

contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro»; oppure quando il contratto degli edili cerca di allargare l'area della « responsabilità solidale » dell'imprenditore appaltante rispetto al trattamento economico-normativo praticato dall'appaltatore ai propri dipendenti, significa che il problema continua a porsi e che anche il sindacato è alla ricerca di congegni normativi attraverso cui allargare l'area di incidenza del contratto collettivo. Ora, anche perché la pur lodevole giurisprudenza la quale arriva (per vie traverse) alla estensione dell'efficacia del contratto collettivo (28) non è sufficiente alla soluzione del problema, è indubbio che l'adozione di « sanzioni promozionali » trova in materia di incentivazione dell'applicazione del contratto il suo terreno più proprio.

In questo senso, non si tratta di imporre per legge a tutte le imprese il rispetto dei contratti collettivi, scelta che — fra l'altro — incapperebbe in un evidente contrasto con l'art. 39 della Costituzione. Piuttosto, attraverso la scelta illustrata sopra, si tratterebbe di collegare l'intervento dell'operatore pubblico alla esigenza di tutela del lavoro, escludendo che l'impresa, la quale applichi standards di trattamento inferiori ai minimi contrattuali, possa beneficiare della politica di ausilio.

Se poi dalla ricerca di strumenti idonei a garantire l'applicazione delle normative esistenti (di fonte contrattuale ma anche legislativa) si passa alla considerazione

delle esigenze di adeguamento delle regolamentazioni vigenti, risulta da tutto quanto si è finora detto che numerose sono le questioni da affrontare.

Non si ambisce in questa sede definire una proposta organica di politica legislativa. Si intende solo segnalare una serie di nodi di merito al cui superamento anche l'intervento legislativo dovrebbe concorrere.

● Dal punto di vista indicato entrano in gioco, innanzitutto, le politiche di intervento sul mercato del lavoro: si tratta di individuare normative e strutture istituzionali in grado di sottrarre i « sistemi di avviamento » della manodopera al tradizionale burocratismo in modo da farne strumenti attivi nell'azione per l'allargamento dell'area di occupazione esplicita e tutelata. In tale ambito non va sottovalutata l'importanza dell'estensione della normativa (seppure da adattare) in materia di garanzia del salario a settori (come quello artigiano, del commercio (29)) che attualmente ne sono esclusi. E' evidente, infatti, che la possibilità di stabilizzare l'occupazione e di controllare la « mobilità » in realtà dove molto spesso questa av-

viene in forma del tutto selvaggia richiede la disponibilità di strumenti di garanzia del salario.

● L'altra linea di intervento deve, poi, riguardare il superamento delle discriminazioni normative consolidate dall'art. 35 dello Statuto dei lavoratori in materia di licenziamenti e diritti sindacali.

● E' necessario, infine, rivedere quelle discipline che non tutelano adeguatamente rispetto ad illegittime forme (anche allo stato attuale della normativa giuridica) di decentramento o a frazionamenti e scissioni di imprese. Su questi aspetti vale quanto si è già detto nei paragrafi precedenti. Qui si vuole solo aggiungere la segnalazione dell'importanza di una revisione della disciplina degli appalti di opere e servizi, che nella formulazione propria della legge n. 1369 del 1960 lascia irrisolti o mal regolati numerosi problemi (30). Un altro importante nucleo di problemi da affrontare riguarda, poi, la questione della disciplina da riservare ai meccanismi di collegamento fra imprese. In materia, infatti, non esiste una adeguata normativa sia sul piano del diritto del lavoro che commer-

(28) Per le caratteristiche di siffatta giurisprudenza, si veda P. Ichino, « Note in materia di estensione dell'efficacia del contratto collettivo », in Rivista Giuridica del Lavoro, 1978, II, pag. 157 e segg.

(29) La posizione della federazione del commercio sulla « attuazione nel settore commerciale di uno strumento di garanzia e sostegno dei redditi e dell'occupazione capace di consentire il governo dei fatti occupazionali e della mobilità da un posto di lavoro ad un altro » è, fra l'altro, riportata nel già citato documento.

(30) Per l'indicazione di spunti intorno a cui costruire una nuova disci-

plina degli appalti si può utilmente vedere L. Mariucci, op. cit., pag. 168 e segg. Recentemente sembra essere di nuovo emersa a livello parlamentare, dopo il naufragio di diverse iniziative approdate nella proposta di integrazione e modifica della legge 1369 del sen. Torelli, la considerazione della possibilità di una revisione generale della disciplina vigente: l'occasione in cui tale interesse è emerso è stata rappresentata dalla discussione di un disegno di legge (n. 32 del 20 giugno 1979) che in modo del tutto inaccettabile ampliava le ipotesi di deroga al principio della « responsabilità solidale » dell'appaltante di cui all'art. 5 legge 1369.

Enrico Giacinto • L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa

ALCUNE VALUTAZIONI INTRODUTTIVE

Un ordine del giorno, approvato alla camera dei deputati il 9 novembre 1978 prima che fosse votato il progetto di legge sulla formazione professionale (che sareb-

be diventato legge con la ratifica del senato nel mese successivo), impegna il parlamento a provvedere in tempi molto stretti « ad una revisione dell'istituto dell'apprendistato che ne riconnetta la normativa e la coordini all'insieme degli indirizzi innovatori in-

trodotti nella scuola, nella formazione professionale, nella legislazione del lavoro ».

Secondo tale ordine del giorno, la nuova legislazione sull'apprendistato dovrebbe riguardare:

● « la disciplina del collocamento degli apprendisti in ogni tipo di

contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro»; oppure quando il contratto degli edili cerca di allargare l'area della «responsabilità solidale» dell'imprenditore appaltante rispetto al trattamento economico-normativo praticato dall'appaltatore ai propri dipendenti, significa che il problema continua a porsi e che anche il sindacato è alla ricerca di congegni normativi attraverso cui allargare l'area di incidenza del contratto collettivo. Ora, anche perché la pur lodevole giurisprudenza la quale arriva (per vie traverse) alla estensione dell'efficacia del contratto collettivo (28) non è sufficiente alla soluzione del problema, è indubbio che l'adozione di «sanzioni promozionali» trova in materia di incentivazione dell'applicazione del contratto il suo terreno più proprio.

In questo senso, non si tratta di imporre per legge a tutte le imprese il rispetto dei contratti collettivi, scelta che — fra l'altro — incapperebbe in un evidente contrasto con l'art. 39 della Costituzione. Piuttosto, attraverso la scelta illustrata sopra, si tratterebbe di collegare l'intervento dell'operatore pubblico alla esigenza di tutela del lavoro, escludendo che l'impresa, la quale applichi standards di trattamento inferiori ai minimi contrattuali, possa beneficiare della politica di ausilio.

Se poi dalla ricerca di strumenti idonei a garantire l'applicazione delle normative esistenti (di fonte contrattuale ma anche legislativa) si passa alla considerazione

delle esigenze di adeguamento delle regolamentazioni vigenti, risulta da tutto quanto si è finora detto che numerose sono le questioni da affrontare.

Non si ambisce in questa sede definire una proposta organica di politica legislativa. Si intende solo segnalare una serie di nodi di merito al cui superamento anche l'intervento legislativo dovrebbe concorrere.

● Dal punto di vista indicato entrano in gioco, innanzitutto, le politiche di intervento sul mercato del lavoro: si tratta di individuare normative e strutture istituzionali in grado di sottrarre i «sistemi di avviamento» della manodopera al tradizionale burocratismo in modo da farne strumenti attivi nell'azione per l'allargamento dell'area di occupazione esplicita e tutelata. In tale ambito non va sottovalutata l'importanza dell'estensione della normativa (seppure da adattare) in materia di garanzia del salario a settori (come quello artigiano, del commercio (29)) che attualmente ne sono esclusi. E' evidente, infatti, che la possibilità di stabilizzare l'occupazione e di controllare la «mobilità» in realtà dove molto spesso questa av-

(28) Per le caratteristiche di siffatta giurisprudenza, si veda P. Ichino, «Note in materia di estensione dell'efficacia del contratto collettivo», in Rivista Giuridica del Lavoro, 1978, II, pag. 157 e segg.

(29) La posizione della federazione del commercio sulla «attuazione nel settore commerciale di uno strumento di garanzia e sostegno dei redditi e dell'occupazione capace di consentire il governo dei fatti occupazionali e della mobilità da un posto di lavoro ad un altro» è, fra l'altro, riportata nel già citato documento.

(30) Per l'indicazione di spunti intorno a cui costruire una nuova disci-

plina degli appalti si può utilmente vedere L. Mariucci, op. cit., pag. 168 e segg. Recentemente sembra essere di nuovo emersa a livello parlamentare, dopo il naufragio di diverse iniziative approdate nella proposta di integrazione e modifica della legge 1369 del sen. Torelli, la considerazione della possibilità di una revisione generale della disciplina vigente: l'occasione in cui tale interesse è emerso è stata rappresentata dalla discussione di un disegno di legge (n. 32 del 20 giugno 1979) che in modo del tutto inaccettabile ampliava le ipotesi di deroga al principio della «responsabilità solidale» dell'appaltante di cui all'art. 5 legge 1369.

viene in forma del tutto selvaggia richiede la disponibilità di strumenti di garanzia del salario.

