del consolidamento o meno dei rapporti di lavoro degli apprendisti assunti in precedenza nella stessa impresa, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula del presente accordo.</p>	<p>Rinvio alle disposizioni di legge vigenti alla data di stipula dell'accordo.</p>
<p>Settore odontotecnico</p> <p>CONFIMPRESITALIA, COMPFIMPRES E-ARTIGIANATO, ACS – CSE</p> <p>22 dicembre 2011</p>	<p>Articolo 9</p> <p>Potranno esercitare la facoltà d'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei precedenti contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>Queste disposizioni non trovano applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore lavanderie</p>	<p>Articolo 9</p>	

<p>CONFIMPRESEI TALIA, COMPFIMPRES E- ARTIGIANATO, ACS – CSE</p> <p>22 dicembre 2011</p>	<p>Potranno esercitare la facoltà d'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei precedenti contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>Queste disposizioni non trovano applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore alimentari</p> <p>CONFIMPRESEI TALIA, COMPFIMPRES E- ARTIGIANATO, ACS – CSE</p> <p>22 dicembre 2011</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 9</p> <p>Potranno esercitare la facoltà d'assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei precedenti contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>Queste disposizioni non trovano applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

La stabilizzazione nel settore cooperativo

All'interno del comparto della cooperazione si rinvengono solo due accordi che disciplinano in modo esplicito il tema della stabilizzazione degli apprendisti. Ambedue poi fissano un limite percentuale molto più alto rispetto a quello imposto *ex lege* con la Riforma Fornero. Si tratta, infatti, di valori che vanno dal 70% all'80%, avendo come parametro temporale i 24 mesi antecedenti la nuova assunzione. L'accordo del 13 giugno 2012 per il settore della distribuzione cooperativa, poi, include nel computo anche i lavoratori somministrati.

Tabella n. 4 – Stabilizzazioni nel settore cooperativo

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Settore distribuzione cooperativa</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 15 – Percentuale di conferma</p>	

<p>ANCC, FNCCD, AGCI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL</p> <p>13 giugno 2012</p>	<p>Le cooperative non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato ovvero fino a tre contratti di apprendistato per le Imprese Minori di cui al CCNL della Distribuzione Cooperativa.</p>	<p>Conferma almeno 80% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione</p>
<p>Settore Socio-Sanitario, Assistenziale-Educativo e di Inserimento Lavorativo</p> <p>AGCI Solidarietà, Federsolidarietà, Confcooperative, Legacoopsociali e FP CGIL, FPS CISL, FISASCAT CISL, UIL FLP</p> <p>16 dicembre 2011</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 28, D)</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>Una simile limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it.

La stabilizzazione nel settore industriale

L'analisi dei contratti collettivi o degli accordi in materia di apprendistato siglati dopo l'entrata in vigore del Testo Unico nel 2011 nel settore industriale mostra come il tema della stabilizzazione sia stato affrontato in maniera piuttosto eterogenea.

Nella maggior parte dei casi, infatti, il tetto percentuale fissato supera di gran lunga quello previsto dalla l. n. 92/2012 assestandosi attorno al 70%. Non mancano poi punte che stabiliscono il mantenimento in servizio dell'80% se non addirittura del'85% degli apprendisti precedentemente assunti. Minori sono invece i contratti che oscillano attorno alla soglia del 50%-60%.

Caso emblematico risulta essere quello del contratto dei metalmeccanici sottoscritto il 5 dicembre 2012 secondo cui «la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dai commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.lgs. n. 167/2011». In sede di stesura del testo le parti hanno poi precisato «la facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dalle

disposizioni legislative vigenti». Le modifiche sono formali, ma nulla cambia nella sostanza: con l'abrogazione delle clausole di stabilizzazione ad opera del d.l. n. 34/2014 nel settore industriale meccanico non sarà dunque più obbligatorio stabilizzare alcun apprendista precedentemente assunto, prima di procedere all'inserimento in azienda di un giovane mediante un nuovo contratto di apprendistato.

