

Nel momento in cui in Italia si sviluppa un ampio dibattito sui modi di soluzione del problema della disoccupazione giovanile attraverso appositi piani di intervento si ripropone come estremamente attuale e grave il fenomeno dell'apprendistato. Tale istituto, per la rilevanza che assume in determinati settori ed aree della produzione nazionale e per le connessioni che mantiene con i problemi della qualificazione e formazione professionale appare come uno dei nodi significativi da sciogliere da parte del movimento sindacale per risistemare in modo contrattualmente garantito e socialmente più avanzato il tema fondamentale dell'avviamento al lavoro. Frutto di un lavoro interdisciplinare condotto da un gruppo di operatori e ricercatori sociali il presente volume si muove in direzione di questa ricerca sottolineando da un lato la rilevante importanza dell'apprendistato in relazione ai problemi del mercato del lavoro e dell'occupazione giovanile e sollecitandone insieme una più attenta considerazione all'interno di tutto il movimento sindacale.

Prezzo L. 1.



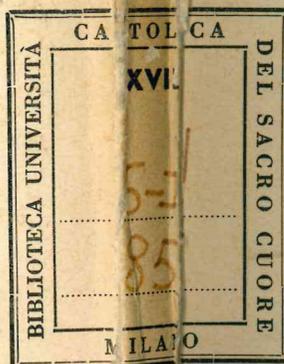
EDITRICE SINDACALE ITALIANA

Cod. 100.409

APPRENDISTATO abolizione o riforma?



APPRENDISTATO abolizione o riforma?



G. Sarchielli - G. Mazzotti - M.G. Mercatali

CHIUNQUE DETURPI CON SEGNI, SOTTO
LINEATURE E NOTE I LIBRI DELLA
BIBLIOTECA PUÒ ESSERE ESCLUSO DA
ULTERIORE USO DELLA BIBLIOTECA

LA DURATA DEL PRESTITO A DOMICILIO
NON PUÒ SUPERARE I TRENTA GIORNI.

CHI NON RESTITUISCE PUNTUALMENTE
I VOLUMI OTTENUTI IN PRESTITO DEVE
VERSARE UNA PENALITÀ DI MORA.

IL DIRETTORE

ISTITUTO
DI
PEDAGOGIA

APPRENDISTATO abolizione o riforma?



Editrice Sindacale Italiana

PREFAZIONE di Agostino Marianetti	Pag.	5
I - CARATTERISTICHE STRUTTURALI E DINAMICHE DELL'APPRENDISTATO IN ITALIA	»	11
1. <i>Il quadro storico e concettuale di riferimento</i>	»	11
2. <i>Evoluzione quantitativa e qualitativa degli apprendisti dal 1956 al 1974</i>	»	18
3. <i>La distribuzione per aree geografiche</i>	»	24
4. <i>La distribuzione per rami e classi di attività economica</i>	»	30
5. <i>La composizione secondo il sesso</i>	»	33
6. <i>La distribuzione per aziende artigiane e non artigiane</i>	»	35
II - LA CONFIGURAZIONE GIURIDICA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO	»	41
1. <i>Primi interventi legislativi nei confronti del « lavoro minorile »</i>	»	41
2. <i>La legislazione vigente per gli apprendisti</i>	»	44
3. <i>Rilievi critici e strategie di intervento</i>	»	51
		131

III - LE OPPORTUNITÀ FORMATIVE NEL QUADRO DELL'ATTUALE SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	»	63
1. <i>Cenni sul sistema di formazione professionale: problemi aperti</i>	»	63
2. <i>I corsi di insegnamento complementare tra dispersione organizzativa e insufficienza didattica</i>	»	72
3. <i>L'ambiguità e il ritardo culturale dei contenuti formativi</i>	»	79
IV - CHI È L'APPRENDISTA?	»	87
1. <i>Una premessa metodologica: tutti adolescenti?</i>	»	87
2. <i>Caratteri salienti della condizione di vita degli apprendisti</i>	»	92
3. <i>La socializzazione al lavoro dell'apprendista</i>	»	106
V - PER CONCLUDERE	»	113
1. <i>Soluzioni spontanee?</i>	»	113
2. <i>Ipotesi di intervento nel tempo medio-lungo</i>	»	120
3. <i>Ipotesi di intervento nel tempo breve</i>	»	123

COLLANA ATTUALITÀ

TRIMESTRALE - ANNO IV - N. 3 - LUGLIO-SETTEMBRE 1976

Dirttore responsabile: *Lionello Bignami* - Direzione, Redazione e Amministrazione: 00198 Roma, Corso d'Italia 25, telefono 841021 - Spedizione in abbonamento postale, Gruppo IV - Iscritto al N. 14993 del Registro delle pubblicazioni periodiche del Tribunale di Roma il 5 Marzo 1973 - Proprietà Editrice Sindacale Italiana s.r.l. - 00198 Roma

UNIVERSITÀ CATTOLICA S. CUORE - MILANO
 BIBLIOTECA
 carico A80.A81=
 prezzo 1.800 maggio
 data 17. II. 78
 c. 13 U.S.

Perché l'Editrice sindacale della CGIL ha deciso di pubblicare un'interessante ricerca sul fenomeno dell'apprendistato? E perché ha ritenuto di farlo proprio in questa situazione politica ed economica?

La risposta a questi interrogativi non può che trovarsi nella considerazione per cui l'apprendistato costituisce « un carattere peculiare dell'uso della forza-lavoro ». Come affermano esplicitamente gli autori: « l'estrema manovrabilità, elasticità, subordinazione degli apprendisti alle dinamiche del mercato del lavoro, giustificano la possibilità di un loro utilizzo non omogeneo nelle diverse aree geografiche, nei differenti settori produttivi e tipi di aziende; rendono ragione del fatto che, nonostante le gravi difficoltà economiche strutturali apparse nel lungo periodo considerato, gli apprendisti mantengono livelli occupazionali relativamente elevati e certamente più consistenti rispetto a soggetti, anche più scolarizzati, della stessa classe di età ».

Ci troviamo cioè in presenza di una fetta consistente del mercato del lavoro, disciplinata da un istituto e da un rapporto di lavoro, le cui finalità hanno perduto quasi completamente le originarie motivazioni e che si sono trasformati, nel corso degli anni, in uno strumento a disposizione di una certa fascia dell'apparato produttivo per usufruire di manodopera a un costo complessivamente inferiore. Cosa resta infatti di quello speciale rapporto di lavoro, anche di lunga durata, che, a fronte della prestazione del giovane lavoratore,

Editrice Sindacale Italiana
 Roma, Corso d'Italia, 25
 © Copyright by - 1976

Tip. Salemi - Dicembre 1976

presupponeva una controprestazione del datore di lavoro nella quale la corresponsione del salario si intrecciava ad elementi di vera e propria formazione professionale, teorica e pratica?

Da anni ormai è cambiato il lavoratore, è cambiata la fabbrica, è cambiata la qualità della prestazione richiesta, anche nella grande maggioranza delle imprese artigiane.

In verità, l'azione del sindacato non è stata sterile di risultati in tutti questi anni, anche per gli apprendisti. In tutti i contratti collettivi si sono profondamente modificati gli istituti economici e normativi dell'apprendistato, attraverso una drastica riduzione dei periodi di tirocinio, un restringimento dei parametri salariali ed un aumento delle percentuali di riferimento, una riduzione dell'orario a parità di salario, un'estensione delle integrazioni per malattia e infortunio conquistate dagli operai, ecc.

Possiamo tranquillamente affermare che oggi, anche attraverso un'azione costante del sindacato, il fenomeno dell'apprendistato è scomparso a livello della grande e media impresa, proprio perché le loro caratteristiche produttive ed organizzative non consentono, se non in alcuni reparti, un uso corretto degli apprendisti, e il sindacato ha conquistato in questi anni la forza sufficiente per impedirne un uso scorretto.

Ma non possiamo neppure nasconderci come il padronato abbia saputo reagire ai vincoli che in questi anni abbiamo posto nell'uso della forza lavoro, determinando le condizioni per la presenza di un mercato del lavoro « dualistico »: da un lato, una realtà operaia con una sostanziale stabilità d'occupazione e con una elevata capacità di difesa dei livelli di salario reale; dall'altro una larga fascia di forza lavoro, marginale, con forti caratteristiche di irregolarità e di estrema elasticità. Tale assetto del mercato del lavoro — questo è il dato nuovo della situazione — non è che il riflesso di una struttura produttiva anch'essa « dualistica », in cui tuttavia sia i comparti « avanzati », sia quelli « arretrati » si muovono all'interno del medesimo disegno di ristrutturazione capitalistica, con una specificità di legami e di contraddizioni che oggi esistono fra piccola impresa, artigianato, da un lato, e

grandi gruppi industriali, dall'altro. Individuare invece questa specificità significa cogliere quelle valvole di sicurezza che il grande monopolio si è garantito attraverso un rapporto di subalternità, di subforniture o di lavoro per conto (che poi si articola successivamente in lavoro a domicilio) con l'industria minore e che consente al monopolio di scaricare non solo, di volta in volta, tutte le sue contraddizioni, ma anche di usufruire di tutta una zona di bassi investimenti che sorregge e finanzia la sua politica di concentrazione e di sviluppo tecnologico intensivo; in altre parole, la sua risposta alla crisi attuale. E non c'è dubbio: i processi che investono la nostra struttura produttiva non lasciano altro spazio ai suoi anelli più deboli se non quello di ricostruire margini di sopravvivenza sulla pelle della classe lavoratrice.

Questa realtà condiziona, in buona parte, anche l'iniziativa del sindacato, non certo perché il sindacato accetti, soggettivamente, di tollerare « sconti » sulle condizioni dei lavoratori, nei confronti delle piccole imprese e dell'artigianato; ma perché tali processi economici, di natura strutturale, non possono essere, di fatto, controllati e modificati soltanto attraverso l'iniziativa salariale e contrattuale del sindacato stesso.

L'esperienza di questi anni insegna che, o il sindacato è in grado di aggredire e cambiare l'insieme della struttura produttiva del paese, o finisce per subire i riflessi negativi degli assestamenti e dei riequilibri del sistema a scapito delle realtà popolari ed operaie meno forti, fornite cioè di minori capacità di autodifesa.

Proprio perché abbiamo messo in discussione il tradizionale assetto della struttura produttiva e quindi i tradizionali margini di profitto e di sopravvivenza, dobbiamo avere una proposta politica valida anche per altre forze sociali; una proposta al cui interno anche le forze intermedie possano avere una collocazione organica e trovare una diversa scala di convenienze.

Ma in questa azione, che deve sempre più avere una dimensione nazionale, valida per l'insieme della società, non possiamo ignorare come si muove il grande padronato, im-

ponendo un grosso processo di ristrutturazione dell'apparato produttivo che accentua il carattere di subordinazione della impresa minore, attraverso il decentramento, la polverizzazione del tessuto produttivo, il lavoro precario. Un'accentuazione di fatto, da parte del sindacato, di questa situazione lo porterebbe a subire non solo un peggioramento delle condizioni di lavoratori, ma anche un disegno di politica industriale che taglierebbe storicamente fuori da ogni possibilità di sviluppo l'impresa minore.

La ripresa di una coerente iniziativa rivendicativa, in grado di contrastare il disegno strategico del grande padronato e il modo che ha scelto per uscire dalla crisi, diviene indispensabile anche perché rifiutiamo uno sviluppo industriale imperniato su alcune grandi imprese, intorno alle quali graviti un tessuto logorato e subalterno di imprese minori; perché riteniamo che un sistema capace di valorizzare pienamente l'iniziativa autonoma dei ceti medi produttivi, sia anche un presidio più sicuro per la democrazia, un mezzo per limitare il potere economico e politico delle grandi concentrazioni.

A questi problemi il movimento sindacale trova una risposta nella strategia che unitariamente si è dato: la politica di riconversione industriale secondo le indicazioni settoriali, intersettoriali e territoriali scaturite dalla Conferenza di Rimini; lo sviluppo dell'agricoltura e del Mezzogiorno; l'assunzione, come problema politico centrale, della questione dell'occupazione giovanile, ecc. All'interno di questa strategia si innestano le nostre politiche contrattuali come asse portante di un movimento che voglia perseguire e realizzare gli obiettivi generali che si è dato.

Il confronto con il padronato sulla politica degli investimenti, sull'organizzazione del lavoro e della produzione, nella fabbrica e nel territorio, (decentramento, lavoro a domicilio, appalti) diviene sempre più il banco di prova della nostra capacità di tenere insieme la battaglia generale per una svolta di politica economica e l'iniziativa, nella fabbrica e nel territorio, per il controllo e l'espansione quantitativa e qualitativa dei livelli occupazionali, all'interno di un disegno organico

che tende a collocare su traguardi più avanzati l'insieme della struttura produttiva del paese, che propone a tutte le forze disponibili un'ipotesi di profonda trasformazione e un complesso di condizioni necessarie per poterla realizzare.

E' quindi su questa linea che possiamo trovare una risposta convincente anche alle questioni, urgenti e drammatiche, della qualità dell'occupazione, senza fughe in avanti e senza attesismi. E, soprattutto, senza considerare i diversi problemi ognuno a sé; giacché, per tale via, non potremmo risolverne alcuno. Anche la questione dell'apprendistato, dunque, non può essere considerata oggi in modo avulso dall'insieme dei problemi che si riferiscono alla composizione e alla formazione del mercato del lavoro, per risalire, a monte, alla scuola e, a valle, alla formazione professionale.

Guai a noi se ci limitassimo ad accettare provvedimenti parziali e settoriali che non fossero collocati in un contesto generale. Si aggiungerebbe soltanto il « nuovo » al vecchio, nel tentativo di tamponare un sistema di formazione della forza lavoro che oggi è entrato complessivamente in crisi, a partire dalla scuola e dal suo rapporto con il mercato del lavoro.

Nessuno ha la soluzione in tasca, anche perché la crisi ha cambiato profondamente la natura dei problemi ed ha spesso sconvolto i termini delle nostre stesse analisi. Basti pensare soltanto alla scuola: per anni, dal Convegno di Matera in poi, abbiamo considerato la scuola soprattutto come un servizio, e cioè dal punto di vista del diritto allo studio, senza approfondire nel contempo il rapporto di una scuola rinnovata con il tipo di sviluppo economico che volevamo conquistare. Si pensi al fatto che quello della formazione professionale, è un settore che, oltre a rappresentare uno spreco di risorse, rimane un « girone separato » del sistema educativo italiano.

Ma le difficoltà offrono anche occasioni per affrontare e per avviare a soluzione annosi problemi. Nel dibattito aperto nel paese sulla tematica dell'occupazione giovanile, il sindacato ha rivendicato con forza l'esigenza di ricercare le

forme e i modi per un inserimento (reale e non sostitutivo) dei giovani nelle attività direttamente produttive.

Le condizioni attuali consentono soltanto alcune prime esperienze, ma su di esse potremo e dovremo lavorare affinché anche l'abolizione dell'istituto dell'apprendistato (che si rende ormai indilazionabile) poggi su di una ipotesi alternativa e innesti un processo di reale trasformazione della politica occupazionale del paese.

Agostino Marianetti

I - CARATTERISTICHE STRUTTURALI E DINAMICHE DELL'APPRENDISTATO IN ITALIA

1. IL QUADRO STORICO E CONCETTUALE DI RIFERIMENTO

Uno degli scopi del presente lavoro è quello di raccogliere il maggior numero di elementi di informazione per definire in un quadro organico la situazione dell'apprendistato in Italia.