● L'altra linea di intervento deve, poi, riguardare il superamento delle discriminazioni normative consolidate dall'art. 35 dello Statuto dei lavoratori in materia di licenziamenti e diritti sindacali.

● E' necessario, infine, rivedere quelle discipline che non tutelano adeguatamente rispetto ad illegittime forme (anche allo stato attuale della normativa giuridica) di decentramento o a frazionamenti e scissioni di imprese. Su questi aspetti vale quanto si è già detto nei paragrafi precedenti. Qui si vuole solo aggiungere la segnalazione dell'importanza di una revisione della disciplina degli appalti di opere e servizi, che nella formulazione propria della legge n. 1369 del 1960 lascia irrisolti o mal regolati numerosi problemi (30). Un altro importante nucleo di problemi da affrontare riguarda, poi, la questione della disciplina da riservare ai meccanismi di collegamento fra imprese. In materia, infatti, non esiste una adeguata normativa sia sul piano del diritto del lavoro che commerciale.

plina degli appalti si può utilmente vedere L. Mariucci, op. cit., pag. 168 e segg. Recentemente sembra essere di nuovo emersa a livello parlamentare, dopo il naufragio di diverse iniziative approdate nella proposta di integrazione e modifica della legge 1369 del sen. Torelli, la considerazione della possibilità di una revisione generale della disciplina vigente: l'occasione in cui tale interesse è emerso è stata rappresentata dalla discussione di un disegno di legge (n. 32 del 20 giugno 1979) che in modo del tutto inaccettabile ampliava le ipotesi di deroga al principio della «responsabilità solidale» dell'appaltante di cui all'art. 5 legge 1369.

Enrico Giacinto · L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa

ALCUNE VALUTAZIONI INTRODUTTIVE

Un ordine del giorno, approvato alla camera dei deputati il 9 novembre 1978 prima che fosse votato il progetto di legge sulla formazione professionale (che sareb-

be diventato legge con la ratifica del senato nel mese successivo), impegna il parlamento a provvedere in tempi molto stretti «ad una revisione dell'istituto dell'apprendistato che ne riconnetta la normativa e la coordini all'insieme degli indirizzi innovatori in-

trodotti nella scuola, nella formazione professionale, nella legislazione del lavoro».

Secondo tale ordine del giorno, la nuova legislazione sull'apprendistato dovrebbe riguardare:

● «la disciplina del collocamento degli apprendisti in ogni tipo di

attività economica secondo procedure conformi alle esigenze e peculiarità di ciascuno di questi tipi, nonché rapporti quantitativi tra personale qualificato ed apprendisti»;

● «la revisione del contratto di apprendistato e la sua correlazione alla normativa prevista dalla legge 1-6-1977, n. 285 ivi compresa la definizione dei titoli di accesso e della durata del tirocinio per le varie qualifiche; l'orario di lavoro e la sua ripartizione tra attività formative tecniche e pratiche»;

● «il quadro normativo ed operativo nel quale agiscono le regioni anche in ordine alla programmazione delle iniziative formative ed alla vigilanza sullo svolgimento del rapporto di apprendistato in tutti i suoi aspetti»;

● «la revisione delle modalità di svolgimento della formazione teorica e pratica, garantendone la flessibilità alle varie circostanze; il collegamento alle norme dei contratti collettivi di lavoro, l'adeguatezza, la pertinenza e la sistematicità degli interventi formativi. Dovranno essere previste norme particolari per i soggetti privi del titolo di studio della scuola dell'obbligo»;

● «la conclusione dell'apprendistato, comprendendo le procedure di riconoscimento delle qualifiche conseguite; i benefici concessi ai casi di riconoscimento anticipato della qualifica e le garanzie per i soggetti nei casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro»;

● «la revisione della normativa assicurativa e previdenziale con particolare attenzione per i problemi dei lavoratori autonomi».

Lo scioglimento anticipato delle camere ha fatto slittare questo impegno sul quale gli uffici legislativi dei partiti avevano già cominciato a lavorare (1).

E' tuttavia probabile che nella prossima legislatura il problema verrà affrontato. L'occasione, se non si provvederà immediatamente, sarà offerta dalla scadenza della normativa sull'occupazione giovanile.

Quali che saranno i tempi, la riconosciuta esigenza di una revisione della normativa sull'apprendistato costituisce un dato positivo, tanto più se si considera che alcune disposizioni avevano di

fatto modificato la legislazione vigente in quel settore che dell'apprendistato sa fare buon uso e che dall'apprendistato non può prescindere (non tanto per le motivazioni ideali che vengono avanzate quanto soprattutto per la convenienza economica e «politica» dell'istituto): l'artigianato! Valga per tutti il riferimento all'art. 17 della 285 (uno dei pochi articoli non toccati dalla raffica di modifiche introdotte con i provvedimenti successivi) che prevede, per le imprese artigiane, non solo l'estensione dei benefici contributivi di cui alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 e successive modificazioni e integrazioni per gli apprendisti assunti a tempo indeterminato dopo il passaggio in qualifica, ma anche l'esclusione di questi ultimi (nonché dei giovani assunti a tempo indeterminato o con contratto - formazione secondo le disposizioni della 285 e successive modifiche) dai massimali previsti dalla legislazione relativa alle imprese artigiane.

Poiché l'art. 17 limita la sua efficacia alla durata della legge sull'occupazione giovanile (che, come è noto, dovrebbe esaurire la sua validità al giugno 1980) non si è molto lontani dal vero se si afferma che, per quanto riguarda il settore artigiano — e questo era uno dei criteri ispiratori del disegno di legge governativo in materia, decaduto a seguito dello scioglimento delle camere — tale norma verrà consolidata. Infatti, una volta scaduto il periodo di vigenza della legge 285 e successive modifiche, l'impresa artigiana, con un organico eccedente il massimale stabilito, si troverà nelle condizioni o di perdere i benefici che le sono concessi per legge o di ridurre il personale per rientrare, appunto, negli stessi massimali.

In questo quadro si impone una attenta riflessione ed una iniziativa di massa su un tema, come

l'apprendistato, che ha visto il sindacato manifestare ritardi e incertezze. E ciò è tanto più grave se si considera che, ancor oggi, parlare di apprendistato, significa parlare di quasi 700.000 lavoratori, il 5% circa, cioè dell'occupazione dipendente; percentuale che, peraltro, assume valori più elevati nell'industria del terziario giacché in alcuni settori come l'agricoltura ed il pubblico impiego l'istituto è pressoché inesistente.

Nonostante la crisi economica, insomma, l'apprendistato ha continuato a costituire una fonte cui attingere a piene mani per i vantaggi — soprattutto in termini di flessibilità e plasmabilità della forza lavoro — che esso offre.

L'esile filo che lega il sindacato a questa massa, dispersa e frammentata, di giovani lavoratori va quindi rafforzato anche, se necessario, attraverso uno scontro con il padronato e un confronto con le forze politiche per evitare una revisione della normativa vigente tale da peggiorarne la sostanza. Il primo pericolo, da questo punto di vista, è che una nuova legge cancelli con un colpo di spugna quanto di positivo è stato sino ad oggi conquistato attraverso la contrattazione collettiva. Una volontà restauratrice di vecchi equilibri e superati schemi, confortata dall'enorme squilibrio esistente tra domanda e offerta di lavoro giovanile e femminile e dagli scarsi risultati delle leggi sull'occupazione giovanile (che non sono certo frutto del caso o del libero dispiegarsi delle forze economiche bensì della volontà politica della classe imprenditoriale italiana), potrebbe trovare, infatti, non insensibili alcune forze politiche che della flessibilità del lavoro e della riduzione del suo costo fanno una bandiera da sventolare in tutte le occasioni.

La vastità e l'eterogeneità delle forze in campo sono tali da non consentire una previsione sulle

(1) Vale la pena ricordare che l'approvazione dell'ordine del giorno evitò una spaccatura tra le forze politiche che avrebbero votato a favore del progetto di legge-quadro sulla formazione professionale. Sembra, infatti, che tra i motivi che avevano determinato una interruzione dei lavori della commissione lavoro della camera fosse presente l'esigenza di addivenire ad una seppur parziale modifica della legislazione sull'apprendistato nel contesto, appunto,

della legge-quadro citata. Quest'ultima in realtà modifica la vecchia legge del 1955 ma solo per taluni aspetti di natura finanziaria in seguito alla soppressione del Fondo addestramento professionale dei lavoratori (FAPL), cui facevano carico sia le spese connesse all'attuazione delle disposizioni stabilite a favore della formazione professionale degli apprendisti sia quelle per l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria.

«alleanze» che si costituiranno su questo problema; il sindacato, pur con i limiti che ne hanno caratterizzato l'azione, è l'unico soggetto che in questi anni sia riuscito a tener vivo un dibattito sull'apprendistato con prese di posizioni, elaborazioni e comportamenti che, seppur parzialmente, hanno inciso sulle condizioni di vita e di lavoro di centinaia di migliaia di lavoratori la cui debolezza strutturale è stata talvolta accentuata dai rapporti che, all'interno dei posti di lavoro, non sempre hanno visto gli altri lavoratori farsi carico dei problemi dei più giovani.