Tabella n. 5 – Stabilizzazioni nel settore industriale

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Settore laterizi e manufatti cementizi</p> <p>ANDIL, ASSOBBETON - FENEAL, FILCA, FILLEA</p> <p>24 giugno 2014</p>	<p>Articolo 9 bis</p> <p>Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p>	<p>Conferma almeno 51% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore tessile</p> <p>SMI-Federazione Tessile e Moda – FEMCA, FILCTEM, UILTEC</p> <p>5 dicembre 2013</p>	<p>Articolo 32</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4. Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale percentuale è ridotta al 25%.</p>	<p>Conferma almeno 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione. Aziende con meno di 10 dipendenti, 25%.</p>
<p>Settore calzaturiero</p> <p>Assocalzaturifici, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, ULTEC-UIL</p> <p>29 novembre 2013</p>	<p>Articolo 25-bis</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal <u>D.Lgs. 167/2011</u> e dalla <u>L. 28 giugno 2012, n. 92</u>, (art. 1, comma 19), è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato almeno il 70% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per il computo di predetta percentuale si fa riferimento all'<u>art. 2, comma 3 bis, del D.Lgs. 167/2011</u>.</p>	<p>Conferma almeno 70% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore occhiali</p> <p>Associazione nazionale</p>	<p>Articolo 24</p> <p>Ferma restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di</p>	<p>Conferma almeno 70% degli apprendisti,</p>

<p>fabbricanti articoli ottici – FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL</p> <p>9 novembre 2013</p>	<p>apprendistato potrà avvenire solo se l'azienda abbia confermato almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.</p> <p>Ai fini del calcolo della percentuale non si computano i rapporti risolti durante il periodo di prova, per licenziamento per giusta causa e per dimissioni.</p> <p>È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p> <p>Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.</p>	<p>36 mesi precedenti la nuova assunzione. Possibilità a livello aziendale di fissare un tetto diverso.</p>
<p>Settore legno</p> <p>FEDERLEGNOA RREDO – FENEAL, FILCA, FILLEA</p> <p>11 settembre 2013</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.</p>	<p>Conferma almeno 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Aziende con meno di 10 dipendenti, 30%.</p>
<p>Settore cemento</p> <p>FEDERFARMAC O, FEDERAZIONE ITALIANA DEI MATERIALI DI BASE PER LE COSTRUZIONI – FENEAL, FILCA, FILLEA</p> <p>20 marzo 2013</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 25</p> <p>Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione.</p> <p>A tal fine non si computano gli apprendisti che: si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p>	<p>Conferma almeno 51% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore energia e petrolio</p> <p>CONFINDUSTRI A-ENERGIA – FILCTEM, FEMCA,</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 7</p> <p>Si conferma la vigente percentuale del mantenimento in servizio dei lavoratori dell'85%.</p>	<p>Mantenimento in servizio dell'85% dei lavoratori</p>

<p>UILCEM</p> <p>22 gennaio 2013</p>		
<p>Settore metalmeccanico</p> <p>FEDERMECCANICA, ASSISTAL – FIM, UILM, FISMIC, UGL-METALMECCANICI, USAS, SAVT,</p> <p>5 dicembre 2012</p>	<p>Articolo 1</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti.</p>	<p>Riferimento alla normativa vigente.</p>
<p>Settore chimico e chimico farmaceutico</p> <p>FEDERCHIMICA - FARMAINDUSTRIA - FEMCA, FILCTEM, UILTEC</p> <p>22 settembre 2012</p>	<p>Articolo 3</p> <p>Fermo restando la possibilità di individuare ipotesi diverse a livello aziendale, le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti.</p> <p>Ai fini di calcolo della percentuale non si computano i rapporti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risolti per recesso durante il periodo di prova; - Cessati licenziamento per giusta causa; - Risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore. <p>È comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista in caso di mancato rispetto dei limiti percentuali definiti o di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p> <p>Per le imprese che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 addetti non trovano applicazione limiti percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato per poter ricorrere a tale tipologia contrattuale.</p>	<p>Conferma almeno 60% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Possibilità a livello aziendale di fissare un tetto diverso.</p>
<p>Settore carta e cartone</p> <p>Associazione Italiana Industrie Grafiche Cartotecniche e Trasformatrici, Associazione Italiana fra Industriali della Carta, Cartoni e Paste per la Carta -SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, UGL</p>	<p>Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.</p> <p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>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.</p>	<p>Conferma almeno 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