Tale esigenza descrittiva di un fenomeno che pur essendo quantitativamente consistente non ha ricevuto fino ad ora una attenzione adeguata, si congiunge con la precisa intenzione di valutarne criticamente le caratteristiche essenziali in connessione con le direzioni di movimento della realtà socio-economica italiana.

Per soddisfare entrambe queste prospettive di analisi ci siamo quindi riferiti da un lato ai dati sull'occupazione degli apprendisti nell'intero arco temporale 1956-1974 (1), dall'altro lato ai principali quadri interpretativi della dinamica economica italiana, che di volta in volta verranno esplicitati nel corso dell'analisi stessa, e dell'evoluzione dei processi formativi, riservando a questi ultimi, in un paragrafo a parte, una attenzione specifica.

L'intervallo di tempo considerato risulta caratterizzato, com'è noto, da un complesso articolarsi di eventi economici,

(1) Per quanto concerne gli anni precedenti al 1956 è stato possibile desumere informazioni pertinenti facendo riferimento alle rilevazioni ministeriali che hanno per oggetto i « giovani lavoratori », termine generico con cui sono stati considerati i giovani in età inferiore ai 18 anni.

sociali e politici che in questa sede non potranno che essere che parzialmente sfiorati, ma che hanno una determinante rilevanza per la comprensione del fenomeno dell'apprendistato nelle sue dimensioni professionali e formative. Ci pare, tuttavia, necessario effettuare alcuni sintetici richiami a tali aspetti di carattere generale onde esplicitare le tendenze all'interno delle quali si collocano le ipotesi utili per la nostra analisi.

Tenendo conto delle « periodizzazioni », proposte da diverse fonti, per interpretare lo sviluppo e le trasformazioni del tessuto socio-economico italiano, cercheremo di porre in risalto quegli elementi ritenuti più significativi per illustrare la genesi, le dimensioni e l'evoluzione del fenomeno dell'apprendistato.

Lo sviluppo intensivo e « facile » degli anni 50

In questo periodo si assiste progressivamente a un vigoroso sviluppo dell'apparato produttivo in concomitanza con una sovrabbondanza di forza lavoro resasi disponibile con i massicci trasferimenti dal settore agricolo a quello industriale e nella direzione dei grossi centri urbani del nord (2). La presenza di forza lavoro in soprannumero sembra appunto costituire la condizione essenziale per questa fase espansiva che risulta caratterizzata dall'immissione al lavoro di quote crescenti di lavoratori a basso salario e a qualificazione professionale scadente.

In particolare nella prima parte degli anni 50 ciò si verifica in condizioni di particolare debolezza del movimento operaio (3) costretto a sopportare non solo un livello basso di salari, ma una condizione di differenziazione salariale di fatto (secondo età, sesso, qualifica professionale), resa possibile soprattutto dalla tendenziale presenza di un mer-

(2) E. Peggio, *Capitalismo italiano anni '70*, Ed. Riuniti, Roma 1970. Per una trattazione sistematica si veda: M. D'Antonio, *Sviluppo e crisi del capitalismo italiano*, De Donato, Bari 1973.

(3) S. Garavini, *Crisi economica e ristrutturazione industriale*, Ed. Riuniti, Roma 1974.

cato del lavoro « dualistico ». Da un lato, infatti, le grandi aziende tendono ad utilizzare più facilmente forza lavoro qualificata stimolata da specifici meccanismi di incentivo; dall'altro lato le aziende minori o più arretrate utilizzano ampiamente, con la pratica del « sottosalario », forza lavoro « marginale »: in particolare giovani scarsamente qualificati e ampie forze di lavoratori in condizioni irregolari e al limite della clandestinità (4).

Nella seconda metà degli anni 50 ci si trova di fronte a un processo di più « razionale » utilizzazione della forza lavoro con il progressivo diminuire delle forme irregolari di occupazione e in particolare con la limitazione del lavoro nero minorile. In tal senso sembrano operare appunto la Legge del 1955 istitutiva dell'apprendistato, che favorisce una intensa espansione in questo comparto e i successivi interventi legislativi, alla fine degli anni 50, nel lavoro a domicilio e sull'appalto.

Nel complesso in questi anni si ha un evidente balzo in avanti dell'occupazione non solo nel settore industriale marginale o periferico, ma nella maggioranza delle grandi aziende (5).

In questo contesto non emergono precise forme di raccordo tra attività formativo-professionale e mercato del lavoro. Si può anzi sostenere che le strutture formative pubbliche siano completamente estranee ai bisogni formativi, impliciti o espliciti, connessi con questa fase di sviluppo industriale che coinvolge larghe fasce di popolazione adulta poco scolarizzata o addirittura ai limiti dell'analfabetismo (6).

(4) Sono, in quel periodo, presenti ostacoli legislativi alle migrazioni interne che si traducono di fatto in un flusso semi-illegale di forza lavoro nel Nord che dà luogo appunto a forme di occupazione precaria in piccole aziende che lavorano soprattutto in subappalto. Le restrizioni legislative in vigore dall'aprile 1949 verranno eliminate solo nel 1961.

(5) P. Bolzani, « Il mercato del lavoro in Italia e la posizione dei tecnici », in *Tecnici, organizzazione aziendale e stratificazione sociale*, a cura di E. Invernizzi, Etas Libri, Milano 1975.

(6) La Legge n. 264 del 19-4-1959, concernente « provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati », non rappresenta infatti uno strumento di qualificazione, ma svolge soprattutto una funzione di tipo « assistenziale », garantendo un minimo di retribuzione a tutti coloro che non hanno lavoro.

Al contrario per quanto concerne la fascia giovanile lo istituto dell'apprendistato dovrebbe consentire l'esplicazione di un ruolo attivo delle strutture pubbliche nella qualificazione professionale. In realtà ci sembra che, soprattutto in questo periodo ma anche in seguito, sia percepito e accolto esclusivamente il suo carattere di incentivo all'occupazione giovanile, mentre non vengono quasi mai realizzate le prospettive di miglioramento della formazione generale e professionale di base, che dovrebbero rappresentare un valido sostegno di fronte ai rischi occupazionali sempre possibili in relazione al tipo di sviluppo economico e alla ristrutturazione organizzativa, che già cominciano ad intravedersi.

Gli anni dello « sviluppo difficile »

A partire dagli anni 60 la struttura occupazionale si modifica radicalmente. Infatti l'occupazione totale, dopo la breve illusione della fine degli anni 50, tende a stagnare o a diminuire anche in funzione dell'inserimento più massiccio dell'economia italiana nel mercato internazionale con la ulteriore spinta alla ristrutturazione specie delle grandi aziende per aumentarne la produttività. Per il conseguimento di questo obiettivo non viene scelta la via dell'aumento delle capacità tecnologiche, ma prevale di fatto una utilizzazione massimale della forza lavoro attraverso processi di lavorazione a ritmi elevati, a parcellizzazione spinta, ecc. Tale tendenza razionalizzatrice che si esplicita particolarmente tra il '63 e il '65 (7) determina inoltre un processo di espulsione di forza lavoro occupata, che sembra realizzarsi con criteri selettivi specialmente, ma non solo, nei confronti delle quote di lavoratori immessi più di recente in fabbrica.

Questa particolare forma di assestamento dell'apparato produttivo, specie a livello industriale, sembra richiedere solo in misura assai ridotta miglioramenti qualitativi della

(7) G. Miani, *Organizzazione del lavoro e decentramento produttivo*, in « Fabbrica aperta », 1975, n. 1.

forza lavoro tramite processi di formazione. Gli stessi aumenti nella qualificazione operaia che vengono rilevati in questi anni (8) sono legati infatti non tanto a livelli di istruzione più elevati quanto alle forti pressioni degli operai circa i passaggi alle categorie professionali superiori.

Gli anni dal '60 al '63, fase terminale del « miracolo economico », rappresentano infatti una notevole occasione di aggregazione qualitativa della classe operaia che ottiene consistenti successi in campo salariale con i contratti del '63 e si pone nella direzione del superamento delle differenze salariali tra i lavoratori sia limitando notevolmente le « zone salariali » sia tendendo ad attenuare le sperequazioni dovute al sesso. Nello stesso senso si muovono i ritocchi apportati alla Legge sull'apprendistato nel 1963 per attenuare gli abusi nell'occupazione di questo tipo di lavoratori.

Tali eventi provocano da un lato un effettivo mutamento nelle condizioni di vita soprattutto in larghi strati di lavoratori marginali, dall'altro lato determinano una non indifferente incrinatura rispetto ai margini di profitto prelevati dalle aziende, che costituisce un ulteriore elemento causale per l'inversione di tendenza congiunturale dell'economia italiana verificatasi appunto nella seconda metà del 1963. I caratteri peculiari della crisi 1963-65 sono dati da una forte caduta degli investimenti (con il conseguente calo dell'occupazione), dall'imposizione di un periodo di « stasi salariale », dalla scelta del particolare tipo di ristrutturazione aziendale, cui sopra abbiamo accennato, orientato verso i mercati esteri (9).

In tale situazione resta il fatto che i più gravi rischi di disoccupazione sono collegati all'abbandono prematuro degli studi e al precoce inserimento in attività lavorative. I giovani infatti non sembrano avere i requisiti ottimali richiesti dal tipo di struttura e organizzazione del lavoro che comincia a consolidarsi (10). In primo luogo l'iniziale fa-

(8) ISFOL, *L'organizzazione del lavoro operaio in fabbrica*, « Quaderni di Formazione », 1974, n. 9, p. 39.

(9) ISFOL, *op. cit.*, p. 30.

(10) U. Trivellato-L. Bernardi, *La scuola delle tute blu*, Marsilio, Pa-

se di espansione della « scolarizzazione di massa », che è precedente alla realizzazione della scuola media unificata (11), incide sulla struttura motivazionale dei soggetti nel senso di stimolare aspettative socio-professionali relativamente più elevate che mal si conciliano con la prima accettazione soggettiva del lavoro salariato nelle forme concrete con cui si realizza soprattutto in questi anni. Pertanto l'attività lavorativa viene meno facilmente percepita come « impegno etico » e come ambito privilegiato di sviluppo della propria identità sociale, mentre cominciano a prevalere attenzioni maggiori verso le prospettive di ascesa sociale connesse con lo studio. Inoltre i giovani meno vincolati da obblighi familiari, si presume possano più facilmente esprimere questo diverso atteggiamento verso il lavoro con forme di assenteismo o di resistenza verso i moduli organizzativi del lavoro percepiti come più costrittivi.

Anche se le ultime osservazioni fatte non sono sempre verificabili nell'intera classe di età cui si riferiscono e andrebbero pertanto approfondite chiarendo con precisione a quale tipo di giovani possano essere attribuite e a quale livello di scolarizzazione siano collegate, resta il fatto che a partire dagli anni della crisi cosiddetta congiunturale, i requisiti ottimali per il « lavoratore occupabile » sembrano essere: età adulta (12), sesso maschile, equilibrio e resistenza psicofisica, scolarizzazione medio-bassa, avviata socializzazione all'ambiente urbano-industriale.

Ma accanto a questo tipo di domanda rivolta alle « quote forti » di lavoratori sul mercato industriale, specie dei settori più avanzati, si ricomponde esplicitamente un secondo mercato di lavoro che fa riferimento alle « quote deboli » (giovani, anziani e donne) della popolazione, proponendo loro attività di tipo precario o forme di sottoccupazione, che sembrano progressivamente acquisire nuovo slancio.

dova 1974. E. Colasanti-C. Didoni, *Divisione sociale del lavoro e mercato*, in « Inchiesta » 1974, n. 14.

(11) R. Emma-M. Rostan, *Scuola e mercato del lavoro*, De Donato, Bari 1971.

(12) G. Miani, *op. cit.*, sottolinea che la fascia dei maschi tra i 25 e 39 anni è pienamente occupata anche in questo periodo di stagnazione.

Ora l'esistenza di un « duplice mercato di lavoro », il venir meno di larghe quote di popolazione giovanile scolarizzata, l'iniziale diminuzione dei tassi di inurbamento, provocano un cambiamento nella struttura occupazionale fino ad ora espansa quantitativamente solo nelle categorie più basse, e crea le condizioni per un nuovo rafforzamento della pressione operaia. Così alla fine degli anni 60 e nei primi anni del '70 viene a realizzarsi una profonda dinamica conflittuale (13) imposta non solo sui livelli salariali, ma soprattutto sui modelli di organizzazione del lavoro e sul sistema delle qualifiche. Ciò che prevale è un orientamento verso una drastica riduzione delle categorie degli operai comuni, eliminando quelle non aventi riscontro nel contenuto del lavoro, nella prospettiva di un inquadramento unico rispetto alle categorie superiori impiegatizie; così pure si accentua l'impegno per il progressivo svuotamento del sistema degli incentivi salariali, e per la realizzazione di una organizzazione sindacale di tipo capillare, che renda possibile l'intervento di controllo sui tempi, gli organici, i carichi di lavoro, ecc. Infine la conquista dello « statuto dei lavoratori » sancisce ulteriormente il rafforzamento della classe operaia nei confronti della discrezionalità direzionale a livello di azienda.

Nel complesso quindi si può affermare che le condizioni di stagnazione economica e di accentrazione dei « fenomeni selettivi » nel mercato di lavoro determinano di fatto nella forza lavoro occupata un aumento della sua « rigidità » e « resistenza » ad accettare la situazione (lavorativa, ma anche sociale), che si esprimono in una rinnovata capacità di azione conflittuale di ampie dimensioni.

Le suddette tendenze non sembrano tuttavia omogenee in entrambe le « specie » di mercato di lavoro cui abbiamo accennato (14). La presenza, infatti, di un mercato marginale a livello delle imprese minori con manodopera che ri-

(13) M. Regini-E. Reyneri, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Marsilio, Padova 1971.

(14) G. Miani, *op. cit.* Su questo problema si può vedere il numero monografico di « Prospettiva sindacale », 1974, n. 2.

mane abbondante, può rappresentare una stimolante occasione anche per le grosse imprese per aggirare le difficoltà e le tensioni al loro interno generate dalla rigidità della forza lavoro in esse presente.

In tal senso si può comprendere come si giunga alla realizzazione di forme di decentramento di interi cicli produttivi dalla grande azienda ad imprese minori e diffuse a livello territoriale, o, comunque, si realizzino modelli di organizzazione capaci di utilizzare al massimo le possibilità offerte dal lavoro stagionale o a *part-time* (15). Ciò comporta di fatto un aumento della domanda di lavoro precario che può svilupparsi in periodi anche limitati di espansione economica (ad esempio nel 1968, nel 1971-72, ecc.) senza il « pericolo » per l'azienda di subire « congelamenti » sindacali.

Nell'ambito di questo particolare tipo di forza lavoro flessibile e adatta alle specifiche richieste aziendali possono essere considerati « a pieno titolo » gli apprendisti. Anzi riteniamo che essi possano essere preferiti rispetto ad altre categorie di lavoratori facenti parte dello stesso mercato marginale, non solo per la buona capacità di risposta soggettiva alle esigenze contingenti della struttura produttiva in senso lato, ma soprattutto per i vantaggi economici che la loro stessa configurazione giuridica comporta alle aziende che ne fanno uso e per i rischi minori di fronte alle « necessità cicliche » di una eventuale rapida espulsione.

