

MAURIZIO POLVERARI
ALBERTO LA PORTA

**LA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA
PER LA FORMAZIONE
DEI LAVORATORI**



QUADERNI FORMAZIONE *domani* n. 4

IAL - Istituto della CISL per la Formazione Professionale

2. CENNI SULL'EVOLUZIONE CONTRATTUALE

Le accennate difficoltà di classificazione o distinzione tra i sei istituti contrattuali che esamineremo, dipendono in parte dalle innovazioni introdotte dalla più recente contrattazione (come è il caso delle norme sul diritto allo studio) e, in parte, dall'evoluzione contrattuale più antica che ha creato una sorta di sedimento che si trascina sino a noi. E' opportuno perciò, prima di addentrarci nell'analisi dei contratti secondo la chiave specifica che abbiamo scelto, procedere ad una sia pure breve ricognizione storica.

Per la verità, la storia dell'evoluzione contrattuale sui temi del diritto allo studio e della formazione dei lavoratori è assai frammentaria. Tale storia non ha mai trovato una collocazione adeguata negli studi che specialmente in questi ultimi anni si sono occupati delle dinamiche dei principali istituti contrattuali. L'analisi viene normalmente rivolta, per i primi anni del dopoguerra, al progressivo affermarsi della contrattazione interconfederale e della contrattazione nazionale di categoria e, quindi, al loro interno, di istituti relativi ai trattamenti salariali, all'orario di lavoro, ai diritti sindacali, con qualche specificazione sulle condizioni e l'ambiente di lavoro e sui sistemi di classificazione (1). Anche per il periodo successivo il ruolo svolto dagli aspetti contrattuali che ci interessano, viene normalmente sottostimato o comunque relegato in una posizione secondaria. Ciò appare del resto comprensibile giacché il primato è stato largamente assegnato alle ragioni più immediate e dirette di tutela dei lavoratori, a quei contenuti contrattuali cioè che hanno rappresentato più grandi occasioni di scontro e si sono posti come obiettivo di quelle lotte sindacali che hanno determinato lo straordinario accrescimento del potere sindacale all'interno come all'esterno dei luoghi di lavoro.

Frammenti più consistenti di questa storia possono essere reperiti all'interno della contrattazione aziendale la quale, non di rado, ha prodotto per prima gli stimoli più interessanti e innovativi in relazione al diritto allo studio e alla formazione dei lavoratori.

In ogni caso esiste una difficoltà, pressoché insormontabile, a stabilire valide comparazioni tra ciò che è avvenuto in passato e ciò che di recente si è conquistato sul piano contrattuale. La ragione di ciò consiste sia nell'accennata carenza di studi specifici, sia nel fatto che nel corso degli anni si è assistito alla decisa tendenza all'accorpamento, per settori merceologici, di numerosi contratti nazionali di categoria. Se non erriamo, l'unico studio che in qualche modo potrebbe suggerire analogie con il presente lavoro, è quello pubblicato quasi quattro anni fa da chi scrive (2). Ad esso va aggiunto un recente e valido contributo di P. A. VARESI al quale largamente ci rifaremo (3).

In sostanza si può affermare che l'interesse sindacale per l'attuazione del di-

ritto allo studio si è fino agli anni più recenti concentrato in norme contrattuali comportanti facilitazioni per i lavoratori studenti. Tale interesse si è manifestato già sul finire degli anni '50 e nella prima parte degli anni '60. Gli esempi che normalmente si richiamano fanno riferimento all'art. 7 del CCNL (24-5-57) per i dipendenti di maglifici e calzifici (4) e all'art. 8 del CCNL (31-7-64) per il settore tessile. La finalizzazione degli « esoneri dal lavoro ordinario e straordinario » era esclusivamente rivolta all'addestramento professionale e incontrava limiti rilevanti in quella forma di volontà imprenditoriale che si esprime attraverso la subordinazione dell'esercizio del diritto alle « esigenze del lavoro » al quale gli operai sono adibiti. Tuttavia, per così dire, una « breccia » era stata aperta e la progressiva estensione di apposite agevolazioni per attività di studio del sentivano non solo l'ingresso in questa forma di tutela di più ampi settori del lavoro industriale ma anche, di conseguenza, l'alimentarsi di un dibattito politico rivolto alla definizione di normative più adeguate e corrispondenti alle nuove dimensioni di massa che, anche per effetto di una maggiore disponibilità di beni materiali e dell'« esplosione scolastica », aveva ormai assunto il fenomeno dei lavoratori studenti.

La situazione, tuttavia, rimane « pressoché immutata per tutti gli anni '60, tanto che, in uno dei pochi scritti, fino allora (1968) dedicati alla materia, dovendo individuare gli elementi su cui fondare la protezione giuridica dell'interesse dei lavoratori allo studio e alla formazione professionale, ci si appellava alle norme costituzionali e ai principi generali del diritto, relegando giustamente in posizione subordinata le importanti, ma scarsamente estese, conquiste sindacali » (5).

La tornata dei rinnovi contrattuali del '68-'69, quella che va correntemente sotto il nome di « autunno caldo », si svolse in un contesto di straordinaria effervescenza sul piano culturale e politico, caratterizzata da una diffusa manifestazione di rifiuto dell'assetto dominante in nome di nuove espressioni di presenza e di partecipazione democratica che, presso i lavoratori e gli studenti in particolare, hanno assunto i contorni di vere e proprie ipotesi alternative (il « contropotere »). La spinta dei giovani lavoratori e forse, fatto ancora più decisivo, le interazioni stabilitesi con il movimento degli studenti, hanno ricreato, su posizioni più avanzate, le condizioni per un proficuo dibattito sugli studenti in « condizioni di lavoro » con significativi apporti sul piano delle richieste rivendicative, come sulla preparazione del progetto per uno « Statuto dei lavoratori » il quale, tra l'altro, avrebbe dovuto occuparsi anche dei lavoratori studenti. L'influsso esercitato dalla contrattazione del '68-'69 sulla definizione dell'art. 10 (« lavoratori studenti ») della legge 20-5-70 n. 300 (il cosiddetto « Statuto dei lavoratori ») può essere sufficientemente dimostrato dalla pressoché completa corrispondenza tra tale articolo di legge e l'articolo 12 del CCNL (12-12-69) per gli addetti all'industria metalmeccanica privata (6). La base su cui impostare ogni successiva regolamentazione del rapporto di lavoro di coloro che svolgono alcune attività di studio, si assesta sui seguenti elementi innovativi: 1) le agevolazioni previste non sono più finalizzate all'esclusivo apprendimento di conoscenze tecnico-professionali inerenti al processo produttivo in cui il lavoratore si trova inserito; 2) a proposito degli istituti scolastici presso cui può essere svolta l'attività di studio, viene operata una selezione che esclude gli istituti privati non riconosciuti o comunque riconosciuti solo con atto amministrativo (anche se, ad esempio, il citato art. 12 del CCNL del 12-12-69 per l'industria metalmecc-

canica privata, nella « Nota a verbale », lascia aperta la possibilità di considerare, in sede provinciale, « corsi anche di altro carattere », purché siano preordinati all'acquisizione di « adeguate conoscenze tecnico-professionali »); 3) tra le facilitazioni previste per il lavoratore studente, oltre alla esenzione dal lavoro straordinario, viene sancito il diritto a « turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ». Si tratta della limitazione più evidente, tra quelle snora considerate, al potere direttivo dell'imprenditore e si inserisce nel filone di altre norme dello Statuto ancora più precise in tal senso (come, ad esempio, gli artt. 7 e 13); 4) infine, va sottolineata la previsione di permessi retribuiti i quali, anche se limitati ai soli giorni di esame, hanno, in qualche modo, anticipato i contenuti della contrattazione più recente (7).

In ogni caso, dallo « Statuto » in poi non si poteva che procedere, per via contrattuale, in senso migliorativo rispetto a quanto previsto dall'art. 10. La spinta più consistente viene dagli accordi aziendali i quali, pur non discostandosi dall'impostazione appena descritta, ampliano le opportunità consentite, prevedendo, tra l'altro, anche contributi finanziari e borse di studio. Valga per tutti l'accordo Alfa Sud (31-7-71) in base al quale, oltre ai permessi di legge, l'azienda si è impegnata a concorrere alle spese per tasse di iscrizione e testi scolastici « per corsi di studio di ogni ordine e grado » seguiti dai lavoratori (8). L'estensione negli accordi aziendali delle norme sui lavoratori studenti è comunque relativa. Per esempio, per quanto riguarda il settore metalmeccanico, su 1316 accordi aziendali del 1970 solo 75 (5,5%) si occupavano dei lavoratori studenti (63 nella forma di permessi retribuiti e 31 nella forma, aggiuntiva o isolata, di rimborso spese). Per lo stesso settore, nel primo trimestre 1971, su 111 accordi aziendali, solo 4 tutelavano i lavoratori studenti (4 nella forma di permessi retribuiti e 3 nella forma di rimborso spese) (9). Si tenga inoltre conto che, in quel periodo, è sempre stata presente la tendenza imprenditoriale a restringere il significato del diritto allo studio entro i termini di acquisizione di maggiori conoscenze professionali (10).

Perché la questione dei lavoratori studenti assuma un diverso significato, occorrerà attendere i rinnovi del 1973. A partire da essi si inseriscono elementi di cambiamento nella tradizionale impostazione della tutela dei lavoratori studenti sia per la previsione di un numero rilevante di ore di permesso, tale da modificare, di fatto, le opportunità previste dallo Statuto, sia per l'ingresso di una nuova normativa in favore del diritto allo studio (le cosiddette 150 ore) che hanno modificato l'orientamento sindacale per la formazione dei lavoratori, attribuendo ad essa un contenuto di interesse generale e ricco di potenzialità anche nei confronti della scuola di Stato. Con tale novità, che risale precisamente al 4-4-73, data della stipula del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica minore (11), siamo però nell'ambito del discorso attuale che sarà ampiamente ripreso (cfr., in particolare, il pgf. 5). In un certo senso si può anche affermare che la straordinaria estensione delle norme sul diritto allo studio ha posto in sottordine gli altri istituti attinenti la formazione dei lavoratori, sia nel dibattito culturale e politico sviluppatosi nel Paese sia all'interno delle organizzazioni sindacali, come testimonia, ad esempio, il fatto che nell'ultimo seminario sui « Rinnovi contrattuali » (organizzato ad Ariccia il 7-8-9 luglio 75) gli unici accenni fatti sulla materia di cui ci occupiamo riguardano esclusivamente le 150 ore (12).