CARTA STAMPA	e		
13 settembre 2012			
Settore ceramica		Articolo 7	
Confindustria Ceramica – UGL Chimici, FIALC- CISAL, FAILC- CONF.AIL, FESICA- CONF.SAL		Le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti. Agli effetti della presente disposizione: - Non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro; - Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza prevista.	Conferma almeno 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.
17 luglio 2012			
Settore servizi ambientali		Articolo 14	
FEDERAMBIEN TE, ASSOAMBIENT E – FP-CGIL, FIT-CISL, FIADEL		Le aziende non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 15 mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del ccnl, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.	Conferma almeno 80% degli apprendisti, 15 mesi precedenti la nuova assunzione.
20 giugno 2012			
Settore gomma plastica		Articolo 2	
Federazione Gomma Plastica - FILCTEM, FEMCA, UILTEC		La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati in rapporti a tempo indeterminato in misura pari a quattro.	Conferma almeno 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.
12 aprile 2012			

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

La stabilizzazione nel settore delle piccole e medie imprese

Il comparto delle piccole e medie imprese prevede percentuali di stabilizzazione del personale molto più in linea con i parametri fissati con la c.d. “Legge Fornero” ed ora abrogati per effetto dell’entrata in vigore del Jobs Act. Nella maggioranza dei contratti

analizzati, infatti, il tetto fissato per l'assunzione di nuovi apprendisti si aggira attorno al 50%. Le punte massime arrivano a toccare il 65%. A distanziarsi da quanto contenuto nella l. n. 92/2012, invece, è l'arco temporale di riferimento. Non mancano casi in cui il parametro sono solamente i dodici mesi precedenti alla nuova possibile assunzione.

Tuttavia, se a prima vista il comparto segue le indicazioni della normativa nazionale, non mancano alcune criticità. Poco chiare risultano essere le clausole di stabilizzazione contenute negli accordi per il settore del legno del 29 novembre 2013 e del 25 ottobre 2013 così come quelle previste per il settore edile del 28 ottobre 2013. In questi casi, infatti, si fa riferimento alla normativa del Testo Unico ora abrogata, ma poi si usano parametri differenti e non del tutto coerenti con la disciplina esplicitamente richiamata.

Tabella n. 6 – Stabilizzazioni nel settore delle piccola e media impresa

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Settore escavazione</p> <p>CONFIMI – FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL</p> <p>16 gennaio 2014</p>	<p>L'assunzione di apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto con contratto a tempo indeterminato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> – il 60% degli apprendisti, nelle aziende con almeno 10 dipendenti; – il 30% degli apprendisti (51% dal 18 luglio 2015) nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti. <p>Dalla predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> <p>Qualora la percentuale non sia rispettata, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi.</p>	<p>Conferma almeno 60% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione. 30%, nel caso di aziende fino a 9 dipendenti.</p>
<p>Settore legno</p> <p>CONFIMI IMPRESA LEGNO - FILCA, FILLEA, FENEAL</p> <p>29 novembre 2013</p>	<p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata al rispetto dei limiti numerici di cui all'art. 2, dai commi 3-bis e 3-ter del d.lgs. n. 167/2011 dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o al termine di prova.</p>	<p>Conferma almeno 51% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore alimentari</p> <p>CONFAPI – FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL</p> <p>28 novembre 2013</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 14</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata alle percentuali di apprendisti confermati di cui all'art. 2, commi 3-bis, 3-ter del d.lgs. n. 167/2011.</p>	<p>Riferimento ai commi 3-bis, 3-ter del d.lgs. n. 167/2011</p>
<p>Settore edile</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 94</p>	