LA CONSISTENZA DEL FENOMENO

La «Relazione generale sulla situazione economica del paese» è una delle poche — se non l'unica — fonte che riporti dati attendibili sulla consistenza del fenomeno « apprendistato ». Tali dati sono il frutto delle rilevazioni effettuate (alla data del 31 marzo per gli anni fino al 1974 e al 31 agosto per quelli successivi) dal ministero del lavoro sulla base delle richieste di assunzione e delle denunce di cancellazione del rapporto di apprendistato, presentate agli Uffici del lavoro ai sensi della legge 19-1-1955, n. 25. Dalla Relazione di quest'anno risulta che di fronte ad un aumento dell'occupazione dipendente (media delle quattro rilevazioni eseguite in ciascun anno dall'Istat), nel '78 rispetto all'anno precedente, di sole 3.000 unità, gli apprendisti sono aumentati di 11.766 unità (2).

Non vale la pena in questa sede avanzare ipotesi interpretative su questo aumento (che, almeno in parte, è legato all'incremento dei lavoratori autonomi); mette conto invece sottolineare come, analizzando la serie storica dei dati sull'occupazione degli apprendisti dal 1955 al 1978, non si trovi nel passato un così alto numero di apprendisti occupati presso le aziende artigiane quanti ne risultavano al 31-8-'78 (v. tabella 1 e grafico A).

Valutare positivamente questo fenomeno sarebbe possibile se l'incremento riguardasse le aziende artigiane (es.: settore artistico e dei servizi) di fatto e non quel-

Tab. 1 - Apprendistato: andamento dell'occupazione

Anni	Dipendenti da aziende artigiane	Dipendenti da aziende non artigiane	Totali
1955	62.786	110.021	172.807
1956	163.400	191.911	355.311
1957	215.252	251.120	466.372
1958	267.049	288.941	555.990
1959	305.354	322.150	627.504
1960	341.152	363.567	704.719
1961	366.429	405.106	771.535
1962	380.183	430.315	810.498
1963	355.954	411.689	767.643
1964	373.589	420.124	793.713
1965	374.408	396.476	770.884
1966	383.937	375.095	759.032
1967	399.606	382.287	781.893
1968	432.084	399.529	831.613
1969	398.265	343.714	741.979
1970	395.605	325.712	721.317
1971	396.088	288.490	684.578
1972	413.074	276.048	689.122
1973	419.537	273.452	692.989
1974	414.385	260.028	674.413
1975	411.916	256.106	668.022
1976	435.885	256.286	692.171
1977	426.687	251.823	678.510
1978	437.603	252.673	690.276

le risultanti tali ai fini legali.

Le statistiche, purtroppo, non ci dicono quanti siano gli apprendisti occupati in quelle aziende artigiane ove il mestiere assume caratteri di complessità talmente elevati da richiedere, per essere acquisito dal giovane lavoratore, un rapporto diretto con il maestro-artigiano.

Le rilevazioni, infatti, si limitano ad indicare il numero di stabilimenti che occupano apprendisti e i rami e le classi di attività economica in cui questi sono occupati.

APPRENDISTATO E PROVVEDIMENTI SULL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Sul piano generale è da sottolineare che i provvedimenti sull'occupazione giovanile si sono posti su un piano di parallelismo rispetto all'apprendistato determi-

nando una condizione di concorrenzialità tra contratto di formazione e tirocinio; realtà che Eraldo Crea denunciava già nel corso della conferenza nazionale della federazione unitaria sul diritto allo studio (3).

Le modifiche apportate, nell'estate scorsa, alla 285 con l'allargamento, ai giovani assunti con contratto di formazione, delle norme in materia di contributi per assicurazioni sociali di cui alla legge 19-1-1955, n. 25 e successive modificazioni, sono d'altra parte troppo ravvicinate rispetto alla data di rilevazione della consistenza degli apprendisti occupati per poter offrire indicazioni sulle reazioni degli imprenditori.

Solo i dati del prossimo agosto potranno dirci se e come il dpr 315 e la legge 479 abbiano inciso sui livelli di occupazione degli apprendisti.

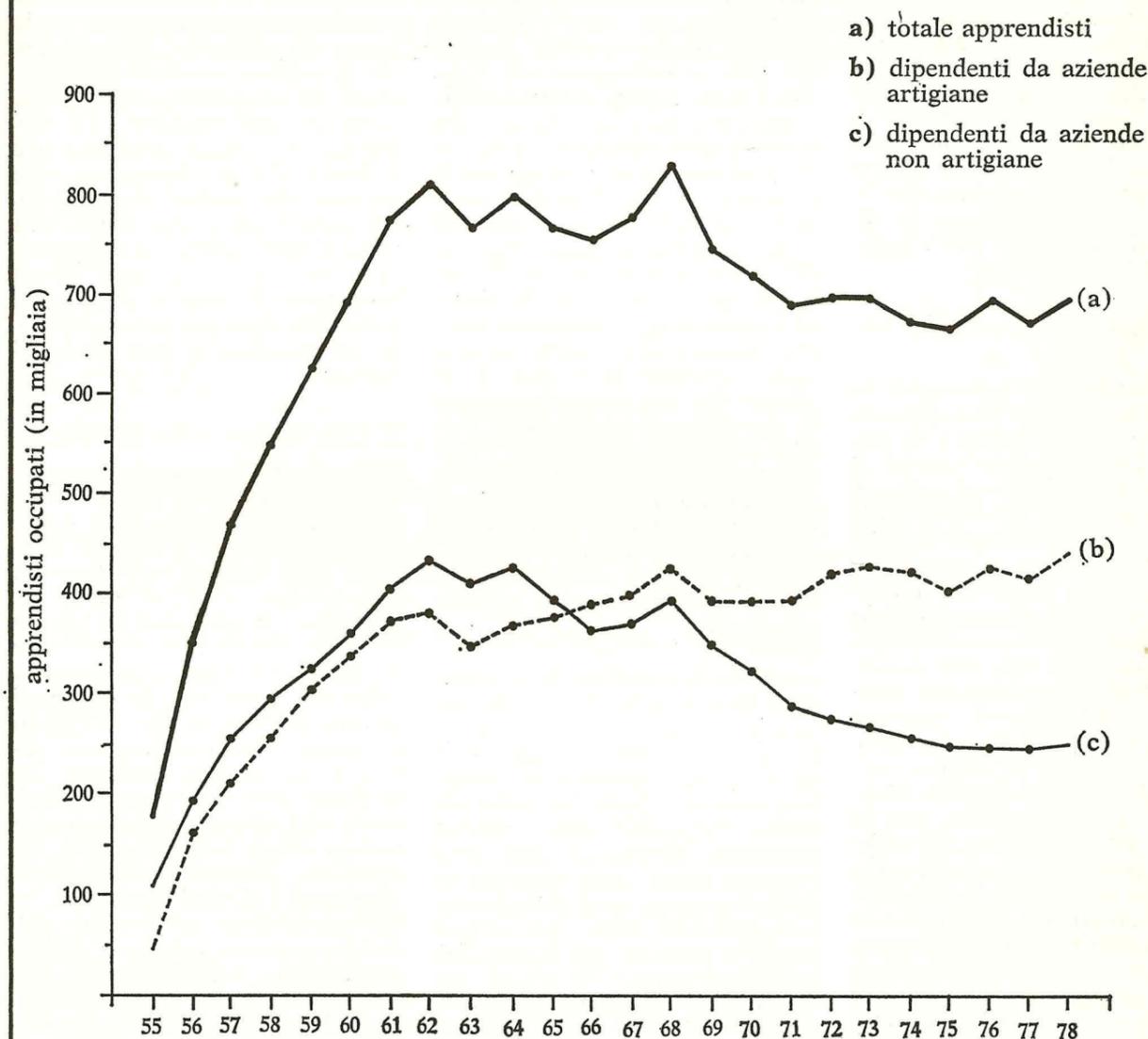
E' probabile, tuttavia, che il grado di appetibilità dell'apprendistato solo parzialmente sarà scal-

(2) La comparazione, in realtà, non è del tutto corretta in quanto, come già evidenziato, diverse sono le fonti di rilevazione dei due fenomeni. Appare tuttavia significativo che mentre i +3.000 occupati alle dipendenze sono il risultato della diminuzione dell'occupazione maschile (-32.000) e dell'aumento (+35.000) di quella femminile, per l'ap-

prendistato la tendenza è rovesciata (+14.681 maschi contro -2.915 femmine).

(3) Conferenza nazionale Cgil-Cisl-Uil sulla scuola, Montecatini 3-5 maggio 1978. La relazione di Crea è riportata nel supplemento n. 7 a « Conquiste del Lavoro » n. 20 del 15-5-1978, pag. 15.

Grafico A - Andamento dell'occupazione degli apprendisti in aziende artigiane e non



fito dai vantaggi, talora notevoli, che il contratto di formazione offre.

Un'analisi dei « costi-benefici » che l'uno e l'altro istituto comportano — da un punto di vista imprenditoriale — non è ancora stata effettuata in maniera precisa. Essa sconta, infatti, la difficoltà a quantificare quei costi e benefici di natura « politica » che, seppur non esplicitamente, sono spesso alla base di decisioni imprenditoriali apparentemente contraddittorie.

