

# **L'apprendistato diventa più "competitivo"**

*Autore: Vitantonio Lippolis  
Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena*

*Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.*

La recentissima Legge 14 maggio 2005, n. 80 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35 (meglio conosciuto come decreto sulla competitività) ha reso pienamente ed immediatamente fruibile l'istituto dell'apprendistato professionalizzante già previsto dalla Legge Biagi.

Com'è noto, difatti, prima dell'introduzione di tale norma la possibilità di ampliare (rispetto al precedente istituto formativo regolamentato dalla Legge n. 25/1955, come modificata dall'art. 16, della Legge n. 196/1997) il limite massimo d'età dei lavoratori assumibili nonché la durata complessiva del rapporto di apprendistato, era subordinata all'approvazione di apposite regolamentazioni emanate su base regionale.

Il comma 13-bis, dell'art. 13, della Legge n. 80/2005 ha aggiunto all'art. 49, del D.lgs. n. 276/03 il comma 5-bis. Esso testualmente così recita: "Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Ciò sta a sostanzialmente a significare che, a prescindere dall'avvenuta regolamentazione regionale, sarà da subito possibile instaurare – sull'intero territorio nazionale - rapporti di apprendistato di tipo professionalizzante.

Vale la pena di rammentare come l'apprendistato professionalizzante (c.d. di tipo B), abbia lo scopo di far conseguire al lavoratore una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, di tipo trasversale ed anche tecnico-professionali.

Adesso, in base alla nuova previsione, sarà possibile per i datori di lavoro disporre immediatamente ed in misura piena dell'efficacia del nuovo contratto formativo, con la possibilità quindi di optare per l'assunzione di apprendisti con un'età massima di ventinove anni e con contratto la cui durata complessiva potrà arrivare fino a sei anni.

L'unica condizione da rispettare per fruire dell'ampliamento della disciplina, è che tale istituto venga disciplinato all'interno di ciascun contratto collettivo nazionale di categoria.

Al riguardo si segnala che alcuni contratti collettivi nazionali quali, ad esempio, quelli dei settori del commercio, credito, edile, chimico, abbigliamento e quello dei centri di elaborazione dati, hanno già provveduto a disciplinare il nuovo contratto formativo. Per i datori di lavoro appartenenti a tali settori contrattuali è, pertanto, possibile già dal 16 maggio 2005 (data in cui è entrata in vigore la Legge n. 80/2005) procedere all'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante fruendo delle nuove vantaggiose estensioni alla disciplina.

Per i restanti settori produttivi non resta, invece, che attendere i prossimi rinnovi contrattuali oppure la regolamentazione regionale.

Modena, 18 maggio 2005

[vitanonio.lippolis@libero.it](mailto:vitanonio.lippolis@libero.it)

<b>RAFFRONTO TRA VECCHIO E NUOVO APPRENDISTATO</b>		
<b>Parametri</b>	<b>Vecchio Apprendistato (disciplina ante D.Lgs. n. 276/03)</b>	<b>Apprendistato professionalizzante (art. 49, D.Lgs. n. 276/03)</b>
<i>Durata</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimo: 18 mesi;</li> <li>Massimo: 4 anni (5 anni nel settore artigiano).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minimo: 2 anni;</li> <li>Massimo: 6 anni.</li> </ul>
<i>Età dei lavoratori</i>	<p>Minimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>15 anni con assolvimento dell'obbligo scolastico;</li> </ul> <p>Massimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>24 anni in generale;</li> <li>26 anni nelle aree svantaggiate (obiettivi n. 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, ora regolamento CE 1260/99);</li> <li>26 anni, per i giovani portatori di handicap, elevata a 28 anni se l'assunzione interviene nelle aree svantaggiate;</li> <li>29 anni, nel settore artigiano per le alte qualifiche individuate dal CCNL.</li> </ul> <p>per lavoratori che non hanno comunque assolto l'obbligo scolastico.</p>	<p>Minimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>18 anni (17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003);</li> <li>Massimo: 29 anni.</li> </ul>
<i>Forma del contratto</i>	Scritta	Scritta
<i>Oneri contributivi</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euro 2,85 a settimana (apprendisti per i quali non vi è l'obbligo di ass. INAIL)</li> <li>Euro 2,94 a settimana (apprendisti per i quali vi è l'obbligo di ass. INAIL)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euro 2,85 a settimana (apprendisti per i quali non vi è l'obbligo di ass. INAIL)</li> <li>Euro 2,94 a settimana (apprendisti per i quali vi è l'obbligo di ass. INAIL)</li> </ul>
<i>Note</i>		Minimo 120 ore di formazione formale all'anno.