<p>ANIEM, ANIER - FILCA, FILLEA, FENEAL</p> <p>28 ottobre 2013</p>	<p>Ai sensi dell'art. 2, commi 1, lett i) e 3-bis, del D. Lgs. 167/2011 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, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti, conferma di almeno il 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; • Nelle aziende che occupano oltre i 9 dipendenti, conferma di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. <p>Dal computo delle predette percentuali sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> <p>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.</p> <p>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 d.lgs. 167/2011, sin dalla data di costituzione del rapporto.</p> <p>Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, si rinvia alle norme di legge e alla regolamentazione generale del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.</p>	<p>Ai sensi dell'art. 2, commi 1, lett. i) e 3-bis) del. D.lgs. n. 167/2011 l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione di come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imprese con fino a 9 dipendenti, 30% degli apprendisti; - Imprese con più di 9 dipendenti, 50% degli apprendisti.
<p>Settore legno</p> <p>UNITAL- CONFAPI – FILCA, FILLEA, FENEAL</p> <p>25 ottobre 2013</p>	<p>Articolo 144</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata al rispetto dei limiti numerici di cui all'art. 2, dai commi 3-bis e 3-ter del d.lgs. n. 167/2011 dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o al termine di prova.</p>	<p>Conferma almeno 51% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore metalmeccanico</p> <p>CONFIMI- IMPRESA- MECCANICA – FIM, UILM</p> <p>1 ottobre 2013</p>	<p>Articolo 9</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.</p>	<p>Disposizioni legislative vigenti.</p>
<p>Settore metalmeccanico</p> <p>COFAPI – FIM, FIOM, UILM</p> <p>29 luglio 2013</p>	<p>Articolo 10</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dai commi 3-bis, 3-ter dell'art. 2 del d.lgs. n.167/2011 (Fase di stesura contrattuale le parti provvederanno ad esplicitare circa le suddette disposizioni).</p>	<p>Riferimento all'articolo 2 del d.lgs. n. 167/2011, commi 3-bis, 3-ter.</p>
<p>Settore</p>	<p>Articolo 26</p>	

<p>terziario, commercio e servizi</p> <p>ASSO-PMI – UGL- TERZIARIO</p> <p>26 luglio 2013</p>	<p>Per le imprese che occupano oltre 10 dipendenti la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.</p> <p>Per il periodo decorrente dal 01.09.2013 al 31.07.2016 la suddetta percentuale è ridotta al 36%; Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per giusta causa. Rientrano, invece, nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo oppure oggettivo.</p> <p>In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro apprendista.</p> <p>In caso di violazione del suddetto obbligo i nuovi apprendisti assunti sono considerati lavoratori a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.</p> <p>L'obbligo di conferma del 50% degli apprendisti non si estende alle imprese con meno di 10 dipendenti.</p> <p>Con decorrenza dal 1 gennaio 2013, in caso di recesso da parte del datore di lavoro, alla fine dell'apprendistato è dovuto un contributo all'INPS pari al 50% del trattamento iniziale di ASPI.</p>	<p>Imprese con più di 10 dipendenti conferma almeno 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p> <p>Dal 1 settembre 2013 al 31 luglio 2016, la soglia è ridotta al 36%.</p>
<p>Settore pulizie</p> <p>FISE-Anip, LEGACOOPSER VIZI, FEDERLAVORO - CONFCOOPER ATIVE, AGCI- SERVIZI, UNIONSERVIZI- CONFAPI, FILCAMS, FISASCAT, UILTRASPORTI</p> <p>19 luglio 2012</p>	<p>Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.</p> <p>La disposizione di cui sopra non trova applicazione quando, nel biennio precedente all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Le imprese si impegnano a mantenere in servizio il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nei 24 mesi precedenti</p>
<p>Settore trasporti</p> <p>CONFIMPRESI TALIA – CONFAL</p> <p>28 novembre 2011</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 17</p> <p>Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno 60% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it.

La stabilizzazione nel settore terziario, distribuzione e servizi

I due principali accordi per la disciplina dell'apprendistato nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi prevedono entrambe una clausola di stabilizzazione del personale fissata attorno al parametro del'80%, riferito ai 24 mesi precedenti l'assunzione di nuovo personale. Si tratta di un valore ben al di sopra della soglia individuata dalla l.n. 92/2012 e ora abrogata dal d.l. n. 34/2014.

Occorre evidenziare, inoltre, che ambedue le intese fanno rientrare nella percentuale di computo: «i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime».

Tabella n. 7 – Stabilizzazioni nel settore terziario, distribuzioni e servizi

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Settore operatori vendita</p> <p>CONFCOMMER CIO – FILCAMS- CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL</p> <p>25 febbraio 2013</p>	<p>Articolo</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p> <p>A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D. Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno l'80% degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p>
<p>Settore servizi postali in appalto</p> <p>Accordo del 15 gennaio 2013</p>	<p>Articolo 12</p> <p>Ai fini di cui alle percentuali di conferma previste dalla legge non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento per cessazione di appalto, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.</p>	
<p>Settore servizi</p> <p>Confazienda- Fedimpresa- Unica - C.I.S.A.L. TERZIARIO - CIDEK - C.I.S.A.L.</p>	<p>Articolo 159</p> <p>L'azienda, se composta da più di 10 lavoratori dipendenti, potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.</p> <p>Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'apprendistato, l'azienda è esonerata dal vincolo che precede.</p> <p>Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:</p>	<p>Impresa con più di 10 dipendenti. Conferma almeno il 30% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