Onde verificare l'applicabilità delle osservazioni e delle ipotesi fin qui fatte agli apprendisti articoliamo la nostra analisi nei punti seguenti.

2. EVOLUZIONE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DEGLI APPRENDISTI DAL 1956 AL 1974

Lo scopo propostoci nell'intraprendere questa analisi è stato quello di raccogliere, come abbiamo detto, il maggior numero di elementi per poter dare un quadro, esatto della

(15) S. Garavini, *op. cit.*

situazione dell'apprendistato in Italia. Dai dati che seguono viene evidenziato che questo particolare tipo di rapporto di lavoro ricopre un'area molto vasta, interessando circa il 4% delle forze lavoratrici italiane.

Per un esame più corretto della situazione analizziamo in dettaglio l'andamento dell'occupazione dei giovani apprendisti negli ultimi anni. Solo in tal modo ci sembra possibile elaborare giudizi di tendenza utili per una valutazione di prospettiva, che permetta di intravedere la direzione di movimento della realtà economica.

Ci siamo riferiti al 1956, come anno dal quale iniziare l'esposizione dei dati statistici, in quanto la legge sull'apprendistato, che è stata emanata nel 1955, ha avuto piena applicazione solo nell'anno successivo. Inoltre è solo dal 1956 che lo Stato, attraverso i suoi organi centrali e periferici, inizia a rilevare le consistenze numeriche dei giovani apprendisti.

Tuttavia, per quanto concerne gli anni precedenti al 1956, è possibile far riferimento alle rilevazioni del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale che hanno come oggetto i « giovani lavoratori » intendendosi con tale termine i giovani di età inferiore ai 18 anni (16).

Attraverso tali dati possiamo desumere con una certa approssimazione la consistenza numerica dei lavoratori di età compresa fra i 14 e i 20 anni (17), lavoratori che saranno oggetto della Legge n. 25 del 1955 relativa alla disciplina dell'apprendistato.

Anche se tra i giovani esaminati non figurano quelli tra i 18 e i 20 anni e sono rilevati quelli di età inferiore ai 14, si può assumere indicativamente che anche prima della regolamentazione giuridica dell'apprendistato, i giovani lavoratori, successivamente compresi in tale legge, rappresentavano una entità sensibile (intorno al 5%) della popola-

(16) Fra i 14 e i 20 in quanto la Legge n. 25 di cui all'art. 6, al momento della sua promulgazione prevedeva l'apprendistato anche nel quattordicesimo anno di età; tale limite è stato successivamente modificato.

(17) Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, « Statistiche del Lavoro », anno V, n. 10-11-12, 1953, anno VII, n. 10-11-12, 1957.

zione occupata. Tale osservazione, d'altra parte, collima esattamente con quanto Rapelli poneva in evidenza presentando la Legge n. 25, circa la rilevanza delle forze lavoratrici giovanili all'interno della struttura produttiva italiana, richiamandone una più razionale collocazione attraverso una specifica regolamentazione giuridica (18).

Nel grafico A è illustrata l'evoluzione quantitativa degli apprendisti occupati nelle aziende italiane dal 1956 fino al 1974.

Tav. 1 - PERCENTUALE DEGLI APPRENDISTI SUL TOTALE DEGLI OCCUPATI DAL 1956 AL 1974 (a)

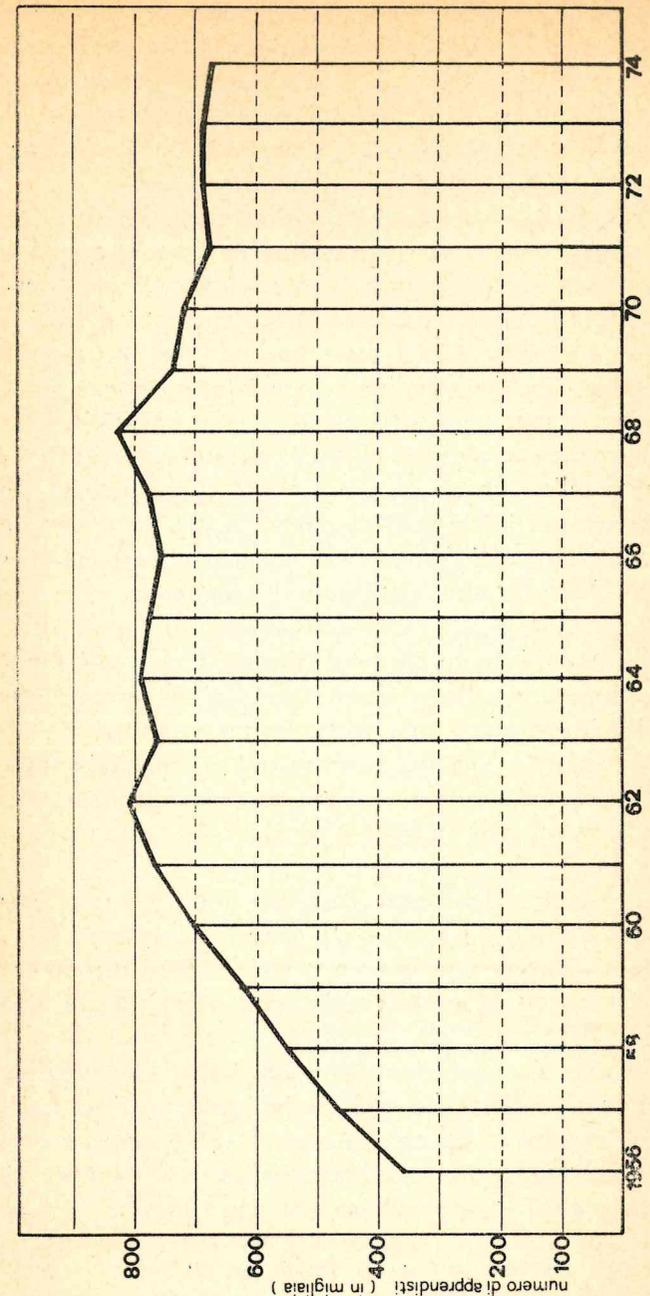
Anni	Apprendisti		Occupati (b)	
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti in migliaia	%
1956	355.311	2,02	17.538	100,00
1957	466.372	2,59	18.011	100,00
1958	555.990	2,93	18.996	100,00
1959	627.504	3,28	19.145	100,00
1960	704.719	3,61	19.540	100,00
1961	771.535	3,91	19.730	100,00
1962	810.498	4,09	19.824	100,00
1963	767.643	3,91	19.630	100,00
1964	793.713	4,05	19.581	100,00
1965	770.884	3,85	19.999	100,00
1966	759.032	4,02	18.884	100,00
1967	781.893	4,09	19.107	100,00
1968	831.613	4,36	19.069	100,00
1969	741.979	3,93	18.871	100,00
1970	721.317	3,81	18.956	100,00
1971	684.578	3,67	18.645	100,00
1972	689.122	3,76	18.331	100,00
1973	692.989	3,75	18.500	100,00
1974	674.413	3,57	18.898	100,00

(a) Fonti: ISTAT, Annuario Statistico Italiano - ISTAT, Notiziario ISTAT.

(b) È da tener presente che per quanto attiene ai valori degli occupati sono stati esclusi gli emigrati temporaneamente all'estero. Si è adottato tale criterio per ragioni di omogeneità dei dati, infatti i dati relativi agli apprendisti riportano solo i giovani lavoratori presenti in Italia, che cioè lavoravano in Italia alla data del 31 marzo.

(18) L'analisi puntuale dei dati citati può essere ritrovata nel nostro saggio: M. G. Mercatali-G. Sarchielli, *Alcune osservazioni sulla condizione lavorativa degli apprendisti con riferimento all'Emilia Romagna*, «Formazione e Qualifica», 1972, n. 14.

Graf. A - ANDAMENTO DEGLI APPRENDISTI OCCUPATI IN ITALIA



Il tipo di andamento che si riscontra (rapida ascesa iniziale, successione di piccoli spostamenti in eccesso e in difetto su un livello di base costante, decremento lento nella fase finale) fa pensare alla necessità di collegare il fenomeno in esame al quadro complessivo dell'occupazione onde trarre più significative ingerenze causali.

Confrontando, quindi, l'evoluzione quantitativa degli apprendisti occupati con il totale della popolazione occupata nei diversi anni (tav. 1) possiamo riconoscere una consistente tendenza espansiva che continua ininterrotta dal '56 al '62.

Essa sembra legata oltre che ad una iniziale efficacia della legge nell'apprendistato, soprattutto al tipo particolare di dinamica presente nel tessuto economico italiano. È presente infatti in quegli anni un accelerato sviluppo industriale dovuto all'esodo dal settore agricolo (l'occupazione agricola passa tra il 1951 e il 1961 dal 42% al 29%), con un crescente afflusso di manodopera sui mercati urbano-industriali del Nord. Questa condizione di sovrabbondanza permette di impostare l'espansione industriale sull'immissione nella produzione di quote crescenti di manodopera a limitata qualificazione e con basso salario (19). In tal senso gli apprendisti rappresentano una forza lavoro relativamente ambita dal mercato in quanto costituiscono a tutti gli effetti una « zona di sotto-salario » giuridicamente legittimata, analoga alle zone salariali su base « geografica » esistenti in questo periodo.

A partire dai primi anni del '60, e soprattutto dal '63-64 fino al '72 si apre un periodo di sostanziale stagnazione industriale con la presenza di modesti incrementi produttivi e con la esplicita tendenza a restringere l'occupazione (20).

Anche l'occupazione degli apprendisti si modifica sensibilmente registrando progressivi decrementi e fasi alterne di incrementi circoscritti fino al 1968, anno in cui inizia un effettivo recesso dell'occupazione che sembra tuttora perdurare. Si assiste cioè ad una lunga fase in cui si stanno

(19) P. Bolzani, *op. cit.*; E. Peggio, *op. cit.*

(20) S. Garavini, *op. cit.*

modificando le condizioni che avevano permesso la precedente espansione « miracolistica ». E ciò appare legato in gran parte all'incrinatura del blocco salariale e alla comparsa di fenomeni di « rigidità » della forza lavoro (interpretati inizialmente come sinonimo di tendenza alla piena occupazione) legati al fatto che la domanda di lavoro si viene indirizzando maggiormente nei confronti di alcuni settori di popolazione (i maschi adulti). Contestualmente a partire dal '63-64 si evidenzia un processo di espulsione di forza-lavoro, « inadatta » alle esigenze della struttura produttiva, che tocca principalmente i giovani, gli anziani e le donne [per queste ultime si ha una imponente caduta dell'occupazione valutata tra il 1959 e il 1968 da E. Peggio con valori intorno al 18% (21)]. Tale orientamento generale sembra rendere ragione dei decrementi riscontrabili nell'occupazione degli apprendisti dal 1963 in avanti e delle attenuazioni relative che si riscontrano negli ultimi anni.

In realtà il parallelismo riscontrato tra la dinamica occupazionale in senso lato e quella concernente gli apprendisti merita alcune specifiche considerazioni (tav. 2).

Se infatti osserviamo le variazioni percentuali relative

Tav. 2 - RAFFRONTO FRA LE VARIAZIONI PERCENTUALI (DI ANNO IN ANNO) DEGLI APPRENDISTI E DEL COMPLESSO DEGLI OCCUPATI IN ITALIA

Anni	Apprendisti		Occupati	
	Valori Assoluti	Variazione %	Valori assoluti in migliaia	Variazione %
1956	355.311	—	17.538	—
1958	555.990	+ 56,48	18.996	+ 8,31
1960	704.719	+ 26,75	19.540	+ 2,86
1962	810.498	+ 15,01	19.824	+ 1,45
1964	793.713	— 2,07	19.581	— 1,23
1966	759.032	— 4,37	18.884	— 3,56
1968	831.613	+ 9,56	19.096	+ 0,98
1970	721.317	— 13,26	18.956	— 0,59
1972	689.122	— 4,46	18.331	— 3,30
1974	674.413	— 2,13	18.898	+ 3,09

(a) Fonte: ISTAT Annuario Statistico Italiano (nostra elaborazione).

(21) E. Peggio, *op. cit.*

all'occupazione sia per gli apprendisti sia per la popolazione occupata nel suo complesso, acquisiamo più precise informazioni in merito ad una caratteristica propria del mercato di lavoro degli apprendisti.

Dalla tav. 2 emerge, infatti, che tali giovani lavoratori subiscono, negli anni considerati, incrementi e decrementi di segno analogo rispetto a quelli degli occupati in toto, *ma essi risultano in misura quantitativa assai più rilevante*. Ciò costituisce, a nostro avviso, un carattere peculiare dell'uso di questa forza lavoro. L'estrema *manovrabilità, elasticità e subordinazione degli apprendisti rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro*, giustificano, inoltre, la possibilità di un loro utilizzo non omogeneo nelle diverse aree geografiche, nei differenti settori produttivi e tipi di aziende; rendono ragione del fatto che, nonostante le gravi difficoltà economiche strutturali apparse nel lungo periodo considerato, gli apprendisti mantengono livelli occupazionali relativamente elevati (e certamente più consistenti rispetto a soggetti, anche più scolarizzati, della stessa classe di età).

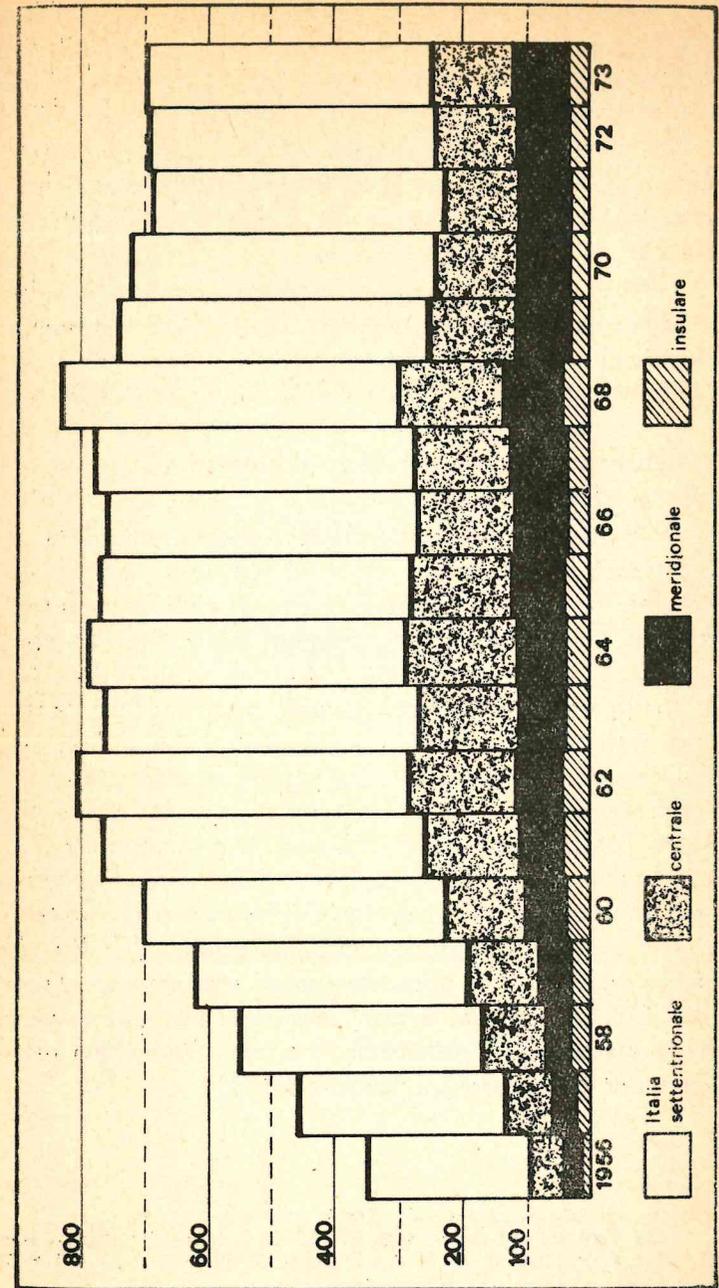
3. LA DISTRIBUZIONE PER AREE GEOGRAFICHE

Del resto è facile riconoscere che l'impiego dei giovani apprendisti non si è sviluppato in modo uniforme sul territorio italiano. Accanto ad aree di forte concentrazione di apprendisti ve ne sono altre dove i giovani lavoratori dai 15 ai 20 anni compaiono con valori numerici assai bassi.