Comunque, un confronto tra alcune caratteristiche dei due istituti fornisce il seguente quadro:

• età

mentre il contratto formazione può essere stipulato per i giovani in età compresa tra i 15 e i 26 anni (29 per le donne e i laureati), per il contratto di tirocinio è consentita l'assunzione di coloro che abbiano compiuto il 14° anno di età, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico. Il limi-

te massimo è stabilito in 20 anni, anche se l'art. 12 del dpr 30-12-1956, n. 1668 prevede eccezioni;

• durata

ai 24 mesi previsti come massimo per il contratto formazione, si contrappongono i 5 anni indicati come durata massima per l'apprendistato. La definizione di tale aspetto è tuttavia demandata alla contrattazione collettiva. I contratti stabiliscono una durata

che varia da poche settimane a 4 anni;

● *rapporto giovani-adulti*

nessun limite è previsto per le assunzioni con contratto formazione (prima di essere modificata, la 285, stabiliva un rapporto di 2/30 e 3/30 a seconda della zona in cui veniva instaurato il rapporto). Per l'apprendistato invece non può essere superato il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso le aziende non artigiane. Per le aziende artigiane valgono le disposizioni della legge sull'artigianato (25-7-1956, n. 860);

● *orario di lavoro e attività formative*

per il contratto di formazione la durata e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e di formazione professionale nonché il rapporto tra attività lavorativa e formazione sono stabilite dalle commissioni regionali per l'impiego in coerenza con le intese raggiunte a livello locale tra le controparti sindacali, fermo restando che il numero delle ore destinate alla formazione non può essere inferiore al 30% delle ore complessive previste per il contratto di formazione. Per l'apprendistato la settimana lavorativa non può superare le 44 ore (va ricordato a questo proposito che la legge 17 ottobre 1967, n. 977 « Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti » prevede, per i minori che non hanno compiuto i 15 anni, un orario di lavoro che non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali; per i giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni l'orario massimo è fissato in 8 ore giornaliere e in 40 settimanali. Sull'applicabilità di questa normativa agli apprendisti di età inferiore ai 18 anni la giurisprudenza di merito ha assunto decisioni contrastanti. La stessa casazione si è pronunciata in maniera non univoca sulla questione. Infatti, mentre con le sentenze n. 907 del 24-4-1969 e n. 1342 del 20-11-1970 ha stabilito che la legge n. 977/1967 non ha carattere derogativo rispetto alle norme di cui alla legge n. 25/1955, con le sentenze n. 2067 del 24-11-1969, n. 1292 del 15-6-1973 e n. 1624 del 25-10-1973, la cassazione ha dichiarato che la legge sulla tutela

del lavoro dei minori è applicabile a tutti i minori degli anni 18, anche quando siano parte di un rapporto di apprendistato.

Il ministero del lavoro, di fronte a questa situazione, nella circolare n. 150 del 7-4-1971 inviata agli Ispettorati del lavoro, pur evidenziando che non mancano obiettive argomentazioni giuridiche atte a suffragare sia l'una che l'altra interpretazione della cassazione, esprime l'avviso che debba essere adottato l'indirizzo che estende anche agli apprendisti minori la disciplina dell'orario di lavoro stabilita per i fanciulli e gli adolescenti dalla legge n. 977/1967). Dell'orario di lavoro fanno parte le ore destinate all'insegnamento complementare che vengono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, dal ministero del lavoro di concerto con quello della pubblica istruzione. In pratica i corsi per apprendisti hanno una durata che varia dalle 3 alle 8 ore settimanali (questo nel caso in cui i Ccnl non abbiano determinato il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare).

Mentre per i giovani assunti con contratto formazione non è prevista alcuna indennità per la partecipazione ai corsi, per gli apprendisti — come già visto — le ore di insegnamento complementare sono retribuite dai datori di lavoro. Va sottolineato, a questo proposito, che da qualche anno a questa parte quasi nessuna regione promuove corsi complementari. Secondo stime del settore scuola e mercato del lavoro della confederazione, il monte ore non utilizzate per il mancato svolgimento dei corsi complementari è pari ad almeno 30 milioni di ore annue;

● *caratteristiche dell'attività formativa*

per il contratto di formazione, oltre a quanto già detto nel punto precedente, va aggiunto che i cicli formativi, intesi ad assicurare al giovane il raggiungimento di adeguati livelli di formazione in rapporto alle fasce professionali, sono promossi o autorizzati dalla regione, anche presso le aziende o loro consorzi. La frequenza al corso di formazione professionale è obbligatoria. La mancata frequenza alle attività formative o

il superamento di un numero di giornate di assenza pari ad un quinto della durata complessiva determina la risoluzione del contratto e la cancellazione del giovane dalle liste.

Per l'apprendistato, l'art. 16 della legge n. 25 precisa che l'insegnamento complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale. La frequenza ai corsi è obbligatoria e gratuita. La obbligatorietà non sussiste per coloro che abbiano già un titolo di studio adeguato. I corsi si distinguono in propedeutici, per coloro che non hanno conseguito la licenza elementare e di formazione per coloro che sono in possesso di tale titolo di studio;

● *conferimento della qualifica*

i giovani che hanno stipulato contratti di formazione possono chiedere l'accertamento della qualifica professionale ai fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento. L'accertamento è effettuato da una commissione istituita presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (Uplmo), composta da 4 esperti in rappresentanza del ministero del lavoro, della regione, dei datori di lavoro, dei lavoratori. La qualifica può essere anche attribuita dal datore di lavoro ove questi, prima o alla scadenza del contratto, assuma a tempo indeterminato i giovani occupati.

Gli apprendisti, al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare, sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato. In ogni caso gli apprendisti che hanno compiuto i 18 anni di età e 2 anni di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità.

Gli apprendisti ai quali non sia stata attribuita dal datore di lavoro la qualifica professionale sono ammessi a sostenere a loro richiesta prove finali di idoneità. Le prove sono indette dal competente Uplmo che ne stabilisce la data e la località di effettuazione. La commissione giudicatrice, a seguito delle modifiche apportate alla 285, è la stessa di cui al contratto di formazione.

Tab. 2 - Apprendisti occupati nelle aziende artigiane e non artigiane

Rami e classi di attività economica	Rilevazione al 31 agosto 1977				Rilevazione al 31 agosto 1978			
	Numero stabilimenti rilevati	Numero apprendisti	Numero medio apprendisti occupati per stabilimento	Distribuzione % degli apprendisti	Numero stabilimenti rilevati	Numero apprendisti	Numero medio apprendisti occupati per stabilimento	Distribuzione % degli apprendisti
Industrie estrattive	378	680	1,80	0,10	400	732	1,83	0,11
Industrie manifatturiere	157.046	462.352	2,94	68,14	162.743	465.715	2,86	67,47
a) alimentari ed affini	8.429	17.261	2,05	2,54	9.173	18.456	2,01	2,67
b) tabacco	61	156	2,56	0,02	20	47	2,35	0,01
c) pelli e cuoio	3.874	16.383	4,23	2,41	4.195	17.398	4,15	2,52
d) tessili	3.217	11.729	3,65	1,73	3.827	11.111	2,90	1,61
e) vestiario, abbigliamento, arredamento ed affini	28.941	111.412	3,85	16,42	29.108	107.928	3,71	15,64
f) legno	16.836	41.227	2,45	6,08	17.460	39.595	2,27	5,74
g) carta e cartotecnica	1.886	7.335	3,89	1,08	1.925	7.154	3,72	1,04
h) poligrafiche, editoriali ed affini	5.802	19.844	3,42	2,92	5.696	19.902	3,49	2,88
i) foto-fono-cinematografiche	1.720	3.992	2,32	0,59	1.751	3.978	2,27	0,58
l) metallurgiche	5.644	16.677	2,95	2,46	6.029	18.111	3,00	2,62
m) meccaniche	68.678	178.029	2,59	26,24	70.825	182.723	2,58	26,47
n) trasformazione dei minerali non metalliferi (esclusi i derivati del petrolio e del carbone)	4.560	12.067	2,65	1,78	4.722	12.046	2,55	1,74
o) chimiche ed affini	2.924	13.682	4,68	2,02	3.082	13.969	4,53	2,02
p) gomma elastica	902	2.819	3,13	0,42	1.005	2.936	2,92	0,43
q) manifatturiere varie	3.572	9.739	2,73	1,43	3.925	10.361	2,64	1,50
Industrie delle costruzioni e della installazione di impianti	36.490	68.240	1,87	10,06	38.915	72.219	1,86	10,46
Produzione e distribuzione di energia elettrica e gas, distribuzione di acqua	1.528	3.639	2,38	0,54	1.718	3.912	2,28	0,57
Trasporti e comunicazioni	862	1.973	2,29	0,29	889	2.125	2,39	0,31
Commercio, turismo, alberghi e pubblici esercizi	50.893	84.953	1,67	12,52	50.880	86.562	1,70	12,54
Credito, assicurazioni e gestioni finanziarie	2.970	5.114	1,72	0,75	3.163	5.759	1,82	0,83
Attività e servizi vari	29.069	51.559	1,77	7,60	29.392	53.252	1,81	7,71
Totale Generale	279.236	678.510	2,43	100,00	288.100	690.276	2,40	100,00