30 ottobre 2012	<ul style="list-style-type: none"> - I dimissionari; - I licenziati per giusta causa; - Chi rifiuta di rimanere in servizio. 	
<p>Settore agenti immobiliari</p> <p>FIAIP – FISASCAT, UILTUCS</p> <p>24 aprile 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 14</p> <p>La disciplina relativa alla sfera di applicazione, proporzione numerica e durata dell'apprendistato, non è applicabile ai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti e non risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70 per cento dei lavoratori, ovvero di uno su due, ovvero di due su tre, il cui contratto di apprendistato, sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.</p> <p>A tale fine fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli licenziati per mancato superamento del periodo di prova, e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>La limitazione di cui al 1° comma del presente articolo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno il 70% degli apprendisti ovvero 1 su 2, ovvero 2 su 3, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore terziario, distribuzione e servizi</p> <p>CONFESERCENTI – CGIL-FILCAMS, CISL-FISASCAT, UIL-UILTUCS</p> <p>28 marzo 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 17</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno l'80% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p>
<p>Settore terziario, distribuzione e servizi</p> <p>CONFCOMMERCIO - CGIL-FILCAMS, CISL-FISASCAT, UIL-UILTUCS</p> <p>24 marzo 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 17</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p> <p>A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno l'80% degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p>

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it

La stabilizzazione nel settore turistico

Nel settore del turismo si registrano tre accordi in materia di apprendistato, sottoscritti a poca distanza di tempo l'uno dell'altro. Tutti contengono una percentuale di stabilizzazione piuttosto elevata. Si va dal 70% all'80%, avendo come riferimento i 24 mesi precedenti la nuova assunzione.

Tabella n. 8 – Stabilizzazioni nel settore del turismo

Accordo	Disciplina	Sintesi
FEDERTURISMO-CONFINDUSTRIA, AICA – FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL 14 maggio 2012	Articolo 2 Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.	Conferma almeno l'80% degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti.
ASSOTURISMO, ASSHOTEL, ASSOCAMPING, ASSOVIAGGI, FIBA, FIEPET – FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL 20 aprile 2012	Articolo 3 Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.	Conferma almeno il 70% degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti.
FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI – FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL 17 aprile 2012	Articolo 3 Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.	Conferma almeno il 70% degli apprendisti, nei 24 mesi precedenti.

Fonte analisi dati www.fareapprendistato.it.

La tabella pone in evidenza come i primi due accordi siglati in ordine di tempo sono di fatto uguali. Essi differiscono dal primo non solo per il tetto percentuale, ma anche per un altro elemento. L'accordo del 14 maggio 2012, infatti, indica tra i soggetti che non vanno computati nella percentuale di stabilizzazione gli apprendisti stagionali. Gli altri due invece specificano che non vanno computato gli apprendisti stagionali: «che possono esercitare il diritto di precedenza».

La stabilizzazione negli altri settori

L'analisi delle previsioni contrattuali riguardanti i settori che non rientrano nelle altre macro-categorie indicate in precedenza rileva, ancora una volta, come le Parti Sociali nel fissare un tetto per la stabilizzazione del personale abbiano scelto dei parametri molto al di sopra di quelli indicati dalla legge. Nella maggior parte dei contratti analizzati, infatti, la soglia coincide se non addirittura supera il 70%. Non sono rari, poi, picchi dell'80% e limiti che toccano anche il 90%. Questo significa che per l'assunzione di nuovi apprendisti le Parti Sociali hanno posto come condizione la conferma di ben più della metà di coloro che erano stati assunti in precedenza con tale tipologia contrattuale.