Tale andamento diversificato è molto probabilmente legato all'andamento dell'occupazione italiana nelle diverse realtà territoriali, ma poi anche alla diversità dei settori produttivi esistenti, alla presenza o meno di fenomeni di decentramento produttivo, e non ultimo al peso differenziale dell'occupazione femminile, tanto per accennare ad alcuni dei più importanti fenomeni che possono offrire utili contributi all'analisi della distribuzione territoriale degli apprendisti nella realtà del nostro paese.

Nel grafico B, a fianco riportato, vengono analizzati gli andamenti del fenomeno per grandi circoscrizioni territoriali.

Graf. B - CONSISTENZA DELL'OCCUPAZIONE DEGLI APPRENDISTI PER GRANDI CIRCOSCRIZIONI TERRITORIALI



Dal 1956 al 1973 la consistenza numerica degli apprendisti è aumentata in tutte le circoscrizioni anche se in modo differenziale: raddoppiando nell'Italia settentrionale e centrale, triplicandosi quasi nell'Italia meridionale e insulare.

Un esame più articolato delle singole regioni può essere offerto dalla tav. 3 dove appare la forte incidenza delle regioni del triangolo industriale che superano nettamente tutte le altre.

In realtà anche se il tasso di crescita soprattutto a livello di media inferiore raggiunge i suoi massimi prima del 1961 (cioè prima dell'introduzione della nuova scuola media unificata) e rimane su livelli elevati, anche se minori, negli anni successivi, il persistere di fenomeni selettivi sembra mantenere costantemente elevato il numero dei giovani «destinati» ad essere apprendisti (22).

Tale incremento risulta assai tipico: durante la fase di espansione economica fino al '62 esso, pur essendo presente in tutte le circoscrizioni territoriali si accentua al Nord in connessione con le maggiori possibilità di impiego legate agli ampi insediamenti industriali e alla utilizzazione di una forza lavoro avente qualità specifiche che possono essere attribuite anche agli apprendisti (adattabilità, bassa qualificazione e salario). Il susseguirsi di decrementi e di piccoli incrementi nelle fasi successive possono essere interpretati considerando che da un lato, si cominciano a richiedere qualità diverse alla forza lavoro e dall'altro si ha la comparsa di eventi critici ricorrenti nell'economia che impongono una più rapida fluttuazione delle « quote deboli » della manodopera tra cui appunto vanno compresi gli apprendisti. Ciò, soprattutto, è reso possibile dalle norme giuridiche in materia di licenziamento che non offrono una precisa tutela per questi giovani lavoratori (23).

(22) Si veda R. Emma e M. Rostan, *op. cit.*

(23) Vedi art. 10 della Legge 15-7-1966, n. 604 contenente le norme sui licenziamenti individuali. Ci sono tuttavia dubbi sulla applicabilità dello Statuto dei lavoratori agli apprendisti.

Tav. 3 - APPRENDISTI OCCUPATI NELLE DIVERSE REGIONI ITALIANE DAL 1956 AL 1973 (a)

Regioni	1956	1959	1962	1965	1968	1971	1973
Piemonte	39.173	68.671	87.458	97.467	107.430	101.706	91.743
V. d'Aosta	665	1.202	1.183	1.482	1.694	1.601	1.431
Lombardia	98.440	150.901	176.668	159.503	181.855	150.605	159.960
Trentino A. Adige	8.004	12.210	14.657	14.961	14.441	11.649	12.336
Veneto	51.892	85.024	108.540	101.967	112.637	94.005	93.754
Friuli V. Giulia	10.127	27.903	27.908	24.485	22.758	16.895	15.916
Liguria	11.432	21.746	30.048	22.015	23.514	16.689	16.042
Emilia-Romagna	37.182	61.403	78.814	66.590	68.397	53.596	52.052
ITALIA SETT.	256.915	429.060	525.276	487.470	532.726	446.746	443.234
Toscana	28.282	53.644	73.721	71.013	72.067	60.461	59.707
Umbria	4.149	7.229	9.570	10.601	12.160	10.188	10.438
Marche	10.662	17.883	22.380	20.939	24.077	21.487	23.080
Lazio	15.383	32.271	64.280	61.862	54.056	35.657	38.197
ITALIA CENTR.	58.476	111.027	169.951	164.415	162.360	127.793	131.422
Molise	—	—	—	—	1.728	1.602	1.651
Abruzzi	5.452	8.588	12.276	13.940	12.203	11.132	11.783
Campania	8.776	17.372	24.741	24.356	32.170	26.338	26.670
Puglie	8.688	20.434	27.856	31.265	36.826	30.560	34.315
Basilicata	1.890	2.920	2.954	2.287	2.999	2.515	2.679
Calabria	3.074	4.961	6.558	7.815	9.009	6.775	7.318
ITALIA MER.	27.880	54.275	74.385	79.663	94.935	78.922	84.416
Sicilia	8.227	25.322	30.796	28.817	29.798	20.567	20.619
Sardegna	3.813	7.820	10.090	10.519	11.794	10.550	13.298
ITALIA INSUL.	12.040	33.142	40.886	39.336	41.592	31.117	33.917
TOTALE	355.311	627.504	810.498	770.884	831.613	684.578	692.989

(a) Fonte: ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, «Statistiche del lavoro».

Tav. 4 - OCCUPAZIONE DEGLI APPRENDISTI PER GRANDI CIRCOSCRIZIONI TERRITORIALI (a)

Anni	Italia settentrionale	Italia centrale	Italia meridionale	Italia insulare	Totale
1956	73,21	16,46	7,84	3,39	100,00
1957	70,33	17,00	8,62	4,05	100,00
1958	69,44	17,39	8,62	4,55	100,00
1959	68,38	17,69	8,65	5,28	100,00
1960	66,71	18,73	9,47	5,09	100,00
1961	65,30	20,06	9,47	5,17	100,00
1962	64,81	20,97	9,18	5,04	100,00
1963	63,80	21,48	9,60	5,12	100,00
1964	63,07	22,64	9,28	5,01	100,00
1965	63,24	21,33	10,33	5,10	100,00
1966	64,54	20,09	10,54	4,83	100,00
1967	64,91	19,88	10,45	4,76	100,00
1968	64,96	19,52	11,42	5,00	100,00
1969	65,40	18,58	11,76	4,26	100,00
1970	66,05	18,12	11,31	4,52	100,00
1971	65,26	18,66	11,53	4,55	100,00
1972	54,59	18,52	12,03	4,86	100,00
1973	63,97	18,96	12,18	4,89	100,00

(a) - Fonte: Elaborazione dati ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

In ogni caso risulta assai caratteristico il fenomeno di progressiva espansione dell'apprendistato nelle zone del Centro e del Sud che si verifica durante l'intero intervallo di tempo considerato, nonostante qualche piccola variazione. In effetti (tav. 4) il peso percentuale dell'Italia settentrionale rispetto alle altre circoscrizioni rimane considerevole ma si restringe passando dal 72% a valori intorno al 64%. Tale diversificazione territoriale risulta legata a diversi e complessi fenomeni riguardanti l'assetto produttivo: il numero di stabilimenti che nel tempo si sono andati insediando in modo differenziato nelle diverse aree geografiche, il tipo di attività economica svolta, il tipo di conduzione di tali attività (cioè la presenza maggiore o minore di aziende artigiane), e non ultima, la dinamica occupazionale dei differenti sessi.

Di alcuni dei suddetti aspetti tratteremo più oltre, comunque ci sembra possibile ipotizzare fin da ora che, tendenzialmente, l'uso di apprendisti divenga preferenziale sia

Tav. 5 - APPRENDISTI OCCUPATI DISTINTI PER RAMI E CLASSI DI ATTIVITA' ECONOMICHE (a)

RAMI E CLASSI DI ATTIVITA'	1956	1959	1962	1965	1968	1971	1973
Industrie estrattive	1.968	2.504	3.033	2.286	1.334	1.037	727
Industrie manifatturiere	287.358	481.033	594.836	546.985	588.891	481.055	478.446
Industrie costruttive e installazione impianti	21.889	43.283	67.904	68.580	70.169	64.807	65.315
Produtz. e distribuz. energia elettrica, acqua e gas	5.777	11.326	13.646	14.268	13.908	1.199	3.154
Trosperti e comunicazioni	775	1.771	2.078	2.409	2.228	2.290	2.063
Commercio, turismo, alberghi, pubblici esercizi	23.098	53.660	73.229	85.578	93.455	79.541	85.015
Credito assicurazioni e gestioni finanziarie	438	1.919	3.943	5.428	4.680	3.942	4.849
Attività e servizi vari	14.008	32.008	51.809	47.350	56.948	50.707	53.420
TOTALE	355.311	627.504	810.498	770.884	831.613	684.578	692.989

(a) Fonte: ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, « Statistiche del lavoro ».

nelle fasi di espansione economica che presentino caratteristiche analoghe a quelle del « miracolo italiano » degli anni 60, sia nelle fasi di ristrutturazione, specie in singoli settori produttivi, laddove gli apprendisti rispondono egregiamente al tipo di organizzazione del lavoro vigente (ad esempio al decentramento produttivo) e quindi si trovano in posizione di concorrenza privilegiata non solo rispetto ad altre « quote deboli » di popolazione ma rispetto agli stessi lavoratori adulti più qualificati (24).

4. LA DISTRIBUZIONE PER RAMI E CLASSI DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Una più approfondita comprensione dei mutamenti nell'ammontare e nella composizione degli apprendisti richiede tuttavia, oltre che un'accurata analisi circa la consistenza della forza lavoro nel suo complesso, anche analisi disaggregate. Il rapporto di apprendistato, infatti, appare diffuso in modo differenziato se si esaminano i diversi rami e classi di attività economica.

Analizzando i dati esposti nella tav. 5 viene evidenziata immediatamente una struttura produttiva largamente influenzata, per quanto si riferisce all'occupazione di apprendisti, dalle produzioni industriali manifatturiere (meccaniche, del vestiario, abbigliamento e arredamento, del legno, tessili, alimentari, ecc.).

Un ruolo eminente è anche conferito al campo delle « industrie delle costruzioni » e al « commercio, turismo e pubblici esercizi ». I suddetti settori, almeno fino al '68 sembrano presentare incrementi di rilievo.

All'interno poi delle industrie manifatturiere, occorre precisare che non tutte le classi di attività procedono allo stesso modo. Ve ne sono alcune che, in particolare dal '59 al '73, hanno visto diminuire sensibilmente il numero, in

(24) Si veda a tale proposito l'analisi del concetto di « esercito industriale di riserva » e della sua applicabilità alla situazione occupazionale del Mezzogiorno in G. Mottura, *Problemi dell'occupazione e contraddizioni del proletariato nel Mezzogiorno*, « Inchiesta », 1972, n. 3.

valore assoluto, di apprendisti in esse impiegato: è il caso delle industrie tessili, di quelle che lavorano il legno, la carta, il tabacco, le pelli e il cuoio, e quelle metallurgiche.

Queste prime osservazioni sulle modificazioni avvenute dal 1956 al 1973 nella ripartizione degli apprendisti fra i diversi rami di attività economica risultano poi ulteriormente qualificate dall'analisi prodotta nella tavola 6, nella quale, per ogni tipo di unità produttiva, viene calcolato il valore medio di apprendisti in essa occupato.

In tal modo è possibile valutare in modo differenziale, nei tre rami d'attività precedentemente considerati, in termini assoluti, il tipo di incidenza degli apprendisti occupati

Tav. 6 - APPRENDISTI OCCUPATI IN MEDIA NEGLI STABILIMENTI ITALIANI CHE IMPIEGANO GIOVANI LAVORATORI (a)

RAMI E CLASSI DI ATTIVITÀ ECONOMICHE	ANNI						
	1956	1959	1962	1965	1968	1971	1973
Industrie estrattive	2,66	2,50	2,83	2,55	2,11	2,37	1,68
Industrie manifatturiere	3,03	3,15	3,43	3,34	3,49	3,08	3,00
Industrie delle costruzioni e installazioni impianti	2,32	2,38	2,31	2,24	2,05	1,91	1,90
Produzione e distribuzione energia elettrica, acqua e gas	2,54	2,71	2,67	2,64	2,74	2,94	3,21
Trasporti e comunicazioni	1,65	2,03	2,28	1,95	2,38	2,23	2,37
Commercio, turismo, alberghi e pubblici esercizi	1,84	1,76	1,91	1,85	1,81	1,72	1,69
Credito, assicurazioni e gestioni finanziarie	1,43	1,61	1,77	1,56	1,89	1,69	1,63
Attività e servizi vari	1,94	1,95	2,25	2,01	2,03	1,84	1,85
TOTALE	2,78	2,79	2,96	2,80	2,85	2,55	2,49

(a) Fonte: elaborazione dati ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

in un preciso intervallo temporale. Per ogni stabilimento manifatturiero che impiega apprendisti si ricava un numero medio di occupati abbastanza elevato, mentre nell'industria delle costruzioni e installazioni di impianti tale valore è ben più basso, al di sotto della media generale. Lo stesso dicasi per il commercio, turismo e pubblici esercizi. Si può, quindi, concludere che in realtà il ricorso all'uso di apprendisti rimane elevato, in termini assoluti e relativi, solo nelle industrie manifatturiere.

Ci pare allora opportuno approfondire la nostra analisi (tav. 7) del ramo manifatturiero calcolando il numero medio di apprendisti occupati per stabilimento.