L'istituto dell'apprendistato, configurato come uno « speciale rapporto di

3. LE NORME CONTRATTUALI SULLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

La breve sintesi storica contenuta nel precedente paragrafo mostra che l'evoluzione contrattuale sui temi della formazione dei lavoratori è stata molto lenta e complessivamente ridotta. Tuttavia per effetto, in particolare, della normativa sulle 150 ore, ma anche di una accresciuta consapevolezza sindacale su questi temi, la formazione dei lavoratori viene posta in termini nuovi in rapporto all'organizzazione del lavoro, specie in riferimento ai sistemi di classificazione e alle qualifiche, ma anche nel più vasto rapporto con i processi formativi e con le istituzioni che sono ad essi preposte. L'orientamento emergente in materia di qualifica viene assunto come il simbolo più vistoso del cambiamento delle politiche contrattuali (1); così pure quando si richiama il rapporto tra iniziativa contrattuale e politica delle riforme si ravvisa come elemento essenziale di tale operazione politica l'impatto che l'iniziativa contrattuale sviluppa nei confronti delle istituzioni. Per questo aspetto, non a caso, si citano gli accordi sulla scuola ove si sono affrontati, insieme ai problemi tradizionali di stato giuridico e di categoria, quelli di una diversa impostazione delle strutture decisionali della scuola (la gestione sociale) e persino una politica governativa complessiva nel settore (edilizia scolastica, ecc.), e si cita l'esperienza delle 150 ore, che ha consentito in pochi mesi l'entrata di migliaia di lavoratori nella scuola di Stato ed ha fornito già utili punti di riferimento per un cambiamento dei suoi contenuti e dei suoi metodi (2). Così per il tema delle qualifiche appare evidente come esso si coniughi certamente con il problema della formazione professionale e quindi con il problema della scuola.

Se oggi sono possibili, a livello di elaborazione come nelle concrete iniziative, le connessioni accennate, ciò lo si deve anche al processo, di ampiezza relativa ma in estensione costante, delle norme contrattuali sul diritto allo studio e sulla formazione dei lavoratori. Intendiamo, in questo paragrafo, tracciare, con l'ausilio delle tavole allegate, un primo bilancio sulla quantità delle norme che ci interessano riservandoci nei successivi paragrafi una analisi dei contenuti dei singoli istituti contrattuali nei CCNL nazionali e in alcuni contratti integrativi aziendali o provinciali.

Le tavole sono distinte per i tre settori produttivi: la Tav. A. riguarda i contratti nazionali del settore agricolo; le Tavv. B. (suddivise in 13 gruppi di contratti) riguardano il settore industriale; le Tavv. C. (suddivise in 4 gruppi di contratti o accordi) riguardano il settore dei servizi. La suddivisione delle tavole dei contratti dell'industria vorrebbe rispecchiare i comparti produttivi ai quali, normalmente, corrispondono specifiche categorie sindacali. Ma non sempre esiste questa corrispondenza (3). Per l'agricoltura e l'industria si tratta di tutti i con-

tratti collettivi nazionali di lavoro. Per il settore servizi i contratti sono divisi in un gruppo « trasporti » (Tav. C. 1.), in un gruppo « commercio » (Tav. C. 2.), un gruppo « servizi vari » (Tav. C. 3) ed infine in un gruppo di accordi o leggi riguardanti il pubblico impiego; sono contratti e accordi comunemente considerati come i più importanti. Per il gruppo nella Tav. C. 4 relativa al pubblico impiego abbiamo voluto richiamare alcune leggi riguardanti i dipendenti di 5 Regioni (Liguria, Emilia Romagna, Veneto, Puglia, Lazio).

Per una buona lettura delle tavole sono necessarie due avvertenze. La prima riguarda la colonna che riporta il numero degli addetti: si tratta di stime formulate direttamente dalle categorie interessate e, dunque, vanno considerate come approssimate. Ci è parso comunque utile inserire tali stime in modo che rimanesse l'importanza dei diversi contratti ed anche allo scopo di verificare la potenziale estensione delle norme che attengono il diritto allo studio dei lavoratori.

La seconda avvertenza riguarda l'uso del simbolo « X » ad indicare la presenza nei diversi contratti di norme specifiche riguardanti l'apprendistato, i lavoratori studenti, il diritto allo studio, sussidi e provvidenze varie per l'istruzione dei lavoratori o dei loro figli, l'istruzione o la formazione professionale, la riqualificazione collegata o meno ad innovazioni tecnologiche. Si noterà che in alcune tavole il simbolo « X » è indicato tra parentesi. Il senso di questa indicazione è differente a seconda degli istituti considerati. Per l'apprendistato esso sta a significare che la voce è richiamata nel contratto ma attraverso il semplice rinvio a norme di legge (4).

Per i lavoratori studenti il simbolo (X) sta a significare che nei contratti esiste una norma sui lavoratori studenti ma essa riproduce sostanzialmente, e cioè senza alcuna agevolazione in senso migliorativo, l'art. 10 dello Statuto dei lavoratori (5).

Per il diritto allo studio l'unica tavola che presenta questa particolarità è la Tav. C. 1. nei quattro contratti che riguardano il settore del trasporto marittimo. L'incertezza della collocazione deriva dal fatto che le ore di permesso pro-capite per motivi di studio saranno, affermano i contratti nazionali, « stabilite aziendalmente »; perciò la classificazione di tali norme sotto la voce diritto allo studio dipende dalle modalità con cui esse saranno stabilite e, quindi, dalla iniziativa delle rappresentanze sindacali (6).

Il segno (X) è invece assai frequente sotto la voce istruzione professionale. L'uso di questo simbolo riguarda la presenza di norme che regolano l'istruzione professionale in forma assolutamente generica (7); a volte si segnala in tal modo l'esistenza comunque di un richiamo all'istruzione professionale magari tra le agevolazioni previste per i lavoratori studenti.

Per la voce « riqualificazione in occasione di innovazioni tecnologiche » il segno (X) sta ad indicare che esiste una normativa che genericamente richiama i « problemi di occupazione » derivanti dall'attuazione di innovazioni tecnologiche o prevede, sempre in caso di trasformazioni o innovazioni tecnologiche o di riforme strutturali comportanti modificazioni delle condizioni del rapporto di lavoro e occupazionali, l'esame e la definizione dei problemi connessi. La riqualificazione eventuale della manodopera potrebbe perciò essere inserita come uno dei problemi occupazionali da definire (8).

Per il resto la lettura delle tavole può essere agevolata dalle numerose note inserite a piedi delle stesse.

TAV. A. - CONTRATTI NAZIONALI DEL SETTORE AGRICOLO

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Risqual. Innov.
1) PCNL per gli operai agricoli	1.500.000	11.10.74	1.1.74	30.6.76	—	—	X (1)	—	X (1)	—
2) CCNL per le maestranze agricole dipendenti da aziende florovivaistiche	15.000	11.10.74	1.1.74	30.6.76	—	—	X (1)	—	X (1)	—
3) CCNL per i dipendenti delle aziende di lavorazione della foglia del tabacco (2)	20.000		1.10.73	31.8.76	X	—	—	—	—	—
4) CCNL per gli operai avventizi addetti a lavori di sistemazione idraulica forestale e idraulico-agrarie	80.000	9.11.73	1.7.73	31.12.75	—	—	—	—	—	—
5) CCNL per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici	20.000	13.3.74	1.1.74	31.12.76	—	—	—	—	—	—
6) CCNL per gli impiegati e tecnici agricoli e forestali	6.500	19.12.73	1.1.73	31.12.75	X	—	—	—	—	—
7) CCNL per i dipendenti dagli enti e dai consorzi di bonifica	4.800	4.7.75 (3)	1.1.75	31.12.77	—	(X)	—	—	—	—
8) CCNL per i dipendenti dai consorzi di miglioramento fondiario	2.000	25.7.75 (4)	1.1.75	31.12.77	—	(X)	—	—	—	—

(1) Per i soli operai agricoli a tempo indeterminato (v. artt. 18 e 19 del PCNL 11.10.74 e artt. 18 e 19 del CCNL 11.10.74 per i florovivaisti).
 (2) Secondo una prassi sindacale in espansione, vengono assorbiti tre precedenti contratti: il CCNL 26.2.70 per gli addetti alla lavorazione del tabacco nei piazzini generali di concessioni speciali; CCNL 6.5.70 per gli impiegati dipendenti dalle concessioni speciali del tabacco (regime abolito); il CCNL 15.5.70 per il personale intermedio dipendente dai tabacchifici ATI.
 (3) Data dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 8.11.72. Per i lavoratori studenti c. art. 95 del vecchio contratto, su questo punto non innovato.
 (4) Data dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 7.8.69 come modificato con gli accordi 23.6.72 e 8.11.72 per i dipendenti dei consorzi di miglioramento fondiario.

TAV. B.1. - INDUSTRIE ALIMENTARI

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Addetti all'industria alimentare: I Raggruppamento (conservie animali, dolcificanti, lattiero-caseari, alimenti zootecnici, avicoli, centrali del latte private, aziende cooperative)	100.000	6.6.74	1.6.74	28.2.77	X	X	X	X	X	(X)
2) Addetti all'industria alimentare: II Raggruppamento (vini e liquori, acque e bevande gassate, idrominerali, distillerie, birra e malto)	100.000	18.7.74	1.7.74	31.3.77	X	X	X	X	X	(X)
3) Addetti all'industria alimentare: III Raggruppamento conserve vegetali, risieri, alimentari vari, pastai e mignai, conserve ittiche, aziende cooperative)	120.000	4.10.74	1.12.74	31.3.77	X	X	X	X	X	(X)
4) Addetti all'industria saccarifera	5.000	3.12.74	1.8.74	31.7.76	—	X	X	X	X	—
5) Industria del freddo	500	30.11.73	1.11.73	30.4.76	X	X	—	X	X	—
6) Centrali del latte municipalizzate (1)	5.000	21.6.74	1.10.74	31.12.77	—	X	X	—	—	(X)
7) Panificatori	50.000	26.3.75	1.1.75	31.12.76	X	—	—	—	—	—

(1) Il contratto non è stato ancora stampato. Per il diritto allo studio ed i lavoratori studenti, l'ipotesi di accordo 21-6-74 rinvia alla normativa del I Raggruppamento.