Tabella n. 9 – Stabilizzazioni negli altri settori

Accordo	Disciplina	Sintesi
<p>Servizi Assistenziali</p> <p>ANPAS e CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p>17 gennaio 2014</p>	<p>Articolo 24</p> <p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70% 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.</p>	<p>Conferma almeno 70% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Miniere</p> <p>ASSOCIAZIONE MINERARIA ITALIANA PER L'INDUSTRIA MINERARIA E PETROLIFERA, ASSOMINERARI AE FILCEM-CGIL FEMCA-CISL E UILCEM-UIL</p> <p>20 novembre 2013</p>	<p>Articolo 25</p> <p>La percentuale di conferma degli apprendisti è elevata al 90%.</p>	<p>La percentuale di conferma degli apprendisti è elevata al 90%.</p>

<p>Settore Farmaceutico</p> <p>ASSOFARM, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL</p> <p>22 luglio 2013</p>	<p>Articolo 7, comma 12</p> <p>Se l'Azienda non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà procedere per dodici mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei lavoratori dimissionari, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, e di quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo.</p>	<p>Conferma almeno 90% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore autorimesse</p> <p>ANIASA – FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI</p> <p>20 giugno 2013</p>	<p>Articolo 34</p> <p>L'Azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno l'80% degli apprendisti in scadenza nei 36 mesi precedenti.</p>	<p>Conferma almeno l'80% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Fotolaboratori</p> <p>ASSOCIAZIONE FOTOLABORATORI ITALIANI CONTO TERZI – SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL</p> <p>17 giugno 2013</p>	<p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% 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.</p>	<p>Conferma almeno 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione</p>
<p>Settore Pubblica Amministrazione</p> <p>Agenzia del Demanio, CGIL FP, CISL FPS, UIL PA, CONFISAL-SALFI</p> <p>7 maggio 2013</p>	<p>Articolo 2, comma 6</p> <p>L'agenzia si impegna a confermare almeno il 50% degli apprendisti su base nazionale per anno di scadenza dei contratti di apprendistato, valutando le esigenze organizzative in ordine a sede ed a qualifica professionale, ed a riconoscere loro al momento della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato l'inquadramento contrattualmente previsto dall'Allegato 1 del CCNL Personale impiegatizio e quadro Agenzia del Demanio E.P.E.</p>	<p>Conferma di almeno il 50% degli apprendisti per anno, su base nazionale.</p>
<p>Settore assistenza socio-sanitaria, educazione, beneficenza</p> <p>UNEBA – FP-CISL, FISASCAT-CISL, FP-CGIL, UILTUCS-UIL</p>	<p>Articolo 23</p> <p>Le Istituzioni non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.</p> <p>Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

8 maggio 2013		
Settore servizi distribuzione, recapito e servizi postali FISE-ARE, SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, UIL-TRASPORTI 5 marzo 2013	Articolo 30 Ai fini di cui alle percentuali di conferma previste dalla legge, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento per cessazione di appalto, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.	
Settore elettrico ASSOELETTTRICA, FEDERUTILITY, ENEL S.p.A., GSE, So.G.I.N., TERNA, FILCTEM-CGIL, FLATEI-CISL, UILTEC-UIL 18 febbraio 2013	Articolo 13, comma 22 Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese che occupano più di 10 dipendenti devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Si applicano in ogni caso le disposizioni di legge di cui all'art. 2 comma 3bis del D.lgs 14 settembre 2011, n. 167 per le assunzioni fino a 10 lavoratori complessivi nei 36 mesi precedenti. Per gli apprendisti mantenuti in servizio potranno stabilirsi in sede aziendale eventuali percorsi iniziali di carriera.	Per le imprese che occupano più di 10 dipendenti: conferma di almeno il 70% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione. Per le imprese che occupano fino a 10 dipendenti: rinvio al comma 3-bis del d.lgs. n. 167/2011.
Settore Telecomunicazioni ASSOTELECOMUNICAZIONI-ASSTEL, SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL 1 febbraio 2013	Articolo 20, comma 12 L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 70 per cento degli apprendisti. A tale fine, a livello esemplificativo, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.	Conferma di almeno il 70% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
Residenze sanitarie assistenziali AIOP-UGL	L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi	Conferma almeno il 50% degli apprendisti,