Tav. 7 - APPRENDISTI OCCUPATI IN MEDIA IN STABILIMENTI MANIFATTURIERI CHE RICORRONO ALL'UTILIZZO DI GIOVANI LAVORATORI (a)

INDUSTRIE	ANNI						
	1956	1959	1962	1965	1968	1971	1973
Tessili	6,03	5,82	6,18	4,72	4,48	3,39	3,37
Vestiario, abbigliamento, arredamento	3,32	3,63	4,08	4,10	4,86	4,15	4,22
Pelli e cuoio	3,19	3,51	4,29	4,12	4,93	4,50	4,13
Carta	5,31	3,29	5,00	4,75	5,25	4,17	4,44
Metallurgiche	3,24	3,34	3,25	3,22	2,85	2,75	2,60
Meccaniche	3,06	3,20	2,86	3,30	3,25	2,76	2,64
Chimiche	3,62	4,42	4,83	4,85	4,81	4,48	4,35

(a) Fonte: elaborazione dati ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Si può così riconoscere una utilizzazione differenziata degli apprendisti nei diversi tipi di stabilimenti industriali. Soprattutto si elevano dalla media le industrie chimiche, che mostrano una ascesa continua nel tempo. Mostrano, tuttavia, livelli assai elevati anche industrie manifatturiere nettamente in crisi (che in valori assoluti hanno visto diminuire l'occupazione) come le tessili, quelle dell'abbigliamento, della carta, delle pelli e cuoio. Più basso e in netto decremento è il valore medio degli apprendisti occupati per le

industrie meccaniche e metallurgiche. La diversità di incidenza degli apprendisti occupati nei differenti rami d'attività non potrebbe essere spiegata dai vantaggi economici connessi con l'uso di apprendisti: tali vantaggi infatti sono « disponibili » in qualsiasi ramo di attività e non assumono quindi il valore di « causa differenziante ».

Si può allora ipotizzare che l'ammontare dell'incidenza di apprendisti nel tempo sia certamente interpretabile in connessione con i molteplici fattori *attinenti i mutamenti generali avvenuti nel trend degli occupati in « toto »*; ma si devono contemporaneamente tener presenti le *modificazioni del peso relativo dei diversi rami di attività economica* entro il sistema produttivo nazionale (es. industrie estrattive e chimiche) e soprattutto i *mutamenti nell'organizzazione del lavoro*, nelle caratteristiche tecnologiche, nelle dimensioni e struttura delle aziende, avvenuti entro i singoli rami e classi del settore industriale e terziario.

5. LA COMPOSIZIONE SECONDO IL SESSO

Una valutazione ben articolata si richiede per le modifiche verificatesi nel corso del tempo nella composizione degli apprendisti secondo il sesso. In generale infatti si riscontra (tav. 8) un incremento costante delle femmine rispetto ai maschi.

Tav. 8 - OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE NEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO (a)

Anni	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
1956	70,49	29,51	100,00
1959	68,49	31,51	100,00
1962	64,47	35,53	100,00
1965	63,40	36,60	100,00
1968	61,22	38,78	100,00
1971	60,81	39,19	100,00
1973	60,42	39,58	100,00

(a) Fonte: elaborazione dati ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

L'andamento verificatosi per le apprendiste (le quali in momenti di espansione economica crescono numericamente di più dei maschi apprendisti, mentre in momenti di recessione calano per valori inferiori ai decrementi subiti dall'altro sesso), ad un primo esame contraddirebbe con l'andamento riscontrabile nell'occupazione femminile complessiva, in fase di costante e massiccia contrazione.

Si può pensare quindi che i dati testè rilevati circa le giovani che lavorano possono essere interpretati come il frutto di una diversa modalità qualitativa con cui viene realizzato il rapporto di apprendistato per le femmine nei confronti dei maschi.

Sembra ipotizzabile che le ragazze rimangono per un periodo maggiore di tempo nella situazione di apprendista prima di essere assunte definitivamente con la qualifica conseguita. Infatti, mentre nei settori nei quali sono principalmente occupati i giovani apprendisti i relativi contratti collettivi di lavoro si sono preoccupati di diminuire i tempi di tirocinio, altrettanto non sembra essersi verificato nei settori che impiegano principalmente lavoro femminile. Occorre infine sottolineare che il peso percentuale delle apprendiste è in progressivo incremento nei settori a forte richiamo di occupazione femminile.

Come abbiamo visto infatti l'apprendistato aumenta come incidenza media in quegli ambiti dell'attività produttiva dove di fatto è prevalente l'impiego della mano d'opera femminile (industria del vestiario, dell'abbigliamento, tessile, delle pelli, del cuoio, ecc.) mentre si contrae nelle aree tipicamente di occupazione maschile (industrie delle costruzioni e installazione di impianti, industrie estrattive, trasporti, industrie meccaniche e metallurgiche, ecc.) (25).

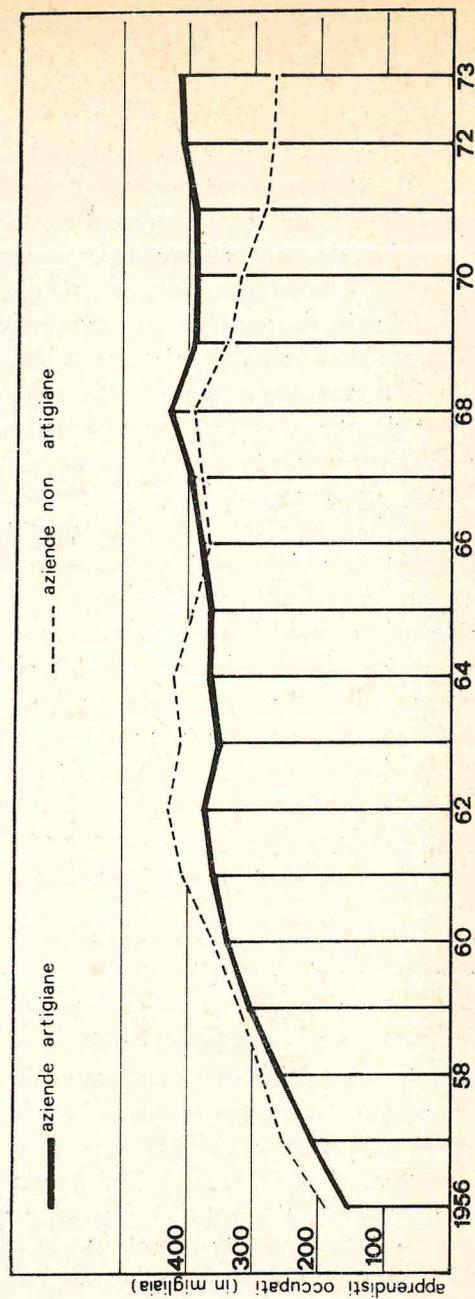
(25) Una conferma delle tendenze rilevate si può ritrovare nell'analisi della situazione veneta effettuata da V. Trivellato - L. Bernardi, *op. cit.*

Come abbiamo in precedenza rilevato la diffusione dell'apprendistato nelle diverse classi di attività economica è in parte legato alla diversa composizione per sesso. Ci ripropongono ora di valutare se la diversa struttura dimensionale dell'azienda abbia un peso differenziale sull'occupazione degli apprendisti. Ci baseremo pertanto sulle rilevazioni che distinguono le aziende artigiane e non artigiane, pur sapendo che tale classificazione dicotomica non risulta avere una grande rilevanza interpretativa sul piano economico in quanto risponde più a criteri di tipo amministrativo che non ai livelli tecnologici e organizzativi del lavoro. (Ciò è tanto più vero in questi ultimi anni per la tendenza allo sviluppo di unità produttive di « dimensione artigianale » che si dedicano tuttavia a lavorazioni di serie, e comunque possiedono un buon livello tecnologico).

Il grafico C evidenzia in un quadro d'insieme l'evoluzione del fenomeno nei due tipi di aziende. Si può così riconoscere l'esistenza di una prima fase di sviluppo espansivo in « parallelo », con una prevalenza quantitativa per le aziende non artigiane che si mantiene costante fino al '65. Successivamente le due curve assumono un andamento « a forbice » che si fa più esplicito dal 1970 in avanti con una più netta espansione dell'occupazione di apprendisti nelle aziende artigiane.

Il suddetto fenomeno viene meglio esplicitato nella tavola 9, la quale mostra come fino al 1962 si siano verificati incrementi dei valori assoluti in entrambi i settori. Nel 1963 sia nelle aziende artigiane sia nelle altre appare una inversione di tendenza. Negli anni successivi gli andamenti dei due tipi di aziende assumono invece valori di segno diverso; per il settore non artigiano infatti si verificano fra il '64 e il '73 fasi alterne di incrementi e decrementi (in particolare dal 1969 ad oggi ci troviamo in una fase di decremento) che di anno in anno si ripropongono. Per il settore artigiano invece ci troviamo di fronte ad una prima fase di incrementi

Graf. C - ANDAMENTO DELL'OCCUPAZIONE DEGLI APPRENDISTI IN AZIENDE ARTIGIANE E NON IN ITALIA



progressivi fino al 1968, seguono poi negli anni '69 e '70 valori negativi ma inferiori ai valori verificatisi per le aziende non artigiane, ed infine dal 1971 ad oggi si osserva una leggera ripresa dell'occupazione di apprendisti misurata da variazioni percentuali positive che riescono a neutralizzare i valori negativi che si erano riscontrati negli stessi intervalli di tempo per il settore non artigiano.

Se ora passiamo, per ulteriore chiarezza, a raffrontare l'incidenza percentuale degli apprendisti occupati in aziende artigiane con quella degli apprendisti occupati in aziende non artigiane (tav. 10), appare ancor più nettamente la *progressiva concentrazione* avvenuta nel tempo dei giovani lavoratori negli stabilimenti artigiani, tendenza che è un po' presente in tutte le attività economiche (26).

Tav. 9 - OCCUPAZIONE DEGLI APPRENDISTI NELLE AZIENDE ARTIGIANE E NON (a) (anno precedente = 100)

Anni	Artigiane Variaz. %	Non artigiane Variaz. %	Totale Variaz. %
1956	—	—	—
1957	+ 31,73	+ 30,85	+ 31,26
1958	+ 24,06	+ 15,06	+ 19,21
1959	+ 14,30	+ 11,49	+ 12,86
1960	+ 11,80	+ 12,86	+ 12,30
1961	+ 7,41	+ 11,42	+ 9,48
1962	+ 3,75	+ 6,22	+ 5,05
1963	— 6,37	— 4,33	— 5,29
1964	+ 4,95	+ 2,05	+ 3,40
1965	+ 0,22	— 5,63	— 2,88
1966	+ 2,54	— 5,39	— 1,54
1967	+ 4,08	+ 1,92	+ 3,01
1968	+ 8,13	+ 4,51	+ 6,36
1969	— 7,83	— 10,97	— 10,78
1970	— 0,67	— 5,24	— 2,78
1971	+ 0,12	— 11,43	— 5,09
1972	+ 4,29	— 4,31	+ 0,66
1973	+ 1,56	— 0,94	+ 0,56

(a) - Fonte: elaborazione dati ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

(26) Si veda al riguardo il nostro studio sugli apprendisti in Emilia-Romagna: G. Sarchielli - G. Mazzotti, *Chi è l'apprendista? Alcuni dati e qualche riflessione in tema di formazione professionale in Emilia-Romagna*, « Scuola e professione », 1975, n. 2.

Tav. 10 - OCCUPAZIONE DEGLI APPRENDISTI NELLE AZIENDE ARTIGIANE E NON (a) (Valori percentuali)

Anni	Aziende artigiane	Aziende non artigiane	Totale
1956	45,99	54,01	100,00
1957	46,15	53,85	100,00
1958	48,03	51,97	100,00
1959	48,66	51,34	100,00
1960	48,41	51,59	100,00
1961	47,49	51,51	100,00
1962	46,91	53,09	100,00
1963	46,37	53,63	100,00
1964	47,07	52,93	100,00
1965	48,57	51,43	100,00
1966	50,58	49,42	100,00
1967	51,11	48,89	100,00
1968	51,96	48,04	100,00
1969	53,68	46,32	100,00
1970	54,84	45,16	100,00
1971	57,86	42,14	100,00
1972	59,94	40,06	100,00
1973	60,54	39,46	100,00

(a) - Fonte: elaborazione dati del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Ci siamo soffermati nella descrizione di questo fenomeno in quanto ci pare confermi come, soprattutto nell'industria manifatturiera, il settore delle piccole aziende abbia conosciuto una forte espansione occupazionale (anche di apprendisti) lungo l'intero arco temporale considerato, che risulta funzionale al tipo di sviluppo tecnologico e organizzativo delle grandi aziende. Infatti queste ultime sembrano aver goduto dei vantaggi legati all'esistenza di un mercato del lavoro marginale (fatto di apprendisti, ma anche di immigrati, di donne, ecc.) fondato sul sottosalario e sul lavoro intensivo. Specie le piccole aziende ed anche quelle artigiane hanno assunto, in questo ambito, un ruolo di « cuscinetto » mediatore delle difficoltà connesse con la ristrutturazione organizzativa del periodo post-miracolo e rappresentano uno « spazio adeguato » per il decentramento di intere fasi della produzione negli anni successivi.

Non ci sembra casuale infatti che l'inizio della forbice, rilevata nel grafico C, corrisponda a una fase dello sviluppo

economico in cui le grandi aziende tendono a tesaurizzare la forza lavoro più qualificata, mentre le « quote deboli » sono indotte a rivolgersi prevalentemente alle più piccole unità produttive. Queste ultime resistono appunto solo nella misura in cui rinforzano la loro condizione di satelliti, allineandosi alle tendenze specifiche della ristrutturazione aziendale.

D'altra parte è noto che la presenza di piccole unità produttive, disperse nel territorio, non sempre contraddice la tendenza accentratrice dello sviluppo capitalistico. Anzi in taluni casi la dispersione costituisce una possibilità adeguata per attenuare la resistenza operaia alle « leggi » della espansione economica (27). Si pensi ad esempio all'industria tessile e dell'abbigliamento che come abbiamo visto occupa apprendisti in misura elevata. Essa ha subito una radicale trasformazione tecnologica che può prevedere una distribuzione di molte parti del ciclo produttivo ad aziende di piccole dimensioni occupazionali, ma assai specializzate e di elevato rendimento. Lo stesso dicasi per talune aziende meccaniche che in questi ultimi anni ricorrono, sempre più di frequente, a commesse intermedie di lavorazione; così pure nella produzione elettronica si verificano dispersioni elevate fino ad arrivare al lavoro a domicilio (28).

Sembra allora ragionevole attribuire l'incidenza crescente degli apprendisti occupati in aziende artigiane in prima analisi alla funzionalità del rapporto di apprendistato prevalentemente rispetto a processi produttivi scarsamente capitalizzati (29), cioè a quei processi produttivi che si svolgono in imprese di piccole dimensioni. Inoltre, da una accurata analisi del ruolo assunto dalle normative che regolano il rapporto di apprendistato, emerge con forza un secondo elemento che

(27) S. Garavini, *op. cit.*

(28) Si veda: ISFOL, « L'organizzazione del lavoro operaio in fabbrica », Quaderni di Formazione, 1974, n. 9 e il numero monografico della rivista « Prospettiva Sindacale ».

(29) Come conferma l'analisi di U. Trivellato - L. Bernardi, *op. cit.* Si vedano inoltre gli Atti della 2ª conferenza regionale dell'artigianato, Bologna, aprile 1975 (in particolare pp. 123-128).

spiega meglio il processo di concentrazione degli apprendisti nelle aziende artigiane.

La convenienza economica per l'imprenditore ad assumere forza lavoro inquadrandola nel rapporto di apprendistato, e la disposizione normativa conveniente il limite numerico degli apprendisti per aziende (introdotte nel 1968 dalla Legge n. 424 che stabilisce che « il numero degli apprendisti in forza non può superare il numero degli operai qualificati o specializzati nell'azienda stessa ») che è stata applicata solo per le aziende non artigiane, sono talmente incentivanti da garantire una relativa continuità della occupazione per gli apprendisti anche in situazione di crisi economica. Questa situazione viene, del resto, riconosciuta esplicitamente (cfr. gli atti della conferenza sopracitata) nel senso che « è inconcepibile e inattuale pensare che nelle imprese artigiane si possa prescindere dall'apprendistato », anche se spesso prevalgono delle giustificazioni astratte (« la continuazione di valori sociali ») e storicamente mal verificabili.