TAV. B.2. - INDUSTRIE TESSILI

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Normativo tessili (cotone, filatura cascami di seta, jutiero, laniero, lino e canapa, tessuti vari, tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche, tintoria stamperia e finitura, torcitura della seta e dei filati artificiali e sintetiche, trattamento della seta, tende da campo, tele e copertoni impermeabili, feltro e cappelli di pelo)	700.000	20.7.73	1.7.73	30.6.76	X	X	X	X	X	(X)
2) Reti da pesca	500	19.4.74	1.5.74	31.12.76	X	X	X	X	—	—
3) Lavanderie e tintorie industriali	20.000	28.5.74	1.7.74	31.12.76	X	X	—	—	—	X
4) Seme bachi	300	febr. 74	1.3.74	31.5.76	—	X	X	X	(X)	—
5) Stuoie e zerbini	9.000		1.7.73	30.6.74	X	—	—	—	—	—

TAV. B.3. - INDUSTRIA DELL'ABBIGLIAMENTO

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Dritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Confezioni in serie	196.737	20.773	1.7.73	30.6.76	X	X	X	X	(X)	—
2) Calze e maglie	87.361	20.773	1.7.73	30.6.76	X	X	X	X	(X)	—
3) Calzature	74.750	13.673	1.7.73	30.6.76	X	X	X	—	X	—
4) Berretti, copricapo e fodere	3.000	6.274	1.3.74	30.6.76	X	X	X	X	(X)	—
5) Cappelli di paglia (1)	4.000	21.775	1.7.75	30.6.76	X	X	—	—	(X)	—
6) Pelli e cuoio	25.829	6.673	1.1.73	31.12.75	X	(X)	—	—	(X)	—
7) Bottoni e affini	2.500	22.474	1.5.74	30.6.76	X	X	X	X	(X)	—
8) Occhiali	15.000	27.473	1.7.73	30.6.76	X	(X)	—	—	—	—
9) Ombrelli e ombrelloni	1.500	1.173	1.1.73	31.12.75	X	(X)	—	—	X	—
10) Impugnature per ombrelli	1.200	1.674	1.1.74	30.11.76	X	X	X	—	—	—
11) Abbigliamento (imprese artigiane)	500.000	28.175	1.11.74	31.10.76	X	(X)	—	—	—	—

(1) Ipotesi di accordo che proroga di un anno la validità del contratto e prevede la sua inclusione in quello dei tessuti e dell'abbigliamento. Per le voci che ci interessano non si innova rispetto al precedente contratto 3-10-72.

TAV. B.4. - INDUSTRIE GRAFICHE E CARTARIE

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Dritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Aziende grafiche ed affini	90.000	1.275	16.2.75	15.2.77	X	X	X	—	X	X
2) Cartai, cartotecnici, cartone e cellulosa (1)	120.000	27.775	1.7.75	30.6.77	X	X	X	X	(X)	X
3) Quotidiani	14.000	11.175	1.1.75	31.12.76	—	X	X	—	X	X
4) Aziende editoriali (2)	27.500	15.174	1.2.74	31.1.76	—	X	X	—	(X)	X
5) Fotolaboratori	3.000	10.674	1.6.74	31.5.76	X	(X)	—	—	—	X

(1) Ipotesi di accordo: assorbe il CCNL 20-6-73 per le aziende della carta, cartone, cellulosa e pasta di legno e il CCNL 11-6-73 per le aziende cartotecniche, della carta e del cartone.

(2) Vedi anche ipotesi di accordo 20-6-75 per l'accorpamento con il contratto dei grafici.

TAV. B.5. - INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Dritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Edili	1.000.000	3.173	1.1.73	31.12.75	X	—	—	—	X	—
2) Laterizi	25.000	1.273	1.1.73	31.12.75	—	—	—	—	—	—
5) Cementieri, calce e gesso	25.000	20.173	1.1.73	31.12.75	X	—	—	X (1)	—	—
4) Manufatti in cemento	40.000	17.173	1.1.73	31.12.75	(X)	—	—	—	—	—

(1) Solo per gli impiegati: cfr. art. 121 (* Provvidenze varie *).

TAV. B.6. - INDUSTRIE DEL LEGNO E VARIE

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Risqual. Innov.
1) Legno e sughero	290.000	23.6.73	1.9.73	30.6.76	X	X	X	—	—	—
2) Boschivi e forestali	80.000	27.2.73	1.11.73	30.9.76	—	—	—	—	—	—
3) Bambole, giocattoli e ornamenti natalizi	25.000	7.5.74	1.6.74	31.5.77	X	X	X	—	—	—
4) Penne, matite e affini	10.000	5.2.73	1.2.73	31.12.75	—	—	—	—	—	—
5) Spazzole e pennelli	2.000	6.2.73	1.2.73	31.12.75	—	—	—	—	—	—
6) Dischi fonografici (interprovinciale)	1.000	20.1.73	1.4.73	31.12.75	—	(X)	—	—	—	—

TAV. B.7. - INDUSTRIE METALMECCANICHE

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Risqual. Innov.
1) Aziende private	1.200.000	19.4.73	1.1.73	31.12.75	X	X	X	—	X	(X)
2) Aziende a partecipazione statale	400.000	4.5.73	1.1.73	31.12.75	—	X	X	—	X	(X)
3) Orafi, argentieri, bigiottieri e gioiellieri (aziende industriali)	70.000	8.5.73	1.4.73	31.3.76	X	X	X	—	X	—
4) Orafi, argentieri, bigiottieri e gioiellieri (aziende artigiane)			1.7.73	31.12.75	X	—	—	—	—	—
5) Strumenti musicali	6.000	28.11.73	1.1.73	31.12.75	X	X	X	—	X	—
6) Pietrini per orologeria (interprovinciale)	3.000	11.7.73	1.5.73	30.4.76	X	X	X	—	—	—
7) Metalmeccanica minore (confapi)	150.000	4.4.73	1.1.73	31.12.75	X	X	X	—	X	—
8) Imprese artigiane metalmeccaniche e installazione impianti	400.000	24.6.74	1.3.74	31.3.76	X	X	—	—	—	—

TAV. B.8. - INDUSTRIE ESTRATTIVE

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Minatori	15.000	26.7.73	1.5.73	30.4.76	—	X	—	—	(X)	—
2) Lapidai (1)	70.000	29.12.72	1.12.72	31.7.75	X	X	—	—	(X)	—

(1) Vedi anche piattaforma per il rinnovo spedita alle controparti il 16-6-75 che richiede, tra l'altro, 150 ore retribuite per il diritto allo studio.

TAV. B.9. - INDUSTRIE DEL GAS E DELL'ACQUA

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Gas: aziende private	10.000	24.12.75	1.9.75	30.6.78	—	X	—	—	—	(X)
2) Gas: aziende municipalizzate	5.000	4.4.74	1.4.74	31.7.76	—	X	X	X	X	(X)
3) Acquedotti privati	2.000	10.1.74	1.1.74	30.6.76	—	X	—	X	—	—
4) Acquedotti municipalizzati	6.000	31.1.75	1.1.75	30.6.77	—	X	X	X	X	(X)

TAV. B.10. - INDUSTRIE CHIMICHE

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Chimici privati (chimici, chimico-farmaceutici, fibre chimiche, cellofan, olii e margarina, detergenza, dilettrici, dattilografici, cere e lumini, elettrodi di carbone)	350.000	31.10.72	1.11.72	30.9.75	X	X	—	—	(X)	—
	12.000	1.1.73	1.1.73	31.12.75	(X)	X	—	X	(X)	—
2) Chimici PPSS.	208.000	18.3.74	1.3.74	31.12.76	—	X	X	—	X	—
3) Gomma, cavi elettrici e affini	25.000	14.2.74	1.2.74	30.6.76	X	X	—	—	X	—
4) Conciari										

TAV. B.11. - INDUSTRIA DEL VETRO E DELLA CERAMICA

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Produzione e trasformazione del vetro (1)	65.000	9.1.74	1.1.74	30.6.76	X (2)	X	X	—	(X)	(X)
	12.000	14.12.72	1.12.72	30.11.75	X	X	—	—	X	—
2) Lampade e valvole										
3) Installazione materiali isolanti termoacustici (3)	5.000	1.3.72	1.2.72	31.7.74	—	X	—	—	—	—
4) Ceramica e abrasivi	45.000	17.6.73 (4)	1.7.73	30.6.76	X (5)	X	X	—	X	—

(1) Sostituire il CCNL 5-5-71 (1^o lavorazione del vetro) e 3-12-71 (2^o lavorazione del vetro).

(2) Regolato solo per le aziende del vetro artistico, vetro bianco e colorato a soffio, etc., e 2^a lavorazione.

(3) Il contratto è scaduto: si pensa, per il rinnovo, di incorporarlo con quello dei chimici.

(4) La decorrenza per il settore degli abrasivi è al 1-10-73.

(5) Regolato solo per il settore della ceramica.

TAV. B.12. - INDUSTRIA PETROLIFERA

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Riquil. Innov.
1) Petrolieri ENI	12.000	1.4.73	1.4.73	31.3.76	(X)	X	—	X	X	(X)
2) Petrolieri privati (1)	22.000	18.7.75	1.7.75	31.10.77	(X)	(X)	—	—	X	—
3) Metanieri ENI	6.000	1.4.73	1.4.73	31.3.76	(X)	X	—	X	X	(X)
4) Gas liquefatti (2)	3.000	20.6.75	1.6.75	31.5.77	(X)	(X)	—	—	X	—
5) Installatori e perforatori Aziende PP-SS.	6.000	11.7.74	1.7.74	30.6.76	—	X	X	X	X	(X)

(1) Vedi ipotesi accordo 18-7-75 che, per quanto ci interessa, non innova il CCNL 19-6-72.

(2) Vedi ipotesi di accordo che, per quanto ci interessa, non innova il CCNL 6-12-72 in «Uomini e fonti di energia», n. 13, 5 luglio 1975.

TAV. B.13. - INDUSTRIA ELETTRICA

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Riquil. Innov.
1) ENEL	110.000	29.5.73	1.1.73	31.12.75	—	X	—	X	X	X
2) Aziende elettriche municipalizzate	10.000	29.5.73	1.1.73	31.12.75	—	X	—	X	X	X

TAV. C.1. - GRUPPO TRASPORTI

CONTRATTI	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Riquil. Innov.
1) Autostrade IRI	5.000	11.5.73	1.1.73	31.12.75	—	(X)	—	—	—	—
2) Autostrade private	4.500	22.5.73	1.1.73	31.12.75	—	X	—	—	—	—
3) Spedizionieri auto. Trasporto merci conto terzi, servizi ausiliari trasporto	200.000	19.5.73	1.4.73	30.9.75	—	X	—	—	—	—
4) Pompe e trasporti funebri	1.200	13.7.73	1.7.73	30.9.75	—	X	—	—	—	—
5) Nettezza urbana municipalizzata	25.000	26.9.74	1.5.74	31.8.76	—	X	X	—	—	—
6) Nettezza urbana appaltata	13.000	17.1.76	1.11.75	30.11.77	—	X	—	—	—	—
7) Servizi di pulizia	150.000	4.7.75	1.5.75	30.4.77	—	X	X	—	—	—
8) Servizi appaltati F.S.	13.000	1.3.73	1.3.73	31.12.75	—	(X)	—	—	—	—
9) Servizi appaltati monopoli di Stato	1.000	7.1.75	1.1.75	31.12.76	—	X	—	—	—	—
10) Servizi postali in appalto	2.000	4.7.73	1.5.73	30.9.75	—	(X)	—	—	—	—
11) Servizi recapito effetti postali (1)	2.000		1.5.75	31.3.77	—	(X)	—	—	—	—
12) Raccordi ferroviari	100	1.11.71	1.11.71	31.10.73	—	(X)	—	—	—	—
13) Sbarchi, imbarchi, guardianaggio (2)	1.000	23.3.71	1.1.71	30.6.73	—	(X)	—	—	—	—
14) Autorimesse, autonolo, posteggio	80.000	9.5.73	1.5.73	15.9.75	X (3)	(X)	—	—	—	—
15) Magazzini generali	5.000	18.4.75	1.4.75	31.3.77	(X)	(X)	—	—	—	—