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Questa seconda strada, per motivi facilmente comprensibili, è scarsamente utilizzata. Negli ultimi 4 anni, ad esempio, su una media di circa 81.500 apprendisti che hanno conseguito la qualifica, 80.000 l'hanno ottenuta per riconosciuta capacità tecnica accertata durante l'attività lavorativa; 1.250 circa a seguito di prove disposte dalle aziende presso cui i giovani prestavano servizio e poco più di 30 dagli Uplmo;

● *contenuti delle prestazioni di lavoro*

per il contratto di formazione le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sono stabilite dalle commissioni regionali per l'impiego, in coerenza con le intese raggiunte a livello locale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le organizzazioni dei datori di lavoro. Per l'apprendistato invece la legge prevede divieti e limitazioni che, formalmente, agevolano l'apprendistato (divieto del cottimo, del lavoro in serie, ecc.);

● *retribuzione*

per il contratto di formazione la retribuzione, commisurata alle ore di lavoro effettivamente prestate, è pari alla retribuzione contrattuale prevista per il livello aziendale della corrispondente qualifica. Per l'apprendistato, invece, la retribuzione, determinata dai contratti collettivi, varia generalmente dal 50% al 95% del minimo di paga tabellare dell'operaio di categoria ed età corrispondenti a quelle dell'apprendista;

● *agevolazioni*

per i giovani assunti con contratto di formazione, ai datori di lavoro viene concessa un'agevolazione pari a lire 600 o 200 orarie (a seconda del territorio) per tutta la durata del rapporto. I giovani sono altresì esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative od istituti. Per tali giovani si applicano le norme in materia di contributi per le assicurazioni sociali previsti dalle leggi sull'apprendistato. Nell'apprendistato è previsto un consistente alleggerimento degli oneri a carico dell'imprenditore; in particolare le imprese artigiane non sono assoggettate ai contributi sociali e previdenziali;

● *richiesta numerica e nominativa*

per il contratto di formazione la richiesta è numerica eccezion fatta per le aziende di cui all'art. 11, 3° comma, punto 6 della legge 19-4-1949, n. 264.

Sino al 30-6-1980 le aziende fino a 10 dipendenti possono assumere giovani iscritti nelle liste speciali con il contratto di formazione mediante richiesta nominativa.

Per l'apprendistato, le imprese il cui numero di dipendenti non sia superiore a 10 possono assumere per chiamata nominativa tutti gli apprendisti. Per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 10, è ammessa la richiesta nominativa fino al 25% del numero degli apprendisti da assumere;

● *temporalità del rapporto e scelta del datore di lavoro di scegliere il personale*

il contratto di formazione non può avere una durata superiore a 24 mesi e non è rinnovabile. L'impresa, durante l'esecuzione o alla scadenza del contratto, può richiedere alla sezione di collocamento il nulla osta alla assunzione a tempo indeterminato con la procedura prevista per i passaggi diretti e immediati di cui all'art. 33 della legge 20-5-1970, n. 300.

Controversa invece è la questione per quanto riguarda l'apprendistato. Infatti, mentre con la sen-

tenza 28-11-1973, n. 169 la corte costituzionale ha dichiarato che, una volta esaurito il rapporto di apprendistato, il datore di lavoro resta libero di assumere o meno l'ex apprendista e di stringere con lui un normale rapporto di lavoro o di dare disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c., una sentenza della pretura di Milano (del 27 luglio 1978) ha precisato che, essendo applicabile al rapporto di apprendistato la disciplina limitativa dei licenziamenti, va considerato illegittimo il licenziamento effettuato in relazione alla semplice scadenza del periodo massimo di apprendistato previsto dal contratto collettivo (4);

● *esclusione dal computo dei dipendenti*

come già visto, i giovani assunti con contratto di formazione sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei dipendenti ai fini dell'assunzione obbligatoria di determinate categorie di lavoratori (invalidi, ecc.). Sono altresì esclusi dal numero dei dipendenti delle aziende di cui al secondo comma dell'art. 24 della l. 675.

Circa la scarsa utilizzazione del contratto di formazione, anche alla luce del raffronto effettuato,

possono essere avanzate due ipotesi:

a) la non utilizzazione del contratto di formazione da parte delle aziende non artigiane, oltre che dal timore di non potersi più liberare dei giovani alla scadenza del contratto, dipende dal boicottaggio del padronato all'applicazione della legge che non consente, ad esempio, la chiamata nominativa e che, prima delle modifiche apportate nel luglio scorso, non prevedeva la stipulazione di contratti a tempo determinato né consentiva alle aziende di gestire direttamente le attività di formazione professionale;

b) per le aziende artigiane giocano probabilmente due fattori: la scarsa conoscenza delle agevolazioni previste dalla 285 e successive modifiche e l'abitudine ad utilizzare l'istituto dell'apprendistato.

Il breve confronto effettuato tra i due istituti consente di affermare, infatti, che, almeno per le aziende artigiane, il contratto di formazione, per molti versi, appare più conveniente dell'apprendistato.

Ma — giova sottolinearlo ancora una volta — non è possibile oggi rilevare gli effetti delle modifiche apportate alla 285 che favoriscono anche le imprese non artigiane.

L'attenzione va ora spostata sulla concreta utilizzazione del rappor-

to di apprendistato, sul modo reale, cioè, con cui, soprattutto nelle piccole aziende, esso viene gestito.

Non esistono, a questo proposito, in Italia rilevazioni statistiche dirette, neppure campionarie, per poter ricostruire le condizioni di vita e di lavoro degli apprendisti. Le poche ricerche circoscritte, anche se datano ormai da molti anni, rivelano un quadro, soprattutto per le piccole aziende, che fa apparire la legislazione dell'apprendistato come una sorta di norme programmatiche per la cui applicazione si dovrà aspettare ancora un lungo periodo di tempo. E ciò appare tanto più strano in quanto la linea del sindacato è quella di arrivare ad un superamento di questo arcaico istituto (5).

Il dato che emerge da queste indagini (6) è che le condizioni di lavoro dei giovani apprendisti non sono molto dissimili da quelle cui sono sottoposti i lavoratori adulti, soprattutto nelle realtà aziendali ove meno incisiva è la presenza del sindacato. L'apprendistato si rivela così come un'etichetta che maschera un vero e proprio rapporto di lavoro con tutte le forme di sfruttamento che ciò comporta. Le inadempienze più gravi sono quelle relative all'orario di lavoro (le otto ore giornaliere costituiscono l'eccezione), alla durata dell'apprendistato, all'inserimento nel processo produttivo e alle condizioni di lavoro (cottimo, catena, lavoro se-

rale e festivo), al godimento delle ferie.

Dalle interviste raccolte da Biancucci, Giacinto, Tavone, nell'opera citata, risulta, ad esempio, che circa il 48% degli apprendisti romani hanno un orario giornaliero che supera le 8,30 ore con punte che arrivano alle 11-12 ore (5,6%).

Le violazioni risultano più evidenti nel commercio ma soprattutto nell'artigianato dove oltre il 20% degli apprendisti lavora più di 10 ore al giorno.

Affatto diversa si presenta la situazione per quanto riguarda la durata settimanale del lavoro. Infatti solo il 29% degli intervistati lavora meno di 44 ore; tutti gli altri sono costretti a turni di lavoro che superano talvolta le 60 (11% circa) e le 70 (2,2%) ore. Anche qui le imprese artigiane mostrano come per loro sia più facile non rispettare la normativa legislativa. Infatti, il 17,6% degli apprendisti artigiani lavora più di 60 ore, con differenze che discriminano a seconda del sesso, in quanto le ragazze, nel 17% dei casi, lavorano più di 11 ore al giorno e nel 20 e 7,4% dei casi lavorano, rispettivamente, più di 60 e 70 ore settimanali.

Il lavoro festivo e quello serale (dopo le 22) coinvolgono rispettivamente il 24,3% e il 21,7% degli apprendisti con punte massime nel commercio e minime nell'industria.

Questi dati sono confermati dalla ricerca dell'Ecap di Modena dalla quale risulta che oltre il

63% dei giovani effettua lavoro straordinario. Quest'ultimo viene specificamente denunciato nella inchiesta realizzata nel 1974 a Terni dove i settori tipografico e metalmeccanico presentano frequenze di lavoro straordinario intorno al 53% mentre per quanto riguarda le parrucchiere e il settore dell'abbigliamento si giunge a punte del 78%.

Il lavoro in serie coinvolge il 59% degli apprendisti di Modena. Tale dato trova parziale riscontro nell'indagine di Roma, in cui circa il 35% degli intervistati dichiara di effettuare lavori in serie o a cottimo, e in quella di Terni. Qui viene fornito un dato assai indicativo: il 9% degli apprendisti iscritti all'ufficio di collocamento nel 1969 ha subito infortuni sul lavoro, nell'anno successivo tale valore ha superato l'11%.

Non è casuale poi che questi giovani, in gran parte privi del titolo di licenza media, provengano in generale da famiglie in prevalenza meridionali con redditi ai limiti della sussistenza.

Le indagini citate mostrano, infatti, una sensibile percentuale di giovani privi di qualsiasi titolo di studio (dal 2 al 5%) o in possesso della sola licenza elementare (fino al 65% circa). L'aumento dei livelli di scolarità sembra aver toccato solo parzialmente determinate classi sociali se, ancora nel 1976, solo il 65,28% degli apprendisti piemontesi era in possesso della licenza media, mentre il 34,24% aveva conseguito quella elementare e lo 0,48% era

(4) L'esemplificazione fatta sopra risulta tuttavia troppo schematica e necessita quindi di un ulteriore approfondimento per quanto concerne il tema della stabilità del posto di lavoro degli apprendisti.