II - LA CONFIGURAZIONE GIURIDICA DELL'APPRENDISTATO

1. PRIMI INTERVENTI LEGISLATIVI NEI CONFRONTI DEL « LAVORO MINORILE »

L'origine della figura dell'apprendista va riportata molto indietro nel corso della storia, anche se la frammentarietà e la scarsità delle fonti hanno reso molto arduo il compito di ricostruire tutte le caratteristiche delle forme arcaiche di « apprendistato ».

Ciò che fin dai primi tempi sembra consolidarsi è il principio che l'acquisizione delle competenze proprie per lo esercizio di un mestiere si debba fondare su un processo di apprendimento progressivo: il rapporto di apprendistato cioè presenta una netta prevalenza della causa « discendi-docendi » sulla causa « serviendi » mettendo in tal modo in primo piano il carattere di qualificazione e arricchimento della forza lavoro e, in senso lato, una funzione civilizzatrice nello ambito del tessuto sociale (1).

Tuttavia nel quadro delle radicali trasformazioni sociali ed economiche connesse con l'avvento dell'epoca industriale, il modello « familistico » di iniziazione al lavoro dei giovani, fondato su un rapporto di interazione interpersonale convalidato anche in sede giuridica, subisce un radicale mutamento a favore di una subordinazione gerarchica che

(1) M. Rudan, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, Milano 1966.

qualifica appunto l'apprendistato come « speciale rapporto di lavoro ».

La caratteristica addestrativa resta presente, ma l'accordo tra le parti assume il carattere di contratto, affiancandosi al « contratto di lavoro subordinato pur senza identificarsi completamente con questo ».

Ma per giungere a una definizione giuridica di questo tipo il cammino è stato assai lungo e travagliato come del resto lo sviluppo della legislazione sociale nel settore dei giovani lavoratori può comprovare.

Fino alla metà del secolo scorso non si ha notizia di interventi programmatici relativi alla regolamentazione del lavoro minorile, né da parte delle associazioni operaie né da parte governativa. Intorno al 1850 si hanno i primi tentativi di organizzare, in modo risolutivo, gli interventi sul problema della formazione e qualificazione della forza-lavoro.

Al primo congresso delle Società Operaie di Mutuo Soccorso, tenutosi ad Asti, nel 1853, il primo punto all'ordine del giorno riguardava « I modi e le forme della Istruzione operaia »; ciò sta ad indicare l'obiettivo di immettere nel mercato del lavoro mano d'opera sempre più qualificata e conscia dei propri diritti sociali.

Per quanto riguarda il lavoro giovanile la prima legge comparsa fu quella riguardante la tutela del lavoro dei fanciulli (2). Successivamente comparve la legge che fissava i limiti d'età (9 anni) e limitava a otto ore la giornata lavorativa dei minori di 12 anni (Legge 11-2-1886, n. 3657). La prima volta che si parla di apprendista è in occasione del provvedimento contro gli infortuni sul lavoro nell'industria (emanato con la Legge 17-3-1898, n. 80), senza tuttavia precisare né la figura giuridica del giovane, né gli obblighi del datore di lavoro.

Non si hanno chiarificazioni di rilievo fino alla promulgazione del R.D.L. dell'8-12-1919 che istituisce i primi

(2) Essa vietava l'impiego dei fanciulli nel lavoro di miniera (Legge sarda, 20-11-1859).

Laboratori Scuola riservati ai giovani lavoratori — genericamente definiti apprendisti — e ai disoccupati onde permettere il conseguimento di migliori livelli di qualificazione. In seguito non compaiono interventi specifici in questa materia per cui si fa riferimento alle norme generali sul tirocinio contenute nel Codice Civile (Libro V, artt. 2130-2134), nella Legge sulla disciplina del collocamento del 29-4-1949, n. 264, nelle leggi sugli infortuni R.D. 17-8-1935, n. 1765), nei provvedimenti sulle assicurazioni di invalidità e vecchiaia (R.D. 30-12-1923, n. 3184) e sulla T.B.C. (R.D.L. 27-10-1927, n. 2055).

Compaiono per la prima volta alcuni elementi di rilievo circa la configurazione dell'apprendistato nel R.D.L. del 21-9-1938, n. 1906 in cui:

a) viene affermata l'età minima per l'inizio dell'apprendistato (14 anni), e il livello di scolarizzazione necessario (compimento della V elementare);

b) si impone al datore di lavoro l'obbligo di non utilizzare gli apprendisti per lavori particolarmente faticosi e, in ogni caso, di non occuparli in lavorazioni diverse dalla materia oggetto dell'apprendistato.

Infine si ribadisce l'obbligo per il datore di lavoro di retribuire le prestazioni dell'apprendista e di permettere la frequenza ai corsi teorici di formazione professionale;

c) viene precisato che la durata dell'apprendistato, le retribuzioni e le disposizioni da osservare nel caso di una risoluzione del rapporto di apprendistato, sono fissate per le singole categorie nei Contratti nazionali di lavoro, aventi efficacia « erga omnes ».

Da quanto ora esposto appare chiaro come nel dopoguerra in una situazione di assenza di ordinamento sindacale e di inefficacia di contratti collettivi di lavoro (3), la regolamentazione del lavoro giovanile e in particolare dell'apprendistato era lasciata all'arbitrio delle parti, con gravi ripercussioni evidentemente sull'occupazione giovanile e sulla sua qualificazione professionale.

(3) Data la soppressione dell'ordinamento corporativo.

La via scelta per risolvere questi problemi fu quella di disciplinare l'apprendistato alleggerendo gli oneri previdenziali ed assicurativi a carico delle aziende che ricorrono alla prestazione di apprendisti, nel tentativo di assorbire le notevoli leve di lavoro presenti sul mercato.

Questo provvedimento fu emanato con Legge 19-1-1955, n. 25 e con il relativo regolamento fissato dal Decreto del Presidente della Repubblica in data 30-12-1956, n. 1668.

2. LA LEGISLAZIONE VIGENTE PER GLI APPRENDISTI

La relazione introduttiva alla Legge 19-1-1955, n. 25

Furono necessarie due legislature affinché si giungesse nell'immediato dopoguerra ad affrontare organicamente il problema dell'apprendistato provvedendo a efficaci disposizioni legislative. La Legge 19-1-1955, n. 25 che disciplina l'apprendistato fu preceduta da un ampio dibattito a livello parlamentare, sulla spinta di una serie di proposte di legge presentate da parlamentari di diverse tendenze politiche negli anni 1948-1951, e che furono incorporate in un Testo unico proposto dall'on. Rapelli all'XI Commissione parlamentare della Camera dei Deputati e approvato in questa sede il 13-3-1952.

Tuttavia la fine della prima legislatura determinava la decadenza del Disegno di legge, che veniva riproposto e approvato integralmente alla Camera (11-3-1954), mentre fu discusso più a lungo in Senato (16-12-1954).

La legge sull'apprendistato, presentata dai dirigenti delle organizzazioni sindacali dell'epoca, on. Di Vittorio, on. Storchi e on. Rapelli, mirava soprattutto ad inserire le giovani forze lavorative nell'ambito del sistema produttivo. Esse, infatti, costituendo, come emerge dalla relazione presentata dall'on. Rapelli (4), per il sistema economico vigente una

(4) Atti Parlamentari. *La legislazione italiana del 1955*. Relazione Rapelli, ad una propria proposta di legge. (Atti Camera, doc. n. 605) vol. XII, pp. 92.

« linfa vitale », vengono ad assumere una posizione di primaria importanza nella vicenda economica del momento. Detta relazione esplicita in particolare i seguenti obiettivi della legge:

Conservare la capacità produttiva della popolazione lavoratrice. Nel momento in cui esce tale relazione ci troviamo in una fase di mutamento ed espansione nella struttura economica italiana per cui sorge il problema di una adeguata preparazione professionale soprattutto della mano d'opera giovanile. Infatti nell'immediato dopoguerra, non essendo possibile per molti giovani raggiungere una adeguata preparazione tecnica attraverso la scuola, appare necessario istituire corsi di istruzione abbastanza rapidi, affinché sia possibile sia un buon livello occupazionale sia una sufficiente preparazione tecnica della forza lavoro.

Determinare condizioni di impulso all'occupazione giovanile. Il costo dei giovani lavoratori era ritenuto dalle aziende troppo elevato prima del 1955 in rapporto al lavoro non qualificato offerto dai giovani. Anche questo secondo motivo portava a diminuire l'impiego dei giovani nelle imprese. Con la Legge del 19-1-1955, n. 25 tale costo veniva abbassato notevolmente, soprattutto con detrazione sulla voce relativa alle assicurazioni sociali.

Campo di applicazione della Legge 19-1-1955, n. 25

Qualunque impresa anche artigiana, a qualsivoglia attività dedita, ad eccezione dell'attività agricola (ministero del Lavoro, 1-3-1955) può assumere apprendisti. L'assunzione degli apprendisti è subordinata all'autorizzazione dello Ispettorato del lavoro. Il datore di lavoro nel richiedere tale autorizzazione deve precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento cui verranno adibiti e la qualifica da conseguire al termine del rapporto.

L'apprendistato è possibile tanto per la mansione di operaio quanto per quella di impiegato. Questo rapporto presuppone che il lavoratore da assumere sia sprovvisto di qua-

lifica professionale, da conseguirsi appunto mediante l'addestramento nell'azienda; di conseguenza non si riferisce alle mansioni che possono essere esercitate senza alcun particolare tirocinio (ad es., nel settore operaio, le mansioni di manovale o garzone) né viceversa alle mansioni per le quali il giovane sia già in possesso di un titolo di studio idoneo al loro esercizio (ad esempio, nel settore degli impiegati, un ragioniere assunto per le mansioni di contabile).

Concetto di apprendistato

Il significato del termine di apprendistato è definito dall'art. 2 della legge: « 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, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

Come si vede mentre « la causa del contratto di lavoro è nello scambio di lavoro subordinato con una retribuzione, la causa tipica del contratto di tirocinio è invece, essenzialmente, nello scambio dell'addestramento professionale in un lavoratore subordinato... La retribuzione del lavoro dell'apprendista, rispetto all'addestramento professionale assume carattere accessorio ». Da questa premessa formale, che è una chiara impostazione legislativa, scaturiscono importanti conseguenze pratiche contenute negli articoli che esamineremo di seguito.

Assunzione dell'apprendista

È prevista dall'art. 3, secondo comma: « I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento ». Con tale norma si è ritenuto necessario, data l'importanza della materia, assolvere l'impegno contenuto nella Costituzione (art. 35), agevolando il collocamento e facilitando la massima e più proficua occupazione dei giovani lavoratori, facendo del collo-

camento dei lavoratori una « funzione pubblica » che lo Stato esercita mediante i suoi organi.

In merito poi all'applicazione della precedente disposizione di legge si deve osservare che nel collocamento dello apprendista viene privilegiato un tipo particolare di azienda definita dalle sue dimensioni (basata cioè sul numero di dipendenti che essa ha già). Infatti alle aziende artigiane è consentita l'assunzione diretta dell'apprendista.

Nelle aziende che occupano non più di dieci dipendenti è concesso lo speciale trattamento della richiesta nominativa per tutti gli apprendisti autorizzati da assumere.

Nelle aziende invece con più di dieci dipendenti si applicano tutte le norme in materia di collocamento, e cioè per tali aziende è ammessa la richiesta nominativa fino al 25% del numero degli apprendisti da assumere (art. 5 del regolamento), mentre per il rimanente deve essere effettuata la richiesta numerica.

Viene precisato infine (art. 4) che l'assunzione dello apprendista sia preceduta da una visita medica di carattere generale e da successivi accertamenti diagnostici in caso di non idoneità temporanea.

Età di assunzione

Il rapporto di lavoro per l'apprendista può avere inizio in età non inferiore ai 15 anni e non superiore ai 20. Le eccezioni previste o ammesse riguardano gli apprendisti fra i 14 e 15 anni che abbiano terminato l'obbligo scolastico (a norma della Legge 31-12-1962, n. 1859) i quali possono essere adibiti ad attività leggere in settori non industriali.

Tutto ciò è stabilito dall'articolo 2 della Legge 2-4-1968, n. 424, che modifica l'art. 6 della Legge del 15-1-1955, n. 25 che stiamo esaminando, la quale prevedeva che potevano essere assunti come apprendisti « ... i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiori ai 20 ».

Tale provvedimento legislativo, che ritarda di un anno

l'entrata nel mondo del lavoro dei giovani apprendisti, rappresenta un allineamento alla normativa internazionale (5).

Durata dell'apprendistato e orario di lavoro

Secondo l'art. 7 l'apprendistato non deve attuarsi per un periodo superiore a quello stabilito per le varie categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro e, comunque, non può superare i cinque anni. La presenza di tale riferimento alla contrattazione collettiva costituisce di fatto l'occasione per le forze sindacali per intervenire direttamente sui modi di applicazione della legge, come più oltre vedremo.

L'orario di lavoro non può superare le otto ore giornaliere e le 44 settimanali mentre le ore previste per i corsi teorici vanno considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate quindi nell'orario di lavoro.

Viene inoltre esplicitamente vietato l'utilizzo di apprendisti in lavori a orario notturno (dalle 22 alle 6).

Trattamento economico

L'apprendista ha diritto a una retribuzione stabilita dai contratti collettivi e deve prevedere gradualmente aumenti in rapporto al proseguimento del periodo di apprendistato.

Vengono poi precisati alcuni ulteriori obblighi a carico dell'imprenditore a riguardo della prestazione lavorativa richiesta. Egli infatti assume l'impegno:

- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo;
- di prestare la massima collaborazione agli enti pub-

(5) Convenzioni internazionali di Ginevra: n. 59 del 22-6-1937 che delibera in merito all'età minima di ammissione dei fanciulli alle lavorazioni industriali e n. 60 del 22-6-1937 concernente l'ammissibilità dei fanciulli ai lavori non industriali. Convenzioni ratificate dall'Italia con Legge 22-10-1952, n. 1305.

blici e privati preposti alla organizzazione dei corsi teorici, per la riuscita degli stessi;

— di osservare, per quanto occorre la retribuzione, i vigenti contratti collettivi;

— di non adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie.

L'art. 23 del regolamento di applicazione precisa inoltre che: « I periodi di tempo durante i quali l'apprendista può essere adibito per necessità tecniche inerenti all'addestramento pratico, a lavorazioni retribuite a cottimo, a incentivo, ovvero lavorazioni in serie, sono determinati dai contratti collettivi di categoria... ». È fatto obbligo al datore di lavoro di preavvertire l'Ispettorato del lavoro, il quale, in caso di assenza di norme del contratto collettivo, può limitare l'impiego degli apprendisti in tali lavorazioni quando la durata di suddetto periodo risulti eccessiva rispetto alle necessità dell'addestramento.

Addestramento professionale

Vengono definite nell'art. 16 della legge le caratteristiche essenziali dei corsi complementari in rapporto all'addestramento pratico ricevuto in azienda. Su tali aspetti riprenderemo una specifica discussione più oltre.