16) Autoferrottranvieri	120.000	22.6.73	1.1.73	31.12.75	—	—	—	—	—	—	—	—	—
17) Marittimi													
a) Navi da carico armamento privato	37.000	20.2.74	1.3.74	31.12.75	—	X (X)	—	X	—	—	—	—	—
b) Navi passeggeri armamento privato	1.000	20.2.74	1.3.74 1.1.74	31.12.75 31.12.75	—	X (X)	—	X	—	—	—	—	—
c) Amministrativi													
18) Naviglio minore (navi da carico da 151 a 3.000 tsl.)		9.4.74	1.4.74	31.12.75	X	(X)	—	X	—	—	—	—	—
19) Società sovvenzionate minori	800												
a) Per il personale di Stato Maggiore: R.O.	1.000	8.5.74	1.1.74	31.12.75	—	—	—	—	—	—	—	—	—
b) Personale degli Uffici. R.O.	4.000	24.4.74	1.1.74	31.12.75	—	X (X)	—	X	—	—	—	—	—
20) Rimorchio e soccorso navi													
21) Marittimi SIDERMAR e SNAM	15.000	31.5.75	1.5.75	31.12.77	—	—	—	—	—	—	—	—	—
a) Navi da carico	4.000	31.5.75	1.5.75	31.12.77	—	—	—	—	—	—	—	—	X
b) Navi passeggeri	1.215	22.5.75	1.5.75	31.12.77	—	—	—	—	—	—	—	—	X
c) Ufficiali (4)	1.885	11.6.75	1.5.75	31.12.77	—	—	—	—	—	—	—	—	X
d) Operai e impiegati (5)								X	—	—	—	—	X
22) Ufficiali telegrafisti (TELEMAR e SIRM)	151.000	10.7.73	1.12.72	30.11.74	—	—	—	—	—	—	—	—	—
24) Trasporto aereo PP.SS. (Alitalia-ATI-SAM) (6)	16.000	31.5.72	1.2.72	31.12.74	(X)	(X)	—	—	—	—	—	—	—
25) Personale dipendente dalle aziende aeroportuali	12.000	2.12.72	1.12.72	31.12.74	—	(X)	—	—	—	—	—	—	—

(1) Manca la data della stipula dell'ipotesi di accordo.

(2) In corso di rinnovo.

(3) Consentito per il personale addetto esclusivamente alle officine riparazioni nelle autorimesse.

(4) Vedi accordo 22-5-75 per il rinnovo del Regolamento Organico.

(5) Vedi accordo 11-6-75 per il rinnovo de CCNL.

(6) In corso di rinnovo. Nella ipotesi di piattaforma, che si propone di unificare tutti i contratti nazionali della aviazione civile vengono chieste 150 ore annue per ogni dipendente per il diritto allo studio (cfr. FULGAR, articolo 10 del contratto delle società a PP. SS. ITAVIA e ALLISARDA, due società di navigazione private, hanno recepito il contratto delle società a PP. SS.

TAV. C.2. - GRUPPO COMMERCIO

CONTRATTI

	Numero addetti	Stipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Rigual. Innov.
1) Aziende Commerciali	800.000	21.11.73	1.7.73	30.6.76	X	X	—	—	(X)	—
2) Cooperative di consumo	15.000	1.1.74	1.7.74	30.9.76	X	X	—	—	—	—
3) Grossisti ortofrutticoli	50.000	9.7.68	1.7.68	31.12.70	—	—	—	—	—	—
4) Farmacie private	32.500	27.7.67	1.1.67	31.12.69	—	—	—	—	—	—
5) Farmacie (Aziende municipalizzate)	4.000	12.6.75	1.1.75	31.12.77	X	X	X	—	—	—
6) Agenti e rappresentanti (Aziende industriali)	350.000	30.6.69	1.7.69	30.6.73	—	—	—	—	—	—
7) Agenti e rappresentanti (Aziende commerciali)		28.2.75	1.3.75	31.12.75	—	—	—	—	—	—
8) Piazzisti e viaggiatori (Aziende industriali)	60.000	19.12.73	1.1.74	31.12.76	—	—	—	—	—	—
9) Piazzisti e viaggiatori (Aziende commerciali)	20.000	23.10.74	1.1.74	30.6.77	—	—	—	—	—	—
10) Portieri e custodi	200.000	28.2.74	1.1.74	31.12.76	—	—	—	—	—	—
11) Istituti di vigilanza privata	20.000	7.8.73	1.4.73	31.3.76	X	X	—	—	—	—
12) Lavoratori della casa	500.000	22.5.74	22.5.74	21.5.77	—	—	—	—	—	—
13) Barbieri e parrucchieri	12.500	24.11.75	1.7.75	31.12.77	X	X	—	—	—	—
14) Studi professionali	300.000	31.7.68	1.7.68	30.6.71	X	X	—	—	—	—
15) Aziende alberghiere (1)	250.000	10.8.75	1.7.75	30.6.78	X	X	—	—	(X)	—
16) Esercizi pubblici (1)	300.000	1.1.76	1.1.76	30.6.78	X	X	—	—	(X)	—
17) Aziende termali private	10.000	18.12.72	1.1.73	30.11.75	X	X	—	—	(X)	—
18) Aziende termali IRI	4.000	26.6.74	16.5.74	31.12.76	X	X	—	—	—	—
19) Stabilimenti balneari	7.000	27.6.74	1.7.74	30.6.77	X	X	—	—	—	—
20) Agenzie viaggi e turismo	8.000	28.2.77	1.3.74	28.2.77	X	X	—	—	—	—
21) Carrozze letto	2.500				(X)	(X)	—	—	—	—
22) Consorzi agrari	12.000	28.6.73	1.1.73	31.10.75	—	—	—	—	—	—
23) Impianti stradali ed autostradali di carburanti	40.000	6.2.74	1.1.74	30.6.76	X	X	—	—	(X)	—

(1) I due contratti sono stati di recente rinnovati e unificati. La data di decorrenza come indicato in tavola è diversa. Per i contenuti non si innova nella materia che ci interessa (cfr. Ipotesi di accordo 10-8-75 per il rinnovo e l'unificazione dei CCNL degli alberghi e dei pubblici esercizi).

TAV. C.3. - GRUPPO SERVIZI VARI

CONTRATTI		Numero addetti	Sipula	Decorrenza	Scadenza	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Risparm. Innov.
1) Dipendenti Aziende di Credito (Assicredito) a) Impiegati Commessi b) Personale ausiliario		300.000	27.6.73 27.6.73	1.1.73 1.1.73	31.12.75 31.12.75	—	—	—	—	—	—
	2) Dipendenti Aziende di Credito (Acri)	48.000	12.7.73	1.1.73	31.12.75	—	X	—	—	—	—
	3) Esattoriali (Casse di Risparmio)	5.000	24.6.74	1.1.73	31.12.75	—	—	—	—	—	(X)
4) Esattoriali (Banche)	2.500	24.6.74	1.1.73	31.12.75	—	—	X	—	—	(X)	
5) Esattoriali (Privati)	2.500	29.7.71	1.1.70	31.12.72	—	—	X	—	—	—	
6) Imprese di Assicurazione: direzioni generali (pubbliche e private); regolamentazione normativa		100.000	1.7.75	1.6.75	30.6.79	—	—	—	—	—	—
	7) Imprese di Assicurazione: Personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione		1.7.75	1.7.75	30.6.78	—	—	—	—	—	—
8) Agenzie di Assicurazione in gestione libera (appalti)		68.000	1.8.73 23.5.75	1.6.73 1.1.75	31.5.76 31.12.77	—	(X)	—	—	—	—
9) Dipendenti SIP		2.250	22.3.73	1.1.73	30.6.75	X	—	—	—	—	X

11) Esercizi Cinematografici	6.000	20.2.75	1.3.75	31.5.77	—	—	—	—	—	—	—
12) Dipendenti Cinematografia (Case di Produzione cinematografica, Case noleggio film, Case doppiaggio film, Case sviluppo e stampa, Teatri di posa)	4.000	7.6.73	1.3.73	28.2.76	(X)	X	—	—	—	—	—
	2.000	15.12.72	1.1.73	30.9.75	—	—	—	—	—	—	—
13) Troupes cinematografiche	2.000	6.2.74	1.1.74	30.6.76	—	—	—	—	—	—	—
14) Esercizi teatrali	8.000	4.10.71	1.11.71	30.6.74	—	—	—	—	—	—	—
15) Enti lirici e sinfonici (Artisti del coro, operai, equiparati, impiegati, professori d'orchestra, tescicori, maestri collaboratori)	11.000	5.7.75 (1)	1.7.75	31.1.77	—	X	—	—	—	—	—
16) Dipendenti RAI-TV	15.000	4.6.74	1.1.74	30.9.75	—	—	—	—	—	—	X
17) Dipendenti centri di formazione professionale	25.000	9.6.75	1.1.74	31.12.76	—	X	X	X	X	X	X
18) Personale non medico delle case di cura private	700	5.6.75	1.4.75	31.3.77	(X)	—	—	—	—	—	—
19) Dipendenti dalle scuderie cavalli da corsa al galoppo	1.000	16.7.75	1.1.76	31.12.77	—	—	—	—	—	—	—
20) Artieri Ippici dipendenti da scuderie di cavalli al trotto	500	27.3.75	1.4.75	31.3.77	—	—	—	—	—	—	—
21) Dipendenti dagli Ippodromi	650	23.6.75	1.7.75	30.6.77	—	—	—	—	—	—	—
22) Personale addetto al totalizzatore, agli ingressi e ai servizi dei campi di corse											

(1) Data della ipotesi di accordo. Per quanto ci innetessa non si innova rispetto al precedente contratto.