<p>SANITÀ</p> <p>27 dicembre 2012</p>	<p>precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>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.</p>	<p>nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Agenzie societarie Unipol</p> <p>ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AGENZIE SOCIETARIE UNIPOL, LEGACOOP, FIBA CISL, FISAC CGIL, UILCA,</p> <p>7 dicembre 2012</p>	<p>Allegato 3</p> <p>Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p> <p>A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Le limitazioni di cui al presente articolo non si applicano quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno 80% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p>
<p>Settore agricoltura</p> <p>CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA – UGL-SINDACATO NAZIONALE AGRICOLI E FORESTALI</p> <p>12 settembre 2012</p>	<p>Per quanto riguarda il numero complessivo di apprendisti assumibili e la percentuale di contratti di apprendistato confermati (stabilizzazione), si applicano le disposizioni di legge vigenti</p>	<p>Disposizioni di legge vigenti</p>
<p>Autostrade e trafori</p> <p>FEDERRETI, FISE ACAP, FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, UGL TRASPORTI</p> <p>24 luglio 2012</p>	<p>Articolo 12</p> <p>Le aziende non potranno dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per superamento del periodo di compito, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p>	<p>Conferma almeno 80% degli apprendisti, 18 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore ortofrutticoli ed agrumari</p> <p>FRUITIMPRESE</p>	<p>Articolo 17 - Percentuale di conferma</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano</p>	<p>Conferma almeno</p>

<p>, FISASCAT- CISL, UILTUCS- UIL</p> <p>4 luglio 2012</p>	<p>mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p> <p>A tale fine, fermo restando quanto previsto dalla lettera l), comma 1, dell'art. 2, D.Lgs. n. 167/2011, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>80% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.</p>
<p>Agenzie di assicurazione in gestione libera</p> <p>UNAPASS, FIBA CISL, FISAC CGIL, FNA, UILCA</p> <p>28 giugno 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 1</p> <p>La disciplina di cui alla presente Parte speciale non è applicabile ai datori di lavoro che, al momento in cui dovrebbe iniziare l'apprendistato, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 75 per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, stipulato ai sensi della presente Parte speciale, sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.</p> <p>A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati durante o al termine del periodo di prova, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato di rimanere in servizio. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p> <p>Le assunzioni di apprendisti sono inoltre consentite esclusivamente alle Agenzie che negli ultimi 12 mesi non abbiano effettuato alcun licenziamento per riduzione di personale</p>	<p>Conferma almeno 75% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Settore attività di contoterzismo in agricoltura</p> <p>UNIMA, FAI- CISL, FLAI- CGIL, UILA-UIL</p> <p>21 giugno 2012</p>	<p>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 cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Conferma almeno il 50% degli apprendisti, 36 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Nettezza urbana-aziende municipalizzate</p> <p>20 giugno 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 14, co. 41</p> <p>Le aziende non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti</p>	<p>Conferma almeno</p>

	<p>qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 15 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.</p>	<p>80% degli apprendisti, 15 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Farmacie Private</p> <p>FEDERFARMA</p> <p>e</p> <p>FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL</p> <p>14 giugno 2012</p>	<p>Parte Generale, M)</p> <p>Se il titolare di farmacia non conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con contratto di apprendistato, non potrà procedere per 12 mesi successivi, ad altre assunzioni con la predetta tipologia contrattuale. Al fine del computo della suddetta percentuale non si tiene conto dei farmacisti collaboratori dimissionati, di quelli i cui contratti di lavoro siano stati risolti durante il periodo di prova, dei farmacisti collaboratori licenziati per giusta causa o giustificato motivo.</p>	<p>Conferma in servizio, alla scadenza del periodo di apprendistato, il 90% dei farmacisti collaboratori assunti con contratto di apprendistato.</p>
<p>Assicurazioni Ania</p> <p>14 giugno 2012</p>	<p>Articolo 4</p> <p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti inseriti nelle Aree professionali B e C, nella Disciplina Speciale – parte prima e di almeno il 50% degli apprendisti addetti all'organizzazione produttiva, dipendenti della stessa impresa. 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 e giustificato motivo soggettivo. Qualora non sia rispettata la suddetta percentuale di stabilizzazione, sarà in ogni caso consentita l'assunzione di 1 ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di 1 apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p>	<p>Prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti inseriti nelle Aree professionali B e C, nella Disciplina Speciale – parte prima e di almeno il 50% degli apprendisti addetti all'organizzazione produttiva, dipendenti della stessa impresa.</p>
<p>Logistica, trasporto merci e spedizioni</p> <p>AITE, AITI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESS I, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI,</p>	<p>Articolo 3</p> <p>La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B) in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate.</p>	<p>Conferma almeno 90% dei contratti di apprendistato relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti</p>