Compimento dell'apprendistato

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare l'apprendista sostiene le prove di idoneità all'esercizio del mestiere. Hanno comunque diritto ad essere ammessi all'esame gli apprendisti che hanno compiuto i 18 anni e i due anni di apprendistato.

Al compimento dell'apprendistato, a meno che il datore di lavoro non abbia dato il preavviso di licenziamento nei termini stabiliti dai singoli contratti collettivi, il giovane diventa operaio qualificato se ha superato l'esame; diversamente diventa operaio comune.

Col cessare del rapporto di apprendistato comunque, l'ex apprendista può essere licenziato senza che siano appli-

cate le limitazioni legali e quelle contrattuali che esistono invece nei confronti di tutti gli altri lavoratori. Così ad esempio l'art. 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 non comprende gli apprendisti fra i beneficiari delle norme relative ai licenziamenti individuali e in particolare essi non sarebbero beneficiari dell'indennità di anzianità di cui l'art. 9 della stessa legge.

Esiste, anche se poco utilizzata a vantaggio dei lavoratori, una sentenza della Corte costituzionale (sentenza n. 14 anno 1970) che dichiara l'illegittimità costituzionale di tale articolo adducendo che esso viola l'art. 3 della Costituzione ed afferma la non sostanziale differenza, per quanto attiene agli obblighi e ai diritti dei contraenti, fra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di apprendistato.

Previdenza e assistenza

Gli apprendisti sono assicurati contro gli infortuni sul lavoro (limitatamente alle attività per le quali vige l'obbligo di tale assicurazione), contro la invalidità e vecchiaia, contro le malattie (limitatamente all'assistenza sanitaria per sé e per le persone riconosciute a loro carico agli effetti degli assegni familiari e senza indennità giornaliera) e contro la t.b.c. (art. 21).

Sono invece esclusi dalle altre assicurazioni e previdenze e cioè: dall'assicurazione contro la disoccupazione, dal versamento contributi Gescal, dal fondo previdenza impiegati dell'industria; dal trattamento impiegati richiamati alle armi; dalla cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

I contributi per le forme assicurative nei confronti degli apprendisti sono ridotti alla applicazione di una marca INPS di L. 342 (nel 1970) settimanali (L. 162 se l'apprendista non è soggetto alla assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) il che fa notevolmente abbassare il costo di questo tipo di mano d'opera giovanile.

Sanzioni penali

Sono previste dalla legge sanzioni penali assai lievi a carico dei datori di lavoro che contravvengono alle norme della presente legge (esse infatti vanno da un minimo di 100 lire a un massimo di diecimila lire).

Caratteristiche specifiche dell'apprendistato artigiano

Si deve in primo luogo chiarire che « ... non si considera artigiana l'impresa che impieghi lavoratori dipendenti in numero superiore a quello previsto per le varie categorie dal Decreto ministeriale 2-2-1948 in applicazione del Decreto legge del Capo provvisorio dello Stato 17-12-1947, n. 1587 ».

Secondo l'art. 26 non si applicano agli apprendisti e agli imprenditori artigiani le norme della Legge n. 25 contenute negli articoli 3, secondo e terzo comma, relative all'ammissione degli apprendisti, per cui essi possono essere assunti senza il tramite dell'Ufficio di collocamento; e nell'art. 22, relativo al versamento dei contributi assicurativi, per cui le imprese artigiane sono esonerate da qualsiasi contributo.

Al pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni sociali provvede (art. 28) il Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori (6).

3. RILIEVI CRITICI E STRATEGIE D'INTERVENTO

Ci siamo dovuti dilungare nella presentazione delle parti salienti della legge sull'apprendistato al fine di esplicitare « nodi problematici » che sono divenuti oggetto di dibattito critico e di proposte correttive negli anni successivi all'attuazione dell'istituto dell'apprendistato. Tali « nodi » possono essere così schematicamente richiamati:

(6) Art. 62 della Legge 29-4-1949, n. 264 (Gazz. Uff. 1-6-1949, n. 125): « Il Fondo per la qualificazione, il perfezionamento e la rieducazione dei lavoratori italiani, di cui all'art. 4 del D.L. 7-11-1947, n. 1264, proveniente dall'assorbimento del Fondo di cui al R.D. 24-4-1939, n. 1059, assume la denominazione di Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori ».

a) in linea generale si può affermare che i principi ispiratori della legge, orientati a rafforzare una ampia fascia di giovani lavoratori al loro ingresso sul mercato del lavoro, hanno avuto scarsa possibilità di applicazione per la genericità con cui sono stati tradotti operativamente i problemi della formazione professionale e della collocazione nel posto di lavoro;

b) in tal senso infatti l'elemento « apprendimento » risulta nettamente subordinato al processo lavorativo in senso stretto, non essendo neppure chiaramente delineato il monte ore da destinare all'insegnamento complementare;

c) inoltre appare debole la considerazione del rapporto numerico tra apprendisti e operai adulti assunti nell'impresa. Mentre nelle aziende non artigiane viene genericamente affermato che il numero di apprendisti non può superare quello degli operai qualificati e specializzati, per le aziende artigiane non esiste limite definito.

Si può aggiungere, in questo ambito, che anche i ruoli e le mansioni da attribuire all'apprendista non appaiono chiaramente definiti, lasciando spazio per applicazioni distorte. Ad esempio laddove si esclude (art. 23) l'affidamento all'apprendista di compiti lavorativi ad incentivo o in serie, tale indicazione viene subito attenuata affermando che tali compiti possono essere dati « per il tempo strettamente necessario e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro »;

d) di non minore rilevanza appare il problema della durata dell'apprendistato per il quale viene escluso il superamento di un tetto massimo, lasciando poi alle contrattazioni collettive la possibilità di definire i tempi necessari. Non vi è però nessuna considerazione esplicita, ad esempio, del livello di scolarizzazione degli apprendisti e, soprattutto, del fatto che non esistono quasi più « mestieri » che si possono apprendere dopo lunghi anni di pratica, che lentamente ne riveli i « segreti ».

Stante, quindi, la presente normativa si apre lo spazio per una serie di violazioni da parte dei datori di lavoro (liberati da effettive possibilità di controllo da parte degli Ispettorati di lavoro). Essi infatti hanno una convenienza di-

retta nel prolungare al massimo la durata del periodo di apprendistato essendo tale rapporto di lavoro estremamente vantaggioso (ad esempio la retribuzione dell'apprendista si aggira sull'80-95% della paga base della qualifica più bassa e gli oneri sociali sono a carico dello Stato) e consentendo un ampio margine di manovra in relazione alla possibilità più semplice di una interruzione in prossimità del conseguimento da parte del soggetto della relativa qualifica (sembrano infatti non applicabili agli apprendisti le norme al riguardo previste dallo Statuto dei lavoratori).

Quanto sopra esplicitato costituisce una sintesi organica delle perplessità e delle critiche che si sono sviluppate progressivamente fin dai primi anni di applicazione della legge e che furono elaborate sia in ambito sindacale, sia da parte di associazioni giovanili democratiche, sia da organizzazioni autonome di lavoratori (come ad esempio le ACLI).

Tali valutazioni critiche, associate alle iniziali difficoltà occupazionali della fase calante del « miracolo economico », culminarono tra il '60 e il '64 in concrete proposte di riforma della legge in vigore, mirando soprattutto ad intervenire contro gli abusi perpetrati a danno degli apprendisti in ambito lavorativo (7).

Si cercava cioè di salvaguardare l'occupazione degli apprendisti che, secondo la prassi più volte denunciata, venivano licenziati poco tempo prima del conseguimento dell'idoneità alla qualifica in maniera tale che il periodo di apprendistato svolto non aveva più alcun riconoscimento giuridico ai fini della qualificazione.

Altri punti sui cui ci si è battuti a lungo sono stati quelli relativi al rispetto dell'orario di lavoro e della retribuzione prevista dai contratti, nonché dei relativi aumenti salariali con il procedere del periodo di apprendistato; all'aumento del numero di ore da riservare alla preparazione teorica; al controllo del numero massimo di apprendisti che possono es-

(7) Numero monografico di « Formazione e Lavoro », 1963, n. 1. Si può consultare anche l'ampia bibliografia riportata su questo periodo in: R. Biancucci, E. Giacinto, D. Tavone, *Apprendistato sotto inchiesta*, Segr. Naz. Gioventù, Roma 1971.

sere occupati in una azienda, e, infine, all'età di inizio del rapporto di apprendistato.

Purtroppo pochi sono stati i risultati ottenuti anche perché, dall'analisi dei documenti, risulta evidente che, per un lungo periodo, all'interno delle organizzazioni dei lavoratori non è stato presente un esplicito impegno sui problemi inerenti l'occupazione e la formazione professionale dei giovani apprendisti o, per lo meno, esso è stato subordinato ai rischi sempre più consistenti di generare ulteriori difficoltà al mantenimento di un certo livello quantitativo di occupazione.

Pur non essendo state conseguite decisive affermazioni circa il superamento dell'istituto dell'apprendistato, verso la fine degli anni 60 si definiscono più chiaramente alcune *linee di intervento* nel quadro di una strategia tesa ad affrontare più organicamente i problemi del lavoro giovanile (8).

In tal senso si possono considerare:

a) il rinnovato impegno delle forze democratiche, a livello parlamentare, per la realizzazione di norme legislative più adeguate a tutela dei giovani lavoratori;

b) un deciso intervento delle organizzazioni sindacali sul piano contrattuale, come probabile effetto alone della fase dell'«autunno caldo»; nel senso sia di un netto riproporzionamento delle condizioni di base in cui si applica lo apprendistato, sia di più precise azioni di controllo per l'osservanza delle disposizioni legislative.

«La via legislativa»

La traduzione operativa di tali linee di intervento ha permesso, ad esempio di giungere alla «Legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti» Legge 17-10-1967, n. 977) che viene ad assumere un valore ed una efficacia più generale nei confronti della Legge del 1955, n. 25, nel

(8) Si veda in particolare il numero monografico sui problemi dell'apprendistato di «Formazione e Qualifica», 1970, n. 7-8; inoltre: CENSIS, «Alcune considerazioni critiche sull'istituto dell'apprendistato», Quindicinale di note e commenti, 1969, p. 97.

senso che le nuove norme danno una disciplina più organica della materia.

Tale legge si pone innanzitutto il problema di definire con maggiore precisione il proprio campo di applicazione a riguardo dei minori. Sono considerati nel 1° articolo, «fanciulli» i minori che non abbiano compiuto i 15 anni, «adolescenti» i minori di età compresa tra i 15 e 18 anni compiuti.

Successivamente l'articolo 3 afferma che «l'età minima per l'ammissione al lavoro, anche degli apprendisti, è fissata a 15 anni compiuti». In agricoltura e nei servizi familiari l'età minima per l'ammissione al lavoro dei fanciulli è fissata a 14 anni compiuti, purché ciò sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

Come si può notare la Legge 977, nel definire il limite di età, fa chiaro riferimento anche agli apprendisti e in questo modo integra la Legge del 1955, n. 25. Più tardi proseguendo questa linea di intervento migliorativo, il legislatore fisserà con la Legge 2-4-1968, n. 424 il limite inferiore di età per poter essere assunti come apprendisti.

Inoltre la Legge n. 977 ha lo scopo dichiarato di tutelare il giovane che si immette per la prima volta nel mondo del lavoro. Si mette in risalto infatti che «fanciulli» e «adolescenti» non possono essere sottoposti a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (per i maschi il limite per tali compiti è fino ai 16 anni per le femmine 18 anni), precisando, altresì, che debbono essere esclusi i lavori di pulizia e di servizio di motori e organi di trasmissione come pure il sollevamento di pesi e il loro trasporto su mezzi a braccia.

In sostanza l'occupazione dei giovani deve essere subordinata all'osservanza di *condizioni soddisfacenti di lavoro* «idonee a garantire la salute, lo sviluppo fisico, la moralità (art. 7)».

Infine un interesse particolare, per le sue immediate e successive ripercussioni pratiche, presentano le norme della legge che si riferiscono all'*orario di lavoro*. Per entrambe le categorie di giovani sono stabiliti limiti obbligatori di orario

sia per la giornata che per la settimana lavorativa. Essi sono rispettivamente 7 e 35 ore per i fanciulli, 7 e 40 per gli adolescenti.

La rivendicazione più grave che in genere è avanzata dal datore di lavoro, è costituita dalla pretesa di ridurre proporzionalmente alla diminuzione dell'orario di lavoro portata dalla legge, la retribuzione settimanale o mensile, e di conseguenza tutte le indennità accessorie (grafica natalizia, festività, ferie, e magari anche le indennità di anzianità).

Ci sembra giusto rilevare a questo proposito come sia assurdo che la norma della Legge 977, relativa alla riduzione dell'orario di lavoro, che è ispirata ad una istanza di carattere sociale debba comportare nella pratica misure sfavorevoli ai lavoratori interessati. Di fronte a tale prospettiva le forze sindacali (9) riaffermano il principio che la riduzione dell'orario di lavoro non può avvenire con riduzione della retribuzione e per affermare ciò basta richiamarsi ai criteri ispiratori della Legge 977 che vuole essere di tutela dei giovani lavoratori.

Da ultimo la Legge 977 del 1967 riporta norme relative alle ferie (art. 23), alla visita medica dei lavoratori di minore età (art. 8 e seguenti), al divieto di svolgere lavoro notturno (art. 15 e seguenti), ai riposi intermedi (art. 20 e seguenti) ed infine alla tutela previdenziale (art. 21); tali norme migliorano di fatto quelle precedentemente in vigore.

In sintesi è possibile riconoscere come questa legge rappresenti un notevole sforzo di razionalizzazione della legislazione relativa al lavoro giovanile e come nello stesso tempo attribuisca un nuovo spazio operativo per le organizzazioni sindacali (indipendentemente dall'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione). Esse infatti vengono, anche se indirettamente, esplicitamente riconosciute e valorizzate dal legislatore. È previsto a tale riguardo, dall'art. 4 e dall'art. 9, che devono essere consultate tali organizzazioni per

(9) Vedi nota diramata alla stampa dalla CGIL attraverso l'agenzia ADIS in data 21-12-1967.

quanto si riferisce alla determinazione di « lavori leggeri » e al controllo sanitario.

Ci sembra molto importante quanto stabilisce il legislatore, in quanto le organizzazioni sindacali verrebbero a costituire organi che partecipano alla funzione legislativa in materia di lavoro, con la funzione di carattere pubblico, con un parere *non vincolante, ma obbligatorio*.

Non si hanno tuttavia precise indicazioni sulla effettiva possibilità di gestione di tali indicazioni normative da parte sindacale.

« La via contrattuale »

La via ritenuta possibile per un intervento nel tempo breve, si sta esplicitando tramite una certa impostazione qualitativa della contrattazione nazionale e aziendale. Le organizzazioni sindacali su questo terreno cominciano ad utilizzare l'ampio margine di manovra disponibile anche allo interno del quadro legislativo vigente.

Nei contratti collettivi (soprattutto nel settore industriale), in cui è presente un capitolo sull'apprendistato, si è potuto concretizzare una netta tendenza al riproporzionamento sia per quanto riguarda il salario sia per la durata del periodo di apprendistato, che in genere viene ad essere abbreviato.