8 TAV C.4. - PUBBLICO IMPIEGO

CONTRATTI		Numero addetti	Data accordo o legge	Apprendistato	Lavoratori stud.	Diritto allo studio	Sussidi vari	Istr. Prof.	Riquali. Innov.
1) Comuni, province ed enti di assistenza		507.000	9.11.73	—	(X)	X	—	X	—
2) Ferrovieri		200.000	5.10.73 (1)	—	X	—	—	X	—
3) Monopoli di Stato		15.800	31.8.73	—	—	—	—	—	—
4) Parastato		200.000	19.12.73	—	X	—	—	—	—
5) Poste, Telegrafi		187.700	6.5.73	—	—	—	—	—	—
6) Statali		296.000	17.3.73	—	—	—	—	—	—
a) impiegati		8.000							
b) magistrati		48.000							
c) operai		365.000							
d) militari		13.000							
e) Anas		300.000	23.6.74 (2)	—	X	—	X	X	X
7) Ospedalieri (FIARO - ANEOP)									
8) Alcune leggi regionali per i dipendenti dalle Regioni									
a) Liguria			L.R. 9.4.73 n. 11	—	X	—	—	—	—
b) Emilia Romagna			L.R. 20.7.73 n. 26	—	X	—	X	—	—
c) Veneto			L.R. 26.11.73 n. 25	—	X	—	—	X	X
d) Puglia			L.R. 25.3.74 n. 18	—	X	—	—	—	X
e) Lazio			L.R. 29.5.73 n. 20	—	X	—	—	X	X

(1) Il recente accordo tra Governo e sindacati del 30-10-75 non innova sulla materia che ci riguarda in quanto stabilisce principi di raccordo con l'intesa generale sul pubblico impiego (16-10-75) ed alcune anticipazioni di benefici.

(2) Decorrenza 1.1.74, scadenza 31-12-76.

I dati delle tavole, che comprendono 157 tra contratti o accordi o testi di legge, si possono così riassumere per ciascuno degli istituti considerati.

L'apprendistato viene regolamentato in 57 accordi (36,30%) e cioè in 2 contratti su 8 nel settore agricolo, in 40 contratti (59,70%) sui 67 del settore industriale e in 15 accordi (18,29%) su 82 del settore servizi. Per completezza si può aggiungere che in 11 accordi (7%) è inoltre prevista una norma contrattuale di semplice rinvio alla legge sull'apprendistato.

Per i lavoratori studenti le agevolazioni che operano in senso migliorativo rispetto all'art. 10 dello Statuto, sono previste, con apposite norme, da 79 (50,31%) contratti e accordi su 157. C'è da rilevare che il 70,14% dei contratti dell'industria prevedono norme apposite; la percentuale salirebbe all'82% qualora considerassimo anche gli 8 contratti che, in sostanza, riproducono il testo della legge. Anche nel settore servizi la normativa per i lavoratori studenti è straordinariamente presente per il 39% dei contratti o accordi o leggi considerati (32 su 82: se si aggiungono i 12 casi in cui la voce « lavoratori studenti » è richiamata con la (X) — perché si richiama semplicemente l'art. 10 dello Statuto — la percentuale sale ad oltre il 53%).

L'inventario delle norme contrattuali sul diritto allo studio fornisce risultati sorprendenti considerando che questa innovazione contrattuale non conta ancora tre anni dalla sua comparsa: essa è prevista nel 26,75% degli accordi dei tre settori (42 su 157). Va, in particolare, salutata con interesse la presenza di apposite norme sul diritto allo studio in due contratti del settore agricolo e in sei contratti del settore servizi. Per l'industria ormai oltre la metà dei contratti prevede questo istituto (34 contratti su 67).

La voce « sussidi e provvidenze varie per l'istruzione dei lavoratori e dei loro figli » è assente nei contratti del settore agricolo, rara negli accordi del settore servizi (3 accordi su 82), ed assume notevole consistenza nei contratti del settore industriale (23 su 67, pari al 34,32%). Sul totale degli accordi esaminati questa voce è presente per il 16,56% (cioè in 26 accordi su 157).

Una regolamentazione specifica per l'istruzione professionale è presente in 39 accordi (cioè in circa il 25% del totale). Se però consideriamo anche le norme di carattere generico indicate con la (X) il numero degli accordi che si interessano di questa materia sale a 67 e cioè a circa il 42% del totale. Anche in questo caso le presenze più ampie si riscontrano nei contratti del settore industriale (22 accordi che regolano le materie in forma specifica, cioè il 32,83% sul totale dei contratti dell'industria, e 21 nella forma generica, cioè un ulteriore 31% circa). Il settore agricolo se ne occupa in due contratti su 8, mentre quello dei servizi in 15 contratti, che salgono a 22 se consideriamo quelli indicati con la (X), su 82.

L'istituto meno frequente è quello che riguarda la riqualificazione in occasione di innovazioni tecnologiche. Esso è presente nel 10,82% dei contratti o accordi (cioè in 17 casi su 157 esaminati). Il primato spetta questa volta agli accordi del settore servizi (10 su 82 e cioè in più del 12% degli accordi), mentre sulla media generale si colloca la presenza di queste norme nei contratti del settore industriale che, in numerosi casi, (9 su 67, pari al 13,43%), manifestano le incertezze di definizione segnalate con la (X).

Come si comprende bene si tratta di un complesso di norme la cui presenza deve ormai essere considerata come molto rilevante e che, presumibilmente, è destinata ad estendersi ulteriormente. Si tratta, tuttavia, del solo aspetto quantitativo della questione in quanto la qualità di tali norme non sempre corrisponde

alla loro frequenza. E' il caso, come si vedrà meglio in seguito, delle norme sull'istruzione professionale ed anche delle norme per l'apprendistato. E' oppor-
tuno, a questo punto, scendere nel dettaglio dei singoli istituti.

(1) Così, ad esempio, U. ROMAGNOLI (cfr. Centro Studi CISL, a cura del, *Sindacato e sistema democratico*, IL MULINO, Bologna, 1975, « L'innovazione nelle politiche contrattuali del sindacato », p. 147).

(2) Così, ad esempio, T. TREU (cfr. *Sindacato e sistema democratico*, Op. cit., « Sindacato e istituzioni », pp. 202-204).

(3) Ad esempio, vengono distinti i contratti dell'industria tessile dai contratti dell'industria dell'abbigliamento (v. TAVV. B.2. e B.3.) pur essendo i lavoratori di tali industrie organizzati sotto la medesima categoria sindacale (per la CISL la FILTA). O, per fare un altro esempio, la TAV. B.8. raccoglie due contratti, quello dei minatori e quello degli addetti alla estrazione e lavorazione dei materiali lapidei, i primi organizzati nella categoria dei chimici (per la CISL la FEDERCHIMICI), i secondi tra gli edili (per la CISL, la FILCA).

(4) V., ad esempio, alla TAV. B.5. il CCNL per gli addetti alla industria di manufatti in cemento (17-1-73).

(5) V., ad esempio, alla TAV. A. il CCNL per i dipendenti dagli enti e dai consorzi di bonifica (4-7-75) e il CCNL per i dipendenti dai consorzi di miglioramento fondiario (25-7-75).

(6) V., ad esempio, alla TAV. C.1. il CCNL per i marittimi delle navi da carico dell'armamento privato (20-2-74), delle navi passeggeri dell'armamento privato (20-2-74), il CCNL del naviglio minore (9-4-74), il CCNL per gli addetti al rimorchio e soccorso navi 8-5-74).

(7) V., ad esempio, alla TAV. B.1. il CCNL per gli addetti alla industria alimentare: *Primo Raggruppamento* (6-6-74). L'art. 51 (istruzione professionale) così recita: « Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche del personale e per migliorare il suo rendimento nella produzione ».

Una norma di questo genere, veramente poco impegnativa per le parti contraenti, si può ritrovare in numerosi altri contratti.

(8) V., ad esempio, alla TAV. B.7. il CCNL per gli addetti alla industria metalmeccanica (aziende private) (19-4-1973), parte III, Disc. Spec. « Dichiarazione comune sulle innovazioni tecnologiche » o alla TAV. B.9. il CCNL per i dipendenti delle aziende private del gas (19-1-73), art. 10 (trasformazioni e innovazioni tecnologiche).

4. L'APPRENDISTATO

4.1. La situazione normativa e la realtà di fatto

L'art. 2 della legge 19-1-1955, n. 25, dà la seguente definizione del rapporto di apprendistato: « L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire, o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzando l'opera nell'impresa medesima ». La specialità del rapporto consisterebbe nel fatto che ai due elementi caratteristici del rapporto di lavoro subordinato, prestazione di lavoro e corresponsione della retribuzione, si aggiunge un altro fattore determinante: l'insegnamento pratico e complementare, necessario perché l'apprendista diventi un lavoratore qualificato. Il rapporto di apprendistato si presenta perciò sotto un duplice aspetto: come rapporto di lavoro subordinato e come strumento di formazione professionale. La legge del '55 si occupa anche dell'assunzione dell'apprendista (per il tramite dell'Ufficio di Collocamento); dell'età in cui il rapporto può svolgersi (14-20 anni); della durata dello stesso (demandato appunto ai contratti collettivi di lavoro) e dell'orario di lavoro che non può superare le 8 ore giornaliere. L'apprendista non dovrebbe essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo, né a lavori in serie. La formazione dell'apprendista dovrebbe risultare dal sistema combinato di inserimento immediato sul lavoro e di formazione professionale attraverso la frequenza obbligatoria dei corsi teorico-complementari. Le ore da destinarsi all'insegnamento complementare — da considerarsi a tutti gli effetti ore lavorative — sono state elevate, in tutti i casi non definiti dai contratti di lavoro, e a decorrere dal 1-1-1971, a 200 ore all'anno ripartite in 8 ore settimanali (1). Per quanto attiene ai contenuti, è stabilito che i programmi dei corsi complementari debbono uniformarsi a norme ministeriali; che al termine del periodo di apprendistato si svolgano prove di idoneità e che la qualifica ottenuta sia riportata sul libretto del lavoro.

L'istituto dell'apprendistato, nonostante alcuni ritocchi modificativi (2), ha comunque dato cattiva prova. Nella realtà si è, infatti, constatato come gli imprenditori evadano grossolanamente anche le norme fondamentali, utilizzando gli apprendisti solo in quanto giovani da occupare nell'impresa con retribuzioni orarie, e soprattutto con oneri sociali, inferiori. Gli stessi apprendisti hanno serie ragioni per lamentarsi dell'efficacia formativa dell'apprendistato. Da parte sindacale si giustifica perciò ad un tempo la volontà di far rispettare la legge o di avvantaggiare comunque questi giovani lavoratori attraverso gli spazi a disposizione della contrattazione e la scelta di fondo, più volte ribadita, di superare l'attua-

le istituti dell'apprendistato. La tendenza uniforme dei contratti è quella di ridurre la durata del periodo di apprendistato e di elevare la retribuzione avvicinandola ai livelli dei lavoratori adulti. Per questa via, oltre ad adeguarsi ad una realtà in cui l'apprendistato si giustifica sempre meno, si opera per un superamento di fatto dell'istituto. Si fa presente che la vigente disciplina « è servita più a costituire un'ampia riserva di manodopera a basso costo e con scarse prospettive di promozione professionale e sociale, che a rappresentare un sistema formativo in grado effettivamente di migliorare le capacità professionali dei giovani e le loro possibilità di promozione sul lavoro » (3), fatti salvi alcuni risultati nelle piccole imprese e nell'artigianato.