Come è noto l'art. 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604 non comprendeva il rapporto di apprendistato tra quelli sottoposti agli artt. 2-8 e 11-13 della stessa legge. Con sentenza n. 14 del 1970, la corte costituzionale dichiarò illegittimo l'art. 10 della citata legge 604 nella parte in cui non comprendeva gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità di anzianità dovuta ai sensi dell'art. 9 della legge stessa.

Una successiva sentenza della corte (n. 169 del 1973) ribadì che la specialità del rapporto di apprendistato non è tale da giustificare l'esclusione dalla tutela di cui alla legge 604 del 1966. La stessa sentenza tuttavia, come già visto, faceva salva la disdetta alla scadenza del rapporto di tirocinio.

Fra le altre, la recente sentenza 27 luglio 1978 della pretura di Milano precisa a questo proposito che l'affermazione della corte costituzionale, per altro succinta e non motivata da ulteriori riferimenti, altro non rappresenta

se non un'autorevole interpretazione incidentalmente offerta, ritenuto che nessun problema di legittimità costituzionale era stato posto in riferimento all'art. 19 legge 25/1955 (tale articolo prevede che qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore).

La pretura di Milano argomenta poi che, nel contesto di applicabilità delle leggi 604/1966 e 300/1970 (art. 18), in virtù dell'art. 19, legge 25/1955 e col conforto di un passo della citata sentenza 28 novembre 1973 della corte costituzionale, si assisterebbe al seguente fenomeno:

a) l'apprendista non può essere licenziato se non per giusta causa o giustificato motivo;

b) eguale trattamento è applicabile nel caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato;

c) ritorno al regime di recedibilità ad nutum ex art. 2118 c.c. limitatamente

al momento in cui scade il periodo di apprendistato.

Tale regime non solo è antiggiuridico — come dimostra la pretura con una serie di motivate considerazioni — ma anche assurdo in quanto si introdurrebbe, anche se per un solo giorno, una speciale categoria di lavoratore non protetto, come gli altri, dalla normativa vincolistica in materia di licenziamenti in funzione soltanto del decorso del tempo (al di là delle ipotesi espressamente ed attualmente previste del patto di prova e del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato).

In conclusione va detto che il richiamo operato dall'art. 19 legge 25/1955 alla disdetta ex art. 2118 c.c. può conservare valore solo nei confronti di quei datori di lavoro cui non è applicabile la disciplina vincolistica (in pratica quelli con meno di 16 dipendenti), mentre per gli altri tale richiamo non può operare in quanto l'art. 2118 c.c. non è più applicabile nei loro confronti per abrogazione ex lege (il testo della sentenza sommariamente riassunta è in « Foro Italiano » n. 1, gennaio 1979, pagg. 262-266).

(5) Ciò è dimostrato anche dal riproporzionamento che l'istituto ha subito nel corso di precedenti tornate contrattuali fino ad arrivare alla sua abolizione (es.: elettrici e, più recentemente, edili e settori collegati).

Naturalmente opposte, a questo proposito, sono le posizioni imprenditoriali. Soprattutto per le piccole aziende l'apprendistato costituisce un polmone, una massa di manovra, cui attingere a seconda dell'andamento del mercato. Una indagine condotta alcuni anni or sono dalla Confindustria (Confederazione generale dell'industria italiana — Comitato nazionale per le piccole industrie: « Indagine sull'occupazione giovanile nella piccola e media industria », Roma, ottobre 1976) tra 7.600 piccoli industriali italiani mostra che mentre gli apprendisti occupati rappresentavano l'1,5% sul totale occupazionale (tale percentuale arrivava al 3% nelle aziende fino a 50 dipendenti), per quanto riguardava l'occupazione addizionale prevista la percentuale saliva all'11,3%. An-

che in questo caso l'importanza degli apprendisti nella struttura della occupazione aggiuntiva assumeva maggior peso soprattutto nelle imprese di minore dimensione. Nelle unità produttive con meno di 50 dipendenti la frequenza delle risposte indicanti gli apprendisti risultava pari al 13% del totale. Con riferimento alle categorie professionali le percentuali più ampie erano previste per i settori: cartai, grafico ed editoriale (19,5%); cuoio pelli e calzature (19,9%); vetro, ceramica ed abrasivi (17,1%); abbigliamento (15,5%); tessile (15,3%); installazioni di impianti (14,6%); legno e mobili (13,0%); manifatturieri vari (10,6%). A livello territoriale, l'occupazione aggiuntiva di apprendisti, rispetto al totale, prevista per il biennio '76-'77 passava dal 14,9% dell'Italia meridionale e insulare al 14,4% di quella centrale, all'11,7% di quella nord-orientale, al 9,4% di quella nord-occidentale.

(6) Biancucci R. - Giacinto E. - Tavone

O.: « Apprendistato sotto inchiesta », Sng. Roma, 1971.

M. Avvisati: « Centri di formazione professionale e apprendistato nell'Agro Pontino » in « Formazione Domani », 1975, n. 29.

Ecap-Cgil, Ial-Cisl, Enfap-Uil: « A.A.A. Apprendista cercasi, Analisi della situazione del lavoro minorile a Terni », 1974.

Ecap di Modena: « Il parere degli apprendisti » in « Formazione e qualifica », n. 7-8, gennaio - aprile 1970.

Una sintesi di queste ed altre indagini sulle condizioni di vita degli apprendisti è contenuta nel volume di Sarchielli - Mazzotti - Mercatali: « Apprendistato, abolizione o riforma? », Esi, 1976, soprattutto pp. 92-106. Tale volume costituisce assieme allo studio di Polverari e La Porta (« La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori », Quaderni di Formazione Domani, n. 4, 1976) uno dei più recenti e ampi contributi per l'approfondimento della problematica.

Tab. 3 - Apprendisti occupati nelle aziende artigiane e non artigiane ripartiti per regioni

Regioni	Aziende artigiane				Aziende non artigiane				Totale aziende			
	Apprendisti occupati al		Differenze		Apprendisti occupati al		Differenze		Apprendisti occupati al		Differenze	
	31-8-1977	31-8-1978	in valore assoluto	in percentuale	31-8-1977	31-8-1978	in valore assoluto	in percentuale	31-8-1977	31-8-1978	in valore assoluto	in percentuale
Piemonte	55.288	57.904	+ 2.616	+ 4,73	33.717	34.600	+ 883	+ 2,62	89.005	92.504	+ 3.499	+ 3,93
Valle d'Aosta	620	652	+ 32	+ 5,16	867	800	- 67	- 7,73	1.487	1.452	- 35	- 2,35
Lombardia	99.794	106.209	+ 6.415	+ 6,43	42.270	43.967	+ 1.697	+ 4,01	142.064	150.176	+ 8.112	+ 5,71
Trentino-Alto Adige	6.034	6.334	+ 300	+ 4,97	7.038	7.713	+ 675	+ 9,59	13.072	14.047	+ 975	+ 7,46
Veneto	58.331	58.489	+ 158	+ 0,27	38.750	39.603	+ 853	+ 2,20	97.081	98.092	+ 1.011	+ 1,04
Friuli-Venezia Giulia	9.037	8.517	- 520	- 5,75	5.988	5.802	- 186	- 3,11	15.025	14.319	- 706	- 4,70
Liguria	8.493	8.588	+ 95	+ 1,12	6.952	7.171	+ 219	+ 3,15	15.445	15.759	+ 314	+ 2,03
Emilia-Romagna	35.811	35.605	- 206	- 0,58	17.902	18.160	+ 258	+ 1,44	53.713	53.765	+ 52	+ 0,10
Italia settentrionale	273.408	282.298	+ 8.890	+ 3,25	153.484	157.816	+ 4.332	+ 2,82	426.892	440.114	+ 13.222	+ 3,10
Toscana	40.502	41.736	+ 1.234	+ 3,05	15.554	15.272	- 282	- 1,81	56.056	57.008	+ 952	+ 1,70
Umbria	7.158	7.417	+ 259	+ 3,62	3.258	3.031	- 227	- 6,97	10.416	10.448	+ 32	+ 0,31
Marche	15.592	16.646	+ 1.054	+ 6,76	8.927	8.920	- 7	- 0,01	24.519	25.566	+ 1.047	+ 4,27
Lazio	18.654	16.821	- 1.833	- 9,83	14.121	10.628	- 3.493	- 24,74	32.775	27.449	- 5.326	- 16,25
Italia centrale	81.906	82.620	+ 714	+ 0,86	41.860	37.851	- 4.009	- 9,58	123.766	120.471	- 3.295	- 2,66
Molise	1.270	1.255	- 15	- 1,18	734	801	+ 67	+ 9,13	2.004	2.056	+ 52	+ 2,59
Abruzzi	7.528	8.285	+ 757	+ 10,06	3.738	3.647	- 91	- 2,43	11.266	11.932	+ 666	+ 5,91
Campania	13.551	13.614	+ 63	+ 0,46	21.449	21.396	- 53	- 0,25	35.000	35.010	+ 10	+ 0,03
Puglie	24.095	24.379	+ 284	+ 1,18	15.439	15.589	+ 150	+ 0,97	39.534	39.968	+ 434	+ 1,10
Basilicata	2.256	2.544	+ 288	+ 12,77	736	720	- 16	- 2,17	2.992	3.264	+ 272	+ 9,09
Calabria	5.297	5.076	- 221	- 4,17	2.352	2.257	- 95	- 4,04	7.649	7.333	- 316	- 4,13
Italia meridionale	53.997	55.153	+ 1.156	+ 2,14	44.448	44.410	- 38	- 0,09	98.445	99.563	+ 1.118	+ 1,14
Sicilia	11.441	11.532	+ 91	+ 0,80	8.670	8.626	- 44	- 0,51	20.111	20.158	+ 47	+ 0,23
Sardegna	5.935	6.000	+ 65	+ 1,10	3.361	3.970	+ 609	+ 18,12	9.296	9.970	+ 674	+ 7,25
Italia insulare	17.376	17.532	+ 156	+ 0,90	12.031	12.596	+ 565	+ 4,70	29.407	30.128	+ 721	+ 2,45
ITALIA	426.687	437.603	+ 10.916	+ 2,56	251.823	252.673	+ 850	+ 0,34	678.510	690.276	+ 11.766	+ 1,73

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

privo anche di quest'ultima (7). Tali dati assumono dimensioni ancora più rilevanti se riferiti ad alcuni settori o aree territoriali (8).