<p>FEDIT, FISI (assistite da CONFETRA), ASSTRI, CLAAI, FAI, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FIAP UNITAI (assistite da CONFTRASPORTO), CONFARTIGIANATO TRASPORTI, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPTERAPIE, SERVIZI, AGCISERVIZI, ANITA, CNA-FITA, SNA CASARTIGIANI, TRASPORTOUNITO FIAP e FILTCGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI</p> <p>24 aprile 2012</p>		
<p>Settore Centri Elaborazione Dati (CED)</p> <p>ASSOCED e UGL TERZIARIO</p> <p>24 aprile 2012</p>	<p style="text-align: center;">Articolo 2</p> <p>Non potranno procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.</p> <p>A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma di almeno il 70% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Agenzie marittime</p> <p>FEDEAGENTI – FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI</p> <p>23 aprile 2012</p>	<p>La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento di stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>Detta regola si applica nelle aziende con più di tre apprendisti.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

<p>Revisione legale</p> <p>ASSEPRIM, ASSIREVI, CONFCOMMER CIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL</p> <p>19 aprile 2012</p>	<p>Articolo 5</p> <p>Le aziende si impegnano a rispettare una percentuale di conferma dei contratti di apprendistato stipulati ai sensi del presente protocollo di intesa non inferiore al 90% con le modalità previste dalla disciplina nazionale del terziario.</p>	<p>Conferma almeno 90% degli apprendisti.</p>
<p>Formazione Professionale</p> <p>FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL SCUOLA e SNALS CONFSAL e le organizzazioni degli Enti FORMA e CENFOP</p> <p>27 marzo 2012</p>	<p>Allegato 5, parte A, comma 8</p> <p>Gli Enti non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica nel caso di assunzioni fino a tre contratti di apprendistato.</p>	<p>Conferma di almeno il 65% dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.</p>
<p>Nettezza urbana-aziende private</p> <p>FISE- ASSOAMBIENT E e FP-CGIL, FIT-CISL, UIL- TRASPORTI, FIADEL</p> <p>21 marzo 2012</p>	<p>Articolo 14, co. 41</p> <p>Le aziende non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 15 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del CCNL, per superamento del periodo di comporta, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno 80% degli apprendisti, 15 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Autotrasporto, Spedizioni e Merci, Logistica ed Affini</p> <p>CONFIMPRESE ITALIA, A.C.S., C.S.E.</p> <p>22 dicembre 2011</p>	<p>Articolo 16</p> <p>Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione del nuovo contratto, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p>	<p>Conferma almeno il 70% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>

<p>Settore Istituti Investigativi Privati</p> <p>FEDERPOL, FESICA CONFISAL, CONFISAL FISALS</p> <p>21 dicembre 2011</p>	<p>Articolo 20</p> <p>Per procedere all'assunzione di apprendisti, l'azienda deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi ovvero siano stati licenziati per giusta causa o coloro che, al termine del percorso di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La suddetta limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno il 50% degli apprendisti, 24 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Studi professionali</p> <p>CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL</p> <p>29 novembre 2011</p>	<p>Articolo 27, lettera H</p> <p>Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante e di mestiere il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La disposizione precedente non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori non superiori a 3. Inoltre la disciplina della percentuale non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.</p>	<p>Conferma almeno 50% degli apprendisti, 18 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Affini</p> <p>CONFIMPRESITALIA, F.A.S.T. AUTOTRASPORTO, F.A.S.T. CAMIONISTI ED AUTISTI DIPENDENTI, F.A.S.T. CONF. S.A.L., CONF. S.A.L.</p> <p>28 novembre 2011</p>	<p>Articolo 17</p> <p>Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione del nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto sia risolto nel corso o al termine del periodo di prova. La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
<p>Autotrasporto, Spedizioni Merci, Logistica e Affini</p>	<p>Articolo 17</p>	

<p>UNSIK, F.A.S.T. AUTOTRASPOR TO, F.A.S.T. CAMIONISTI ED AUTISTI DIPENDENTI, F.A.S.T. CONF. S.A.L, CONF. S.A.L.</p> <p>28 novembre 2011</p>	<p>Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto di apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione del nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.</p> <p>In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto sia risolto nel corso o al termine del periodo di prova.</p> <p>La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.</p>	<p>Conferma almeno il 60% degli apprendisti, nei 12 mesi precedenti la nuova assunzione.</p>
--	--	--

Fonte: analisi dati www.fareapprendistato.it.