Sul piano quantitativo il numero degli apprendisti è cresciuto in modo considerevole (da 172.807 nel 1955 a 831.613 nel 1968, anno in cui si è toccata la punta massima). L'andamento del numero degli apprendisti occupati presenta significative oscillazioni in rapporto alla situazione economica; così, negli anni recenti, assistiamo, dopo il 1968, ad una progressiva diminuzione del loro numero che tocca le 684.578 unità nel 1971, risale lievemente negli anni 1972 e 1973 (692.989) per ridiscendere ancora alla cifra 674.413 nel 1974, ultimo anno per il quale sono disponibili questi dati (4). Sarebbe, quindi, ripresa la tendenza discendente già in atto nel triennio '69-'71 con una flessione che interessa sia gli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane quanto, soprattutto, quelli dipendenti da aziende non artigiane. Si è così ulteriormente allargata (al 61,4%) nel 1974 l'incidenza percentuale degli apprendisti dipendenti dalle aziende artigiane rispetto a quelle degli apprendisti nelle aziende non artigiane. La flessione riguarda gli apprendisti di ambo i sessi ed anche il numero degli stabilimenti che occupano gli apprendisti (5). A completamento del quadro descrittivo della situazione possono essere utili le seguenti ulteriori osservazioni: il numero medio degli apprendisti occupati per ciascuna azienda si aggira attorno al 2,5%; sul piano territoriale, gli apprendisti sono diminuiti in maniera consistente in tutte le regioni dell'Italia settentrionale (ad esclusione del Veneto) e dell'Italia centrale, mentre sono aumentati, sia pure di poco, nell'Italia meridionale ed insulare; per quanto riguarda l'addestramento pratico, gli apprendisti che sempre nel 1974 hanno conseguito una qualifica professionale sono stati, in complesso, 93.142 dei quali 72.696 per l'industria, 13.929 per il commercio e i servizi, mentre 6.517 erano impiegati.

Un aspetto, dal nostro punto di vista, serve più di ogni altro a dimostrare l'inadeguatezza o il fallimento dell'istituto. Se, infatti, sulla base degli ultimi dati disponibili, si fa un raffronto tra apprendisti occupati e apprendisti frequentanti i corsi di insegnamento teorico-complementare, si pone in evidenza, una evasione che dal 1969 in poi è crescente e riguarda oltre il 60% degli apprendisti. Questo tipo di dati non vengono più riportati da tre anni a questa parte dalla *Relazione Generale sulla situazione economica del Paese* curata annualmente dal Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, anche perché dal 1972 le funzioni amministrative « relative alla formazione professionale degli apprendisti, mediante le attività di insegnamento complementare ... » sono state delegate alle Regioni (6).

Per l'apprendistato si sono fatte molte proposte che prevedono miglioramenti dell'attuale disciplina o che auspicano soluzioni più radicali. Sul piano legislativo, il D.P.R. 15-1-1972, n. 10, ha, come già notato, demandato alle Regioni la competenza in materia di istruzione professionale e artigiana, ivi compresa la formazione degli apprendisti, anche se restano ferme « le competenze degli orga-

ni statali in ordine ... alla disciplina del rapporto giuridico di apprendistato » (7). Comunque, è in sede legislativa (si attende da oltre 4 anni, tra l'altro, la cosiddetta « legge-cornice » sulla formazione professionale destinata a innovare sull'istituto dell'apprendistato) più che in quella contrattuale, che sembrano doversi porre le basi per una generale riconsiderazione delle attività formative rivolte agli apprendisti.

4.2. Le norme contrattuali

La legge sull'apprendistato (19-1-55, n. 25) e il relativo Regolamento di attuazione (D.P.R. 30-12-1956, n. 1668) rinviano, entro limiti determinati, alla contrattazione collettiva sulle seguenti materie:

a) *durata del tirocinio*; il rinvio alla contrattazione collettiva viene operato in considerazione della impossibilità di prescrivere una misura uniforme per tutte le categorie. La legge si limita a stabilire la durata massima in 5 anni; tale limite, assoluto e inderogabile, è confermato anche dal Regolamento di attuazione. Gli apprendisti che hanno compiuto 18 anni di età e due anni di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere la prova di idoneità, anche se non è trascorso il periodo di tirocinio. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini della durata massima del periodo di apprendistato, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alla stessa attività (8);

b) *retribuzione*; i contratti collettivi devono determinarla ma essa deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio. In mancanza di contratti collettivi che, in campo nazionale o locale, per settori generali e per particolari categorie, disciplinino la misura della retribuzione spettante all'apprendista, questa è determinata ai sensi dell'art. 2099 del C.C., e cioè per accordo delle parti, o dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali (9);

c) *insegnamento complementare*; il numero delle ore da destinarsi all'insegnamento complementare è determinato dai contratti di lavoro o, in difetto, dal ministero del Lavoro di concerto con il ministero della P.I. (10). Tali ore sono da considerarsi a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro. I casi di esonero dall'insegnamento complementare sono previsti dal Regolamento di attuazione (11);

d) *prova di idoneità*; alla fine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare, effettuato entro il termine stabilito dai contratti collettivi, e comunque non oltre il quinquennio, gli apprendisti sostengono le prove di idoneità per l'attribuzione della qualifica; le modalità di esecuzione della prova dovrebbero essere stabilite dai contratti collettivi o, in mancanza, dagli Ispettorati del Lavoro competenti (12).

Il periodo di prova è facoltativo e, tuttavia, esso non può superare la durata di due mesi. L'assunzione in prova può essere effettuata senza alcun atto scritto. Trascorso il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista — mediante atto scritto — diviene definitiva e il servizio prestato si computa agli effetti dell'anzianità (13).

Pochi contratti regolamentano il periodo di prova (14) e comunque non ci sembra rilevante rendere conto di questo istituto. Nell'esame dei contratti nazionali riassumeremo quindi alcune regolamentazioni che attengono la prova di idoneità, la durata del tirocinio, la retribuzione e l'insegnamento complementare. La prova di idoneità è, come già detto, necessaria per il conseguimento della qualifica. I contratti la denominano variamente: « Prova di idoneità », « Prova d'arte », « Capolavoro »... In genere tale prova è consentita dopo il 17° anno e numerose varianti, per l'età, come per il periodo di apprendistato. Ma esistono riducono in rapporto a determinati titoli di studio (15). In numerosi contratti esistono clausole che permettono una sorta di automaticità nel conseguimento della qualifica nel senso che, terminato il tirocinio e trascorso un determinato periodo di tempo (normalmente molto breve: tra i 12 giorni e un mese) la qualifica si intende attribuita (16). In sostanza più che delle « modalità di esecuzione delle quali è consentita la prova stessa. Esistono tuttavia delle eccezioni: ad esempio, il CCNL per i dipendenti da aziende grafiche ed affini (art. 2) precisa che «... la prova di esame avverrà sulla base dei programmi elaborati dall'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica e presso scuole o sedi indicate dall'Ente stesso ».

Nel CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica minore (art. 23, XII) è prevista, oltre all'automaticità della attribuzione della qualifica a tirocinio ultimato, una curiosa quanto discrezionale possibilità: « Qualora l'apprendista abbia dato prova, nel corso del periodo di tirocinio e soprattutto nel periodo finale, di particolari attitudini derivanti da cognizioni teoriche-pratiche ed a capacità di impegno e di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro richiesti per l'inquadramento nella categoria operaio specializzato, gli sarà assegnata la predetta categoria ».

Per quanto riguarda la durata dell'apprendistato, la retribuzione e il numero delle ore di insegnamento complementare previste nei vari contratti, appare sufficiente il quadro prospettato nello schema alla pagina seguente.

Si può osservare, per la durata come per la retribuzione, l'esistenza di diversi contratti molto consistenti. La durata varia dalle due settimane ai cinque anni, con numerosi contratti che si assestano tra i sei mesi e i tre anni. Le retribuzioni variano dal 55% al 95% (normalmente) dei minimi di paga base tabellari dell'operaio di categoria ed età corrispondente a quella dell'apprendista. In alcuni contratti la determinazione della durata del periodo di apprendistato e della misura della retribuzione sono segmentati in un numero elevatissimo di posizioni. Valga per tutti la regolamentazione dell'apprendistato nel settore della trasformazione del vetro (seconda lavorazione). Qui, per la durata, abbiamo che in rapporto alla metà di assunzione e al possesso di determinati titoli di studio — da soli o combinati tra loro — essa assume ben 19 valori differenti. Nella stessa regolamentazione e per la determinazione dei minimi di paga base, ai due parametri alternati si aggiunge uno scaglionamento per semestri di apprendistato: il risultato è che la retribuzione degli apprendisti viene suddivisa in 66 posizioni (17).

Appare chiaro come le accennate differenziazioni abbiano la loro matrice sia nella particolare conformazione dei diversi settori merceologici sia nel fatto che, per alcuni di essi, la presenza di giovani lavoratori in condizione di apprendistato è rilevante e, dunque, una minuta regolamentazione può comportare, general-

SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI RELATIVE ALL'APPRENDISTATO

C O N T R A T T O	Durata dell'apprendistato	Retribuzione (1)	Ore settimanali di insegnamento teorico complementare
1) CCNL per gli addetti alla lavorazione della foglia di tabacco (art. 42)	2 settimane	—	—
2) CCNL per gli impiegati e tecnici agricoli e forestali (art. 4)	2 anni	non inferiore a quella stabilita per l'ultima qualifica impiegatizia	—
3) CCNL per gli addetti all'industria alimentare:	18 mesi	90% di quella della 4ª categoria	—
1º Raggruppamento (art. 9)	id. id.	id. id.	—
2º Raggruppamento (art. 9)	id. id.	id. id.	—
3º Raggruppamento (art. 9)	id. id.	id. id.	—
4) CCNL per gli addetti all'industria del freddo (art. 6)	3 anni	—	—
5) CCNL per i panificatori (art. 4)	3 anni (2)	dal 65% all'85% della retribuzione della categoria di assunzione	—
6) CCNL per gli addetti ai retifici meccanici da pesca (Regolamento) (3)	9-15 mesi	90% - 95%	—
7) CCNL per gli addetti alle lavanderie e tintorie industriali	6-12 mesi	90% - 95%	—
8) CCNL per gli addetti all'industria delle confezioni in serie (art. 2)	6 mesi	90% - 95%	—
9) CCNL per gli addetti alla fabbricazione di maglie e calze (art. 2)	6-9-15 mesi	90% - 95%	—
10) CCNL per gli addetti alla lavorazione delle calzature (art. 5)	12-15 mesi	90%	4
11) CCNL per gli addetti alla produzione di berretti e copricapo (art. 2)	6-9-15 mesi	90% - 95%	—