Un'altra evidente possibilità di intervento data da questa via, è il controllo circa l'osservanza delle disposizioni legislative in vigore che possono, già di per sé, rendere meno gravosa e ingiusta la condizione dell'apprendista. La possibilità di incidere in senso positivo e innovativo attraverso i contratti di lavoro sulla normativa che disciplina l'apprendistato è legata direttamente alla forza del movimento operaio e alla sua capacità di mobilitazione su questi temi.

Di conseguenza l'esame di numerosi contratti collettivi dimostrerebbe che per molti anni ci si è limitati a trasferire ad essi le disposizioni vigenti. È solo nel periodo più recente (intorno al 1970) che si arriva ad alcune conquiste in questo

settore in connessione con una fase di avanzata della classe operaia a tutti i livelli.

Esaminiamo pertanto, in alcuni importanti contratti, gli elementi che sono stati maggiormente oggetto di contrattazione e intorno ai quali si sono registrati positivi risultati volti alla innovazione, tenendo presente che le linee operative su cui si muovono i diversi contratti nazionali si possono individuare già nel contratto dei metalmeccanici stipulato l'8-4-1970 che considera: a) durata dell'apprendistato; b) orario di lavoro; c) ferie; d) salario.

Escludiamo, da questa breve analisi, i miglioramenti conseguiti a livello retributivo che saranno discussi in dettaglio in un apposito paragrafo.

Durata dell'apprendistato

La tendenza presente nei contratti esaminati (10) su questo tema è quella di arrivare a progressive riduzioni del periodo previsto; a tale scopo si tiene conto, in modo particolare dell'età e del titolo di studio dell'apprendista (vedi schema indicativo n. 1).

Nessuna categoria prevede un tirocinio di *durata massima quinquennale*, come invece faceva la legge: solo i chimici arrivano a ipotizzare 4 anni per un giovane di 15 anni con la sola licenza elementare (11). Per dare un'idea del fenomeno diremo che i metalmeccanici hanno portato il periodo di apprendistato da un massimo di 2 anni per giovani di 15 anni in possesso della licenza dell'obbligo scolastico a un minimo di tre mesi per coloro in età compresa tra 17 e 19 anni che abbiano la licenza di un istituto professionale di Stato.

Altri contratti (calzaturieri, alimentaristi, dipendenti del commercio, lavoratori del legno e del sughero) hanno ridotto la durata massima a 18 mesi. Nel caso dei dipendenti del

(10) Metalmeccanici, chimici, lapidei, alimentaristi, calzaturieri, legno e sughero, tessili, dipendenti aziende commerciali (contratti tuttora in vigore o da rinnovare a breve scadenza).

(11) Solleva perplessità e dubbi la classificazione proposta nella tabella dei chimici, in quanto non è chiara la corrispondenza fra periodi di apprendistato, fasce d'età e scolarizzazione.

commercio è stato addirittura abolito il periodo di apprendistato per quei giovani che sono in possesso del diploma di qualifica rilasciato dagli istituti professionali.

Inoltre i contratti prevedono la *possibilità di cumulare i vari periodi di tirocinio*, purché siano avvenuti svolgendo genericamente « le stesse attività » (lapidei, metalmeccanici, lavoratori del legno e del sughero) o più precisamente essendo stati impegnati « nello stesso genere di produzione » (chimici) o avendo svolto addirittura « le stesse mansioni » (calzaturieri) e senza sospensioni tra un periodo e l'altro di 1 anno o di 18 mesi (solo per i calzaturieri).

Al termine del periodo di apprendistato, superate le prove previste, il giovane lavoratore consegue la qualifica e viene inquadrato nella categoria prevista dal contratto.

Schema 1 - DURATA DEL PERIODO DI TIROCINIO

Titolo di studio	Età di assunzione				
	15	16	17	18	19
a) Scuola d'obbligo + diploma di istituto professionale specifico			3 mesi	3 mesi	3 mesi
b) Scuola d'obbligo + corso generico di formazione professionale		1 anno	1 anno	1 anno	1 anno
c) Scuola elementare + licenza di scuola media unif.	24 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi

Orario di lavoro

Nei contratti di lavoro esaminati non si fa preciso riferimento all'orario di lavoro per gli apprendisti, almeno nei casi degli alimentaristi, dei lapidei, dei chimici, dei calzaturieri. Si presume quindi sia identico a quello degli altri lavoratori di ogni singola categoria con la limitazione dettata dalla legislazione vigente per i giovani. Esiste a questo proposito una certa contraddizione da cui, ci sembra, non siano

alieni gli stessi contratti. Infatti la Legge n. 25 del 19-1-1955 fissava un massimo di 8 ore giornaliere e di 44 ore settimanali, mentre la Legge n. 977 del 17-10-1967 prevede per gli « adolescenti » tra i 15 e i 18 anni un orario di 7 ore giornaliere e di 40 settimanali. A livello contrattuale cioè non viene utilizzata una possibilità migliorativa offerta da una legge più recente.

Nei contratti dei lavoratori del legno e del sughero e dei metalmeccanici, ove si fa esplicito riferimento agli orari massimi previsti dalla Legge n. 25, l'orario normale contrattuale è di 40 ore, ma sono escluse, esplicitamente anche se retribuite, le ore da dedicare all'insegnamento complementare (metalmeccanici) mentre ciò non è ben chiaro per i lavoratori del legno e del sughero.

Per gli altri contratti considerati le ore da dedicare all'insegnamento complementare (generalmente tre, all'infuori dei calzaturieri, quattro) fanno parte dell'orario di lavoro.

Ferie

Esiste una tendenza anche se diversamente articolata a seconda dei vari contratti, a omogeneizzare al livello superiore (30 giorni di calendario) i periodi di ferie retribuite per le diverse fasce d'età, per il resto non ci si discosta di molto da quanto già stabilito dalla legislazione vigente.

Nel complesso quindi la « via contrattuale » (a livello nazionale settoriale e aziendale) può esplicare un ruolo determinante nel modificare in senso positivo le condizioni materiali di esistenza degli apprendisti, sempreché essa si generalizzi e acquisti un carattere di più elevata incisività e coerenza. Infatti ad un esame più attento dei risultati fino ad ora conseguiti si può notare da un lato la persistenza di un forte ventaglio differenziale in relazione ai diversi settori di attività economica, dall'altro lato la portata ancora circoscritta delle innovazioni ottenute. Esse risultano, spesso, semplici applicazioni di norme preesistenti (basti pensare che già l'art. 7 della Legge 27-10-1969, n. 754 prevedeva il ri-

conoscimento della qualifica dopo soli tre mesi di attività in azienda per i giovani in possesso del diploma del terzo anno degli istituti professionali di Stato). In taluni casi, poi, emergono inspiegabili contraddizioni rispetto alle stesse norme vigenti. Così, per la fascia b dello schema 1 riportato, la Legge del 14-11-1967, n. 1146 dava diritto alla qualifica dopo sei mesi di esperienza in azienda; ma ciò non sembra essere considerato dal momento che il riconoscimento è condizionato al livello di forza contrattuale esistente, come precisa la nota, riportata nei contratti, secondo cui « Eventuali scuole o corsi riconosciuti potranno essere esaminati dalle parti stipulanti per determinare *concordemente* la validità ai fini della riduzione del periodo di apprendistato e dello eventuale incasellamento nei vari gruppi ».

Un'altra area contraddittoria si rileva a proposito delle lavorazioni a cottimo e ad incentivo. Non sembra emergere, nei vari settori considerati, una linea chiara di controllo di quanto già la Legge 19-1-1955 prevedeva: vengono, spesso, riconfermate *deroghe al divieto di utilizzo di apprendisti in tali lavorazioni*, anche se con la limitazione di tale uso alla seconda metà del periodo di apprendistato.

III - LE OPPORTUNITA' FORMATIVE NEL QUADRO DELL'ATTUALE SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. CENNI SUL SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE: PROBLEMI APERTI

L'uso del concetto di sistema di formazione professionale nella realtà italiana risulta assai improprio. Infatti fin dalle sue origini nel periodo post-bellico ci si trova di fronte ad una serie di iniziative formative, di portata qualitativa e quantitativa assai diversa, che sotto la spinta degli urgenti problemi occupazionali si sviluppano al di fuori di un organico raccordo con il sistema scolastico e con la struttura produttiva.

Ciò che comunque emerge, sulla base della normativa vigente (1) fino all'epoca del decentramento regionale, è la inesistenza di uno specifico canale formativo che si pone in alternativa non solo rispetto alla scuola in generale ma soprattutto rispetto a quella componente professionalizzante della scuola costituita dagli istituti professionali di Stato attivati fin dall'inizio degli anni 60.

Questa via formativa extrascolastica, giustificata all'inizio come intervento straordinario per avviare a soluzione i problemi della disoccupazione, è stata considerata di fatto come lo strumento più adeguato per assicurare uno stretto collegamento tra teoria e pratica sul processo di qualificazione

(1) Legge 264 del 29-4-1949, Legge 456 del 4-5-1951. In base a tali leggi si istituiscono strutture corsuali per i disoccupati e per l'addestramento tecnico-professionale (preparatorio, di qualificazione, di specializzazione).

della forza lavoro tramite una strutturazione didattica minimale (basata sull'apporto di istruttori con collaudata esperienza di lavoro), elastica e possibilmente decentrata.

In realtà nessuna di queste caratteristiche ha avuto effettive possibilità di traduzione operativa. Dal punto di vista gestionale-organizzativo, infatti, la stessa Legge 456 ha dato origine a una ampia proliferazione di enti formativi, pubblici e soprattutto privati, che si sono mantenuti nel tempo grazie ad una loro politica di proselitismo accentrato, con conseguenti abnormi dilatazioni incontrollate della sfera pubblica in questo settore; senza che esistesse la possibilità di verificare la validità e la efficacia del tipo di servizio formativo impartito rispetto alle esigenze del tessuto produttivo di una specifica area territoriale.

Ciò è stato facilitato anche dalla struttura policentrica delle responsabilità, e a livello dei vari ministeri interessati (2), senza definiti intenti programmatici, che ha reso possibile il continuo rinvio del dibattito a livello sociale sul significato che una specifica « politica » di formazione professionale veniva assumendo nella struttura socio-economica italiana.

Ma verso la fine degli anni 60 in connessione con l'accentrarsi delle ricorrenti difficoltà economiche e occupazionali, con il manifestarsi di esigenze di radicali trasformazioni della scuola e con il rafforzamento delle istanze di partecipazione sociale e di decentramento dei pubblici poteri, anche le strutture di formazione professionale divengono oggetto di una approfondita analisi critica, che, in parte e schematicamente, riportiamo.

(2) Accanto al ministero del Lavoro e a quello della Pubblica istruzione sono stati coinvolti nella formazione professionale anche il ministero dell'Agricoltura, di Grazia e giustizia (corsi per disadattati sociali e detenuti), degli Affari esteri (per lavoratori all'estero), delle Partecipazioni statali (corsi IRI, ENI) per il Mezzogiorno.

Per un ulteriore approfondimento della struttura della formazione professionale in Italia si veda: Fond. Agnelli, *La formazione professionale in Italia*, Mulino, Bologna 1972 (2 voll.).

R. Emma - A. Sarcina, *La formazione professionale: temi e problemi*, ESI, Roma 1975.

A. Tonelli, *L'istruzione tecnica e professionale di stato nelle strutture e nei programmi da Casati ai nostri giorni*, Giuffrè, Milano 1964.

a) Si può affermare in primo luogo che i diversi provvedimenti in materia di formazione professionale, che si sono succeduti dal 1949 in poi, abbiano mantenuto sostanzialmente invariato il carattere « difensivo » in base al quale furono concepiti: contenimento dei fenomeni di disoccupazione tramite anche l'elargizione di contributi assistenziali (si pensi ad esempio ai Cantieri scuola, tuttora diffusi nel Sud); realizzazione di un servizio minimale di « risocializzazione » per larghi strati di popolazione non raggiunta attraverso i canali della scolarizzazione normale.

D'altra parte queste funzioni, assistenziali e di controllo sociale, divengono ancor più esplicite tenendo presente che la via extrascolastica di formazione è direttamente finalizzata non solo alla rigida acquisizione di un mestiere (inteso in senso artigianale), ma soprattutto alla interiorizzazione del tipo di diversificazione sociale esistente, sancita appunto dalla particolare configurazione, tuttora esistente, del rapporto mestiere-posizione sociale. In tal senso il creare un apparato istituzionale « specializzato » (3) (il sistema di formazione professionale) e relativamente autonomo da un efficace controllo collettivo sembra costituire uno dei mezzi più efficaci per legittimare e controllare l'uso sociale delle conoscenze (4), per assicurare, cioè, una ripartizione e una utilizzazione di queste in modo conforme alla riproduzione delle strutture sociali e, in specifico, alla preservazione del tipo di divisione sociale del lavoro vigente.

Da questo punto di vista si comprende l'accento che è stato dato, dal punto di vista metodologico e contenutistico, alla cosiddetta « formazione di base ». Essa infatti, in carenza di una specifica funzione della scuola, che, specie a livello dell'obbligo tarda a correggere i propri drammatici tassi di selettività (5), rappresenta un ambito privilegiato di trasmissione di conoscenze generali, ancorché limitate qualitativamente, ma anche di « plasmazione » di atteggiamenti e di

(3) P.L. Berger - T. Luckman, *La realtà come costruzione sociale*, Mulino, Bologna 1969.

(4) C. Grignon, *L'ordre de chose*, Ed. De Minuit, Paris 1971.

(5) R. Emma - M. Rostan, *op. cit.*

comportamenti sociali. Così il soggetto, oltre ad « alfabetizzarsi », apprende ad adattarsi ad un ambiente spesso innaturale, a tipi di rapporti interpersonali gerarchizzati, a controllare con « realismo » le proprie aspettative di ascesa sociale, mentre percepisce come di secondaria importanza la dimensione di vera e propria professionalizzazione in funzione delle mansioni o del settore produttivo ove dovrà operare (6).

b) Il tipo di finalità cui abbiamo accennato è divenuta preminente anche per il genere di utenti che sono stati interessati negli interventi di formazione: i giovani esclusi dai circuiti scolastici normali.

La presenza di una tale utenza ha stimolato un indirizzo organizzativo, strutturale e didattico che ha assunto sempre più forti somiglianze rispetto a quello scolastico, confermando, di conseguenza, la propria condizione di *subalternità strutturale*, nella misura in cui i processi formativi che promuove non sono in grado di legittimare una loro autonomia e specificità nei confronti della domanda di formazione, espressa dalle unità produttive di un territorio e, più in generale, dal contesto sociale.

Recenti analisi confermano del resto che questo carattere di surrogato e « giovanilistico » della formazione professionale ha assunto dimensioni sempre più cospicue, stante l'elevato tasso di selezione scolastica (7), anche se già possono intravedersi interessanti possibilità di invertire le tendenze oggi prevalenti e, quindi, di riconoscere « nuovi spazi » alla formazione, laddove si valutino adeguatamente:

— la possibilità che in relazione alla sempre più diffusa « funzione di parcheggio » svolta dalla scuola e alla conse-

(6) In questo caso si ha una coincidenza tra le percezioni soggettive degli utenti e le funzioni oggettive svolte dalla scuola professionale. Cfr. ISFOL, « Trasformazioni economico-sociali e formazione professionale », Quaderni di Formazione, 1975, n. 14.

(7) ISFOL *op. cit.*

ISFOL, « La formazione professionale