Questa realtà può fornire indicazioni, almeno parziali, sulla preferenza manifestata dal padronato per l'apprendistato contro il contratto di formazione? La risposta è positiva se, con molta semplicità, si considera che all'attuazione dei provvedimenti sulla occupazione giovanile il sindacato ha dedicato un'attenzione quale non era stata possibile dispiegare nel passato per l'apprendistato; se si considerano le reazioni che un uso distorto della 285 ha determinato in casi specifici (9); se si considera, infine, il significato che può assumere il poter disporre di una massa giovanile non scolarizzata e pertanto priva di alcuni strumenti di base che possono consentire di far valere i propri diritti.

La centralità del tema dell'occupazione giovanile nelle politiche sindacali e le caratteristiche dei giovani iscritti alle liste speciali sono due aspetti che probabilmente preoccupano il padronato, piccolo e grande, che teme un più diffuso controllo sindacale nella gestione della forza-lavoro. Per l'apprendistato questo rischio si è dimostrato minimo per cui vale la pena continuare a servirsene utilizzando i vantaggi di natura economica e politica che esso offre.

IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La legge 19-1-1955, n. 55 e le successive modifiche e integrazioni affida ai contratti collettivi la regolamentazione di taluni aspetti relativi all'apprendistato.

Durata del rapporto, età di assunzione, misure della retribuzione, prova di idoneità, insegnamento complementare: queste alcune materie demandate, pur entro limiti determinati, alla contrattazione.

Nella realtà numerosi contratti collettivi si sono limitati a riprodurre sic et simpliciter alcune disposizioni legislative (10), anche se non va sottaciuto che alcuni risultati positivi sono stati conseguiti.

Il dato più rilevante che emerge dall'esame della normativa contrattuale è quello del riproporzionamento dell'istituto realizzato attraverso la riduzione del periodo di apprendistato e la riduzione della percentuale di scarto tra le retribuzioni degli apprendisti e quelle degli operai qualificati. In altri casi, come già sottolineato, si è provveduto ad abolire l'istituto.

Quest'ultima linea era stata sostenuta dalla Federazione unitaria nel corso del seminario nazionale sulla formazione professionale (11) anche se, veniva precisato, una posizione così radicale non può facilmente generalizzarsi, sia per una non sufficiente cognizione dell'eventuale positività formativa dell'apprendistato in alcuni comparti ad alto contenuto professionale del lavoro e in alcuni rami dell'artigianato, sia per la necessaria cautela imposta dalla situazione economica ed occupazionale.

La soluzione di questo problema veniva individuata nella prospettiva di un diverso rapporto tra studio e lavoro per tutti i giovani che si presentassero sul mercato del lavoro.

La successiva legge sull'occupazione giovanile (12) offriva la occasione per un approfondimento della suaccennata ipotesi al punto che, nella relazione tenuta a Montecatini nel corso della conferen-

za nazionale sul diritto allo studio, lo stesso Crea (13) proponeva di risolvere il rapporto di apprendistato nella nuova figura del contratto di formazione. Il documento conclusivo della conferenza si esprimeva nello stesso senso individuando nei rinnovi contrattuali lo strumento su cui far leva.

La contrattazione collettiva avrebbe potuto, in tal modo, suggerire al governo soluzioni idonee al superamento di quella concorrenzialità tra contratto di formazione e apprendistato che aveva condizionato l'efficacia operativa della 285 e che rischiava — secondo Crea — di essere affrontata con operazioni insidiose di inquinamento del contratto di formazione.

Più recentemente alcuni accordi e piattaforme contrattuali fanno riferimento all'apprendistato anche se, talvolta, in maniera sibilina (14).

Fra le categorie più importanti, solo i chimici affrontano il problema esprimendosi per una riduzione del periodo di apprendistato previsto nel contratto scaduto.

Gli impiegati agricoli (l'accordo è stato siglato il 22 marzo 1979) avevano avanzato, nella piattaforma, la richiesta di abolizione dell'apprendistato e la sua sostituzione con il contratto di formazione - lavoro (15).

(7) Cfr. «L'apprendistato in Piemonte», indagine conoscitiva del consiglio regionale del Piemonte, Eda, 1978.

(8) Nel settore edile, ad esempio, secondo la citata indagine gli apprendisti forniti di licenza media erano solo il 43,55% contro il 54,73% in possesso della sola licenza elementare e l'1,72% senza alcun titolo di studio.

(9) E' significativo, a questo proposito, il « caso Gentilini », un biscottificio in cui il tentativo padronale di aggirare (nell'assunzione di personale operaio utilizzando la 285) il principio della chiamata nominativa e la legge sulla parità uomo-donna è stato respinto grazie al sollecito intervento delle organizzazioni sindacali.

(10) Un quadro esauriente della situazione al 1976 è riportato nel volume di Polverari e La Porta, già citato.

(11) Federazione Cgil-Cisl-Uil: « La politica del sindacato per la formazione professionale dei lavoratori », relazione di E. Crea al seminario nazionale sulla formazione professionale, Ariccia 25 e 26 maggio 1976, in « Formazione Domani », n. 48, maggio 1976, pag. 23.

(12) Nella relazione di presentazione del ddl del 16-11-1976 « Provvedimento

straordinario per l'occupazione giovanile », il governo precisava che « ... si è ritenuto che il provvedimento non dovesse incidere sull'attuale disciplina dell'apprendistato, ma solo affiancarsi ad essa in modo del tutto autonomo... tale affermazione non implica una valutazione positiva dell'attuale regolamentazione dell'apprendistato che anzi dovrà essere oggetto di sollecite revisione ... ».

(13) Conferenza nazionale Cgil-Cisl-Uil sulla scuola, cit., pag. 14 e 15.

(14) L'ipotesi di accordo per il turismo, siglata il 27-7-78, sotto la voce apprendistato in una dichiarazione a verbale riporta quanto segue: le organizzazioni sindacali firmatarie si incontreranno per approfondire i problemi dell'addestramento professionale anche in relazione alle prospettive dell'occupazione giovanile nel settore turistico considerate le esigenze particolari della società in ordine al mercato del lavoro.

(15) Tale proposta appariva scontata tanto più se si considera che la durata massima del periodo di apprendistato nel contratto scaduto era fissata in due anni, così come previsto dalla 285 e successive modifiche per i contratti di formazione.

Tab. 4 - Apprendisti che hanno conseguito una qualifica professionale

	Numero degli apprendisti					Composizioni percentuali				
	1974	1975	1976	1977	1978	1974	1975	1976	1977	1978
Dai datori di lavoro	93.103	77.422	77.975	76.500	75.394	99,96	99,97	99,99	100,00	99,91
a) per riconosciuta capacità tecnica accertata durante l'attività lavorativa	91.292	76.031	76.452	76.412	75.236	98,01	98,17	98,04	99,88	99,70
b) a seguito di prove disposte dalle aziende presso cui prestavano servizio	1.811	1.391	1.523	88	158	1,95	1,80	1,95	0,12	0,21
Dagli Uffici del lavoro e della massima occupazione	39	27	4	3	67	0,04	0,03	0,01	0,00	0,09
Totale	93.142	77.449	77.979	76.503	75.461	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Industria	72.696	59.465	60.820	61.113	60.416	78,05	76,78	78,00	79,88	80,06
Commercio e servizi	13.929	11.958	11.533	10.766	10.612	14,95	15,44	14,79	14,08	14,06
Impianti	6.517	6.026	5.626	4.624	4.433	7,00	7,78	7,21	6,04	5,88

La soluzione che, su questo punto, si è data alla vertenza sembra non aver colto il carattere innovativo della proposta sindacale anche se probabilmente offrirà spunti per una gestione che recuperi nella pratica quanto non si è voluto esplicitare nella norma (16).

La piattaforma dei lapidei prospetta l'adozione contrattuale delle normative previste dalle leggi sui giovani con un duplice obiettivo: per superare gli elementi e i significati congiunturali di tali leggi e per favorire il superamento dell'apprendistato. Su questa linea, che andrà avanti anche nella piattaforma dei lavoratori del legno, la categoria sembra disposta a giocare molte carte.

Il problema non è tuttavia di facile soluzione. La stessa Federazione unitaria, in un documento (« Appunti di lavoro sul diritto allo studio dei lavoratori e la formazione permanente in rapporto con la politica attiva del lavoro ») inviato nel novembre scorso a tutte le strutture Cgil-Cisl-Uil, non nasconde la difficoltà di pervenire, data la situazione contrattuale e di fatto, ad un superamento generalizzato dell'apprendistato fondandosi sul contratto di formazione quale previsto dalla 285 e successive modificazioni. « Essendo troppo differenziate le situazioni esistenti e, per certi aspetti, poco elastica la figura della legge — si legge nel documento citato — come sostituire il contratto di formazione - lavoro a regolamentazioni di apprendistato della durata, ad esempio, di poche settimane, o al con-

trario di durata superiore ai 24 mesi consentiti dalla 285 (durata superiore motivata da precise esigenze di professionalità nell'ambito, ad esempio, di alcune lavorazioni artigiane) e tenendo conto che in ogni caso il numero minimo delle ore di formazione non può essere inferiore al 30% delle ore complessive previste dal contratto di formazione? Il superamento del rapporto di apprendistato va perciò attuato subito, applicando in sua vece il contratto di formazione - lavoro in rapporto a situazioni categoriali e aziendali determinate e, allo stato delle cose, affidabili alla sola valutazione dei sindacati di categoria ».

La correzione di rotta rispetto a Montecatini non inficia gli obiettivi che in quella sede erano stati individuati. La soluzione legislativa sembra oggi più praticabile di quella contrattuale, ma questa non può non condizionare quella.

ALCUNE CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Non era negli obiettivi di questa nota avanzare ipotesi di soluzioni ma fornire spunti per un dibattito su un tema sul quale il sindacato dovrà confrontarsi per evitare soluzioni legislative tendenti a frammentare ulteriormente il mercato del lavoro. Non vanno certamente sottovalutate, nel breve periodo, soluzioni idonee a superare il divario esistente tra legge, contrattazione collettiva e situazione di fatto at-

traverso un impegno più incisivo del sindacato nelle sue varie articolazioni. Controllare il fenomeno soprattutto nelle piccole aziende e operare per un rafforzamento sia qualitativo che quantitativo delle strutture pubbliche incaricate di vigilare sulla piena applicazione della legge, sono obiettivi di sempre ma scarsamente praticati.

Sembra pacifico, oggi, che l'abolizione dell'apprendistato nel settore industriale sia, più che una linea, una tendenza legata al superamento di vecchi sistemi di qualificazione della forza-lavoro. Le stesse statistiche, pur tra alti e bassi, dimostrano che il rapporto di apprendistato sta vivendo una crisi radicale.

Per l'artigianato invece il problema è più complesso. Non sem-

(16) Il nuovo contratto disciplina il rapporto di lavoro-formazione per il personale al primo impiego in azienda, facendo salvo quanto già stabilito dalle leggi vigenti in materia di apprendistato e di occupazione giovanile. Questo rapporto di lavoro e formazione (a tempo indeterminato) presenta caratteristiche del tutto diverse rispetto all'apprendistato e allo stesso contratto di formazione di cui alla 285 e successive modifiche. Esso può rappresentare un ulteriore strumento di segmentazione del mercato del lavoro se il sindacato non riuscirà a controllare i processi di reclutamento della forza-lavoro. Non è infatti inverosimile l'ipotesi che a giovani utilizzati per le stesse mansioni possano essere riservati trattamenti economici e normativi diversi (apprendistato, contratto di formazione ex-285, rapporto di lavoro e formazione). Le considerazioni sin qui fatte necessitano tuttavia di un maggior approfondimento che non può prescindere ad esempio dalla peculiarità del settore.

brano esservi dubbi sulla funzione che il tirocinio può giocare ai fini dello sviluppo dell'artigianato artistico e di quello tradizionale. Ma esiste in Italia un artigianato di comodo che serve al padronato per recuperare quel potere, economico e politico, che ha perduto nelle aziende di grandi e medie dimensioni. E' qui che sembra impossibile separare il grano dal loglio, è qui che va sciolto il nodo individuando una strate-

gia complessiva che tenga conto delle caratteristiche delle imprese artigiane senza concedere sconti sulla testa dei lavoratori. Scavare a fondo sui rapporti tra apprendistato e contratto di formazione può essere oggi il primo passo da fare per individuare soluzioni, sia legislative che contrattuali, da adottare (17).

La ricerca su questo rapporto potrebbe fornire anche delle sorprese; che cioè l'attuale legisla-

zione sull'apprendistato possa risultare una sorta di ultima spiaggia contro i tentativi, non solo padronali, di vanificare quelle conquiste che il sindacato ha saputo realizzare con anni di lotta.

(17) Alcune indicazioni potranno forse venire dal progetto su « apprendistato (rinnovato) e contratto di formazione » in corso di realizzazione in Italia nell'ambito dei progetti pilota sulla preparazione al lavoro e sul passaggio dalla scuola all'occupazione.

Silvia Gherardi - Condizione operaia e piccola impresa nel settore grafico veneto (*)

PREMESSA

La struttura produttiva del settore poligrafico-editoriale in Italia agli inizi degli anni '70 si presenta con una frantumazione in unità produttive di piccole dimensioni molto superiore a quella di altri paesi. Nel 1971 il 51,7% dell'occupazione si concentrava nelle unità con meno di 50 addetti e la situazione produttiva complessiva, risultato della ristrutturazione degli anni '60, era così sintetizzabile:

- nel decennio '60-'70 è aumentato più velocemente il numero di unità produttive che di addetti;
 - l'aumento di occupazione si è verificato nelle unità al di sotto dei 50 addetti ed in quelle al di sopra dei 500, mentre nelle fasce intermedie è rimasta stazionaria.
- Nell'ambito dunque della generale espansione si verificano ristrutturazioni in questo senso:
- rafforzamento delle dimensioni maggiori;
 - trasformazione delle piccolissime unità di tipo artigianale in piccole imprese;
 - proliferazione di piccolissime unità a gestione familiare (1-2 addetti).

Anche in Italia con la fine degli anni '60 si affievolisce la spinta all'integrazione verticale (dalla carta alla legatoria) ed emerge invece una spinta alla specializzazione produttiva da cui deriva

il crescere delle piccole imprese e la diffusione delle lavorazioni in conto terzi.

Dal '70 al '74 si registra un considerevole aumento degli investimenti fissi nelle imprese medio-piccole e grandi con aumento della capacità produttiva ed una stasi nell'occupazione, ma la crisi della domanda interna determina una stasi negli investimenti dal '74 al '76.

I profitti delle imprese fra i 20 e i 50 addetti sono andati aumentando rapidamente rispetto alle imprese di maggiori dimensioni nel periodo '72-'75. In particolare se si focalizza l'attenzione sulle imprese fra i 20 ed i 49 addetti emerge che:

- queste rappresentano più della metà delle imprese;
- l'occupazione è andata diminuendo come pure la dimensione media;
- il differenziale salariale con la grande impresa è andato diminuendo pur presentando uno scarto di quasi il 40%;

(*) Si presentano i primi risultati della ricerca sul settore grafico veneto condotta in collaborazione fra il Dipartimento di Lavoro dell'Università di Trento e la Federlibro di Verona, Vicenza e Padova. La ricerca, iniziata nel 1977, ha rilevato i dati tramite un questionario somministrato a 90 aziende di cui 20 piccolissime (inferiori ai 9 addetti), 52 piccole (fra i 19 ed i 49 add.), 14 medio-piccole (fra i 50 ed i 99 add.) e 4 medie (rispettivamente di 140, 160, 380, 760 addetti) costituenti la quasi totalità dell'universo delle ditte del settore nelle tre provincie. Il questionario verteva sui

• il prodotto lordo ed il fatturato sono aumentati molto rapidamente pur conservando uno sconto rispettivamente del 23% e del 28% rispetto alla media del settore;

• gli investimenti hanno superato la media del settore nel '72 e nel '74;

• l'indice di profittabilità (profitto lordo) è in forte aumento;

• il rapporto profitti lordi/investimenti può essere considerato una stima della propensione all'investimento ed in questo caso è di due volte e mezzo la media del settore;

• il profitto sul fatturato è di 3 volte la media del settore.

Rimane così confermato che nella piccola impresa in questo settore sono in atto processi caratterizzati da un trend ascendente dei profitti, alto tasso d'investimenti e contenimento del costo del lavoro.

Considerando che nello stesso periodo gli investimenti ed i pro-

seguenti argomenti: impresa e prodotto, tecnologia ed investimenti, organizzazione del lavoro, rapporti con altre imprese e decentramento, condizione operaia ed occupazione, sindacalizzazione e partecipazione operaia. Il gruppo di ricerca era composto da Bruno Grancelli, Silvia Gherardi ed alcuni delegati distaccati presso il sindacato. Il rapporto di ricerca, steso da Bruno Grancelli e Silvia Gherardi, verrà presentato l'8 e 9 gennaio in un seminario che avrà luogo presso la Fondazione Corazzini di Venezia.