C O N T R A T T O

Durata dell'apprendistato	Retribuzione (1)	Ore settimanali di insegnamento teorico complementare
12) CCNL per gli addetti alla lavorazione di trecce e cappelli di paglia (art. 5)	dal 75% al 95%	4
13) CCNL per gli addetti alle industrie delle pelli e del cuoio (art. 6)	dall'85% al 95%	4
14) CCNL per i dispendenti da aziende industriali che producono bottoni e affini (art. 2)	90% - 95%	—
15) CCNL per gli addetti della produzione di occhiali (art. 2)	85% - 90%	—
16) CCNL per gli addetti alla produzione di ombrelli e ombrelloni (art. 2)	90% - 95%	3
17) CCNL per gli addetti alla fabbricazione di impugnature di ombrelli e affini (art. 2)	90% - 95%	3
18) CCNL per i dipendenti da imprese artigiane dell'abbigliamento (art. 7) (4)	dal 60% al 90%	4
a) Lavorazioni a mano e su misura	dall'80% al 95%	4
b) altre lavorazioni	dall'80% al 95%	4
c) tintorie, lavanderie e stirerie		
19) CCNL per i dipendenti da aziende grafiche ed affini (art. 2)	variabili per le 18 lavorazioni elencate nelle « norme tecniche » (5)	4
20) CCNL per i lavoratori addetti all'industria della carta e del cartone (ipotesi di accordo)	come il vecchio contratto dei cartotecnici (11-7-73)	—
21) CCNL per i dipendenti dai foto-laboratori conto terzi (IV, art. 3)	dal 60% al 90%	—
22) CCNL per i dipendenti delle imprese edili e affini (art. 44)	90%	—
23) CCNL per i dipendenti dalle aziende produttrici di cemento, calce e gesso (art. 34)	dal 60% all'85% (6)	—

C O N T R A T T O

Durata dell'apprendistato	Retribuzione (1)	Ore settimanali di insegnamento teorico complementare
24) CCNL per gli addetti dell'industria del legno e del sughero (Accordo nazionale per...)	dall'85% al 95%	3
25) CCNL per i dipendenti da aziende produttrici di bambole, giocattoli etc. (art. 22)	dall'80% al 90%	4
26) CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica (aziende private) (Contratto nazionale per...)	dal 75% al 90% (7)	3
27) CCNL per gli orafi e argentieri dipendenti da aziende industriali (Disciplina del...)	dal 65% al 90%	3
28) CCNL per gli orafi e argentieri dipendenti da aziende artigiane (Regolamentazione nazionale)	95% paga tabellare lav. di 2 ^a cat.	4
29) CCNL per i dipendenti da aziende costruttori di strumenti musicali (ipotesi d'accordo)	dal 75% al 90%	—
30) CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica minore (art. 23)	dal 65% al 90%	3
31) CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche (Regolamentazione nazionale)	dal 55% al 90%	4
a) settore artistico	dal 55% al 90%	4
b) mestieri tradizionali	dal 65% al 90%	4
c) altri mestieri		
32) CCNL per i dipendenti dalle industrie dei materiali lapidei (Contratto nazionale per la disciplina dell'...)	dal 60% al 95%	3
33) CCNL per gli addetti all'industria chimica e affini (art. 3)	dal 65% al 95%	3
34) CCNL per gli addetti all'industria conciaria (art. 3)	dall'80% al 90%	3

C O N T R A T T O

Durata dell'apprendistato	Retribuzione (1)	Ore settimanali di insegnamento teorico complementare
35) CCNL per gli addetti alle industrie che producono e trasformano il vetro (Regolamento...) a) vetro artistico b) 2.e lavorazioni	dal 65% al 95% dal 65% al 95%	4 3
36) CCNL per gli addetti all'industria della ceramica e degli abrasivi (Allegato I)	dal 65% al 95%	4
37) CCNL per gli addetti alle industrie produttrici di lampade, valvole e affini (art. 21)	dal 55% al 75%	3
38) CCNL per i dipendenti da autorimesse auto-nolo, posteggio (art. 6) (8)	dal 70% al 90%	—
39) CCNL per i dipendenti da aziende commerciali (Apprendistato)	70% - 80%	3
40) CCNL per i dipendenti da cooperative di consumo (titolo V: Apprendistato)	dal 50% al 75%	3
41) CCNL per i dipendenti dalle farmacie municipalizzate (art. 4)	— (9)	—
42) CCNL per i dipendenti da istituti di vigilanza privata	75% - 85%	—
43) CCNL per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri, parrucchieri e affini	determinato dai contratti integrativi provinciali	3 o 4
44) CCNL per i dipendenti da studi professionali (art. 2)	— (9)	—
45) CCNL per i dipendenti da aziende alberghiere (VI, Apprendistato)	vitto e alloggio + dal 40% all'85%	—
46) CCNL per i dipendenti da pubblici esercizi	dal 45% all'80%	3
47) CCNL per i dipendenti da aziende termali private (art. 18)	—	—

C O N T R A T T O

Durata dell'apprendistato	Retribuzione (1)	Ore settimanali di insegnamento teorico complementare
48) CCNL per i dipendenti da aziende termali pubbliche (art. 11)	—	—
49) CCNL per i dipendenti da imprese di viaggi e turismo (V, Apprendistato)	70% - 80%	3
50) CCNL per i dipendenti da impianti stradali ed autostradali di carburanti (V, Apprendistato)	70% - 80%	3
51) CCNL per i dipendenti SIP (art. 7)	—	—
52) CCNL per i dipendenti ITALCABLE	circa 83% - 87% (10)	—

(1) Le percentuali si intendono normalmente da rapportare al minimo di paga base tabellare dell'operaio di categoria e d'età corrispondente a quella dell'apprendista. Fa parte della retribuzione (ma non è indicata nello schema) anche la contingenza: per gli apprendisti il riferimento varia, a seconda dei contratti, dal parametro 106,6 al 118 dell'apposito accordo interconfederale.

(2) La durata minima è di anni 2. Il periodo può essere ridotto di un terzo per gli apprendisti in possesso di certificato di promozione da parte di una scuola professionale.

(3) L'art. 2 del CCNL (normativo) tessili (20,7-73) rinvia, per la durata e le percentuali di paga, alle tabelle degli accordi economici dei diversi settori.

(4) V. Appendice, 1. Le norme contrattuali sull'apprendistato, B, contratto n. 17, nota (6).

(5) V. Appendice, 1. Le norme contrattuali sull'apprendistato, B, contratto n. 18, nota (7), e (8).

(6) Con l'aggiunta, nella medesima percentuale, del premio di produzione spettante all'operaio di III categoria di età superiore ai 18 anni.

(7) La durata varia in rapporto al titolo di studio e all'età; la retribuzione varia anche in relazione ai « semestri » di apprendistato. Le percentuali si riferiscono al minimo tabellare del lavoratore inquadrato nella III categoria della classificazione unica di cui al CCNL 194-73. I parametri della durata e della retribuzione sono gli stessi anche per i contratti degli orafi e argentieri, per gli addetti alla produzione di strumenti musicali, per la metalmeccanica minore.

(8) L'apprendistato è consentito per il personale addetto esclusivamente alle officine riparazioni nelle autorimesse.

(9) Si fa riferimento al trattamento « normativo » previsto per il personale della qualifica per cui si compie il tirocinio: non viene specificato nulla per quanto riguarda il trattamento economico.

(10) La percentuale è riferita al 1° livello, cioè alla qualifica operaia più bassa.

mente, consistenti risparmi per gli imprenditori. Il giudizio sulla reale opportunità di tante differenziazioni non può che essere severamente negativo.

Per le ore di insegnamento complementare, lo schema indica che solo 24 contratti su 52 hanno proceduto ad una loro determinazione, normalmente tra le 3 e le 4 ore settimanali. E' un segno della scarsa importanza che viene attribuita, anche da parte sindacale, all'insegnamento teorico-complementare. Per altro verso, la mancanza di precisazione avrebbe potuto consentire l'applicazione del decreto ministeriale 29 luglio 1970 il quale, come osservato, eleva il numero delle ore da destinarsi all'insegnamento teorico-complementare a 200h annue ripartite in 8h settimanali, in tutti i casi in cui la contrattazione non si pronuncia su tale materia. Ciò può essere interessante, almeno nella misura in cui — come si tende a fare da parte sindacale nei tempi più recenti — all'insegnamento teorico-complementare possono essere affidati compiti più ampi, anche in relazione al diritto allo studio degli apprendisti (18). Intanto, va segnalato che per l'opposizione da parte di alcune Regioni a finanziare i corsi teorico-complementari, per l'esclusione degli apprendisti dall'utilizzazione del monte-ore aziendale previsto da alcuni contratti per l'esercizio del diritto allo studio, per la misura delle ore a disposizione, per la cattiva gestione culturale dei corsi laddove si svolgono e per una serie ancora lunga di ragioni, larga fascia degli apprendisti, in buona misura inadempienti all'obbligo scolastico, rischia di essere esclusa da ogni processo formativo, scolastico ed extra-scolastico.

Per la contrattazione aziendale si può dire, sulla base della documentazione in nostro possesso, che l'istituto dell'apprendistato è ampiamente ignorato, mentre frequenti sono, specie in tempi recenti, le regolamentazioni per i lavoratori studenti ed il diritto allo studio. Si può solo segnalare la rara presenza di norme tese ad abolire l'apprendistato per certe lavorazioni (19).

Se sul piano contrattuale, in questi ultimi anni, la regolamentazione dell'apprendistato abbia fatto dei progressi è difficile da dire (20). L'istituto, come crediamo di aver spiegato, si muove fra mille contraddizioni e, su di esse, abbiamo l'impressione che il sindacato manifesti un vero vuoto di iniziativa politica.

4.3. Alcune linee di orientamento per la politica sindacale sull'apprendistato.

Il problema cruciale per ogni e qualsiasi ipotesi di iniziativa sindacale, consiste nell'attivazione di un vero dibattito politico sul ruolo e la funzione dell'apprendistato nell'attuale contesto produttivo e quindi nella costituzione di adeguati strumenti organizzativi che consentano, finalmente, un rapporto con gli apprendisti (21).

E' evidente che il rinvio ad una soluzione legislativa o l'attesa della ristrutturazione del sistema di formazione professionale o della riforma della secondaria superiore, non costituiscono una posizione politicamente sufficiente. Rimane, attualmente, un vasto campo di iniziativa sindacale per la messa in opera di un complesso di strumenti che consentano un controllo sulle condizioni di lavoro e sui trattamenti degli apprendisti, da estendere in migliaia di aziende, per questo aspetto di tutela sindacale, praticamente inesplorato.

Un primo orientamento non può che indirizzarsi ad una corretta applicazione della legge per salvaguardare gli apprendisti da una serie innumerevole di abusi

da parte delle varie direzioni aziendali e dei vari imprenditori. Le inchieste, le campagne di stampa e le denunce che riguardano le irregolarità nelle assunzioni, il salario, l'uso dello straordinario, l'impiego in lavorazioni a cottimo o in serie, le ferie, la durata, il riconoscimento della qualifica, possono servire ad una prima mobilitazione. Si può partire forse da un luogo che appare privilegiato ai fini di una sensibilizzazione e organizzazione degli apprendisti; e cioè le sedi in cui si svolgono i corsi complementari, molte delle quali vedono direttamente impegnato, attraverso gli enti appositi, il sindacato.

Un secondo orientamento riguarda l'uso, appunto, della contrattazione collettiva; essa deve tendere ad una progressiva parificazione dei trattamenti salariali e normativi degli apprendisti tra di loro e con gli altri lavoratori e agire, di fatto, per il superamento dell'istituto (riduzione del periodo di apprendistato, aumento salariale, fissazione rigida delle lavorazioni alle quali adibire gli apprendisti, riconoscimento di appositi permessi per il diritto allo studio, estensione dello « Statuto » alle aziende artigiane, creazione di organismi di rappresentanza degli apprendisti là dove il loro numero lo consenta, ecc.). Per questi aspetti occorrerà, tuttavia, evitare banali generalizzazioni nel senso che sull'efficacia dell'apprendistato gravita l'incognita di una scarsa conoscenza della sua eventuale positività formativa e professionale per certe specializzazioni e in determinate aziende e settori. Naturalmente deve trattarsi di processi lavorativi che richiedono realmente un lungo e graduale addestramento. Come più volte si trova affermato nella stessa giurisprudenza, tanto per il settore industriale che per il settore commerciale e dei servizi, il contratto di apprendistato è in funzione di quelle professioni al cui esercizio occorre una serie di nozioni tecniche-teoriche e quindi va escluso per tutte le mansioni per le quali si è capaci sulla base di dati di comune esperienza e che sono acquisibili nella fase iniziale del rapporto (cfr. Pretura di Milano, sentenza processo di lavoro Bonzi contro STANDA, riportata in « CISL-notizie » nn. 19-20, 1970, p. 20).

Un ulteriore punto di riferimento può essere costituito dalla necessità di avviare un rapporto tra questa esperienza e quella, recente, delle 150 ore, almeno nel senso che l'acquisizione del livello obbligatorio scolastico deve comunque essere garantito a tutti gli apprendisti (22) attraverso adeguata redistribuzione del tempo di lavoro e del tempo di formazione.

Naturalmente, l'apprendistato va considerato — essendone uno strumento particolare — nell'ambito di una diversa caratterizzazione della formazione professionale dei lavoratori. Su questo tema però si possono ipotizzare soltanto soluzioni a medio termine sulle quali, peraltro, il movimento sindacale come gli altri soggetti interessati (Governi, Regioni, Partiti, Associazioni...) esprimono, a tutt'oggi, posizioni precarie e differenziate (23).

(1) Cfr. il *Decreto Ministeriale* 29-7-1970 (in «GAZZ. UFF.» 15-12-70, n. 316) del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro della Pubblica Istruzione.

(2) La disciplina giuridica dell'apprendistato, oltre che dalla già citata *legge* 19-1-1955, n. 25, è regolato anche dal *D.P.R.* 30 dicembre 1956, n. 1668 (regolamento di applicazione), dalla *legge* 8-7-1956, n. 706 (modifiche alla *legge* 19-1-55, n. 25), dalla *legge* 2-4-1968, n. 424 (modifiche e integrazioni alla *legge* 19 gennaio 1955, n. 25 e della *legge* 29-4-1949, n. 264). Que-

st'ultima legge, tra l'altro, modifica le condizioni per l'instaurazione del rapporto di apprendistato (autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro con precisazione delle condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, del genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto), il numero massimo di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda (non più del 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa), ed eleva di un anno l'età di assunzione (non inferiore a 15 e non superiore a 20, salva) il caso di coloro che abbiano compiuto il 14° anno di età ed abbiano adempiuto all'obbligo scolastico). Ma si vedano anche le leggi 12/11/1967, n. 1146 e 12/3/1968, n. 428.

(3) Il giudizio, generalmente condiviso, è riferito da A. FRIGERIO e R. LAZZARESCHI a dirigenti sindacali della Toscana (cfr. *Istruzione professionale e sviluppo della Toscana*, a cura del Centro Studi e Ricerche Economico Sociali della Toscana, Firenze, 1972, p. 133). V., anche, la *Contrattazione nell'industria*, cit., pp. 39-40.

(4) Cfr. Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, *Relazione Generale sulla Situazione Economica del Paese*, Roma, 1975, Parte II, pp. 171-177. I dati sono riferiti al 31 marzo di ciascun anno.

(5) Strutturalmente il peso dell'apprendistato femminile sul totale si è ragguagliato nel 1974 al 39,4%, quello dell'apprendistato maschile al 60,6%. Il numero degli stabilimenti che occupano apprendisti è diminuito di 6.440 unità. (Cfr., *Relazione Generale*, cit., p. 174).

(6) Gli ultimi dati in nostro possesso riguardano i corsi di insegnamento teorico-complementare svoltisi nel '70-'71. Vii Ministero del Bilancio e della Programmazione Economica, *Relazione Generale sulla Situazione Economica del Paese*, Roma, 1972, Parte II, Cap. II. Si veda anche Fondazione G. Agnelli-CENSIS, la *Formazione professionale in Italia*, IL MULINO, Bologna, 1972, I, pp. 95-107. Un riepilogo sul rapporto tra apprendisti occupati e frequentanti i corsi dal 1957 al 1971, si può anche reperire nel volume di TRIVELLATO-BERNARDI, *La scuola delle tute blu*, MARSILIO, Padova, 1974.

(7) Cfr. D.P.R. 15-1-1972, n. 10, art. 1, d), e art. 7, c).

(8) Cfr. artt. 7, 8 e 18 della L. 19-1-55, n. 25 e art. 18 del D.P.R. 30-12-1956, n. 1668.

(9) Cfr. artt. 11 e 13 della L. 19-1-55, n. 25 e art. 19 del D.P.R. 30-12-1956, n. 1668.

(10) V. il già citato decreto ministeriale 29-7-70. Rispetto alle 200 ore da ripartirsi in 8 ore settimanali, attualmente previste, una precedente circolare del ministero del Lavoro (11 luglio 1957) stabiliva che il numero delle ore da destinare all'insegnamento complementare, in assenza di determinazione da parte dei contratti, non poteva essere inferiore a 3.

(11) Cfr. artt. 10 e 11 della L. 19-1-1955, n. 25 e artt. 17 e 31 del D.P.R. 30-12-56, n. 1668. L'art. 11, lettera h), della legge n. 25 afferma inoltre che il datore di lavoro ha l'obbligo di « accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento del titolo di studio ».

(12) Cfr. art. 18 della L. 19-1-55, n. 25 e art. 24 del D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668.

(13) Cfr. art. 9 della L. 19-1-55, n. 25 e art. 13 del D.P.R. 30-12-56, n. 1668.

(14) Cfr. art. 9 della L. 19-1-55, n. 25. Tra i contratti che prevedono il periodo di prova per gli apprendisti segnaliamo, ad esempio per l'industria, il CCNL (normativo) per i dipendenti delle aziende dei settori tessili (art. 2) e il CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica (aziende private) (cfr. Allegato: contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato, art. 2); per i servizi si veda, ad esempio, il CCNL per i dipendenti da aziende di autorimesse, autotreno e posteggio (art. 6) e il CCNL per i dipendenti da aziende artigiane di barbieri, parrucchieri ed affini (art. 30).

(15) Cfr., ad esempio, il CCNL per i dipendenti dalle aziende produttrici di cemento, amianto-cemento, calce e gesso (art. 34).

(16) Cfr., ad esempio, il CCNL per gli addetti all'industria del legno e del sughero (accordo nazionale per la disciplina dell'apprendistato, art. 9); il CCNL per gli addetti alle industrie che producono e trasformano il vetro (art. 12); il CCNL per i dipendenti delle farmacie municipalizzate (titolo V, art. 4).

(17) Qualcosa di analogo avviene anche nei contratti del gruppo metalmeccanico.

(18) V., ad esempio, F. MARINI, *Le 150 ore e la strategia del sindacato*, cit.

(19) Cfr., ad esempio, il contratto aziendale della « AUDISIO industria alimentare S.p.A. » (Cuneo, 28-1-74), punto 7: « L'azienda si impegna ad abolire l'apprendistato in linea; resta inteso che potranno essere assunti eventuali apprendisti per altri tipi di lavoro particolar-

mente qualificato ». V. anche il contratto della « PAVISMALT ORIGINAL CERAMICS spa » (Modena, 1-1-74).

(20) Almeno per l'industria si può tentare un confronto con il recente passato sulla base di una ricognizione effettuata nel 1966 da A. ROMANO (cfr. *Le condizioni di lavoro nell'industria: analisi e comparazione degli istituti giuridici e contrattuali*, CISL, Roma, 1966, Cap. III, « L'apprendistato », pp. 23-31).

(21) L'assenza del sindacato è denunciata dagli stessi apprendisti. Di recente, anche su stimolo sindacale, vanno sviluppandosi in sede locale numerose inchieste e denunce sulla condizione degli apprendisti. Si tratta, generalmente, di materiale ciclostilato, difficilmente reperibile, frutto della riflessione e della ricerca degli stessi apprendisti. Tra queste inchieste segnaliamo come particolarmente interessante quella curata da un gruppo di apprendisti di Carmagnola (*Apprendisti in Carmagnola: un esempio di denuncia e di intervento in una situazione locale*, ciclostile, 1-4-75) e quella curata dalla Gestione Unitaria dei corsi apprendisti (ECAP-IAL-ENFAP) di Terni su un campione di 425 apprendisti (A.A.A. *Apprendista cercasi*). Da queste inchieste emerge con cruda evidenza quali e quante siano le violazioni della legge come nei contratti.

(22) Un primo timido tentativo in questa direzione è stato fatto nel convegno organizzato dalla Federazione CGIL-CISL-UIL su « Le 150 ore e la strategia del sindacato », Roma, 4/5-4-1975. Si veda anche l'accenno contenuto nella circolare della Federazione unitaria del 16-10-75 e alcune considerazioni che vanno sviluppandosi nella stampa sindacale di categoria (v. ad esempio, P. PIVA, *150 ore ad una svolta*, in « I consigli », n. 14, marzo 1975; M. POLVERARI, *Il diritto allo studio e la contrattazione*, in « Scuola Nuova », nn. 29-30, 10-11-75).

(23) V., ad esempio, le prospettive accennate da TRIVELLATO-BERNARDI, *Op. Cit.*, pp. 396-397. Nella elaborazione di nuove ipotesi sull'apprendistato, sarebbe inoltre quanto mai utile una ricognizione delle esperienze straniere. Una prima rapida sintesi in questo senso è stata fatta, tra gli altri, da E. GELPI, *L'educazione permanente nell'apprendistato*, in « Formazione e Qualifica », nn. 23-24, Giugno-Settembre, 1974, pp. 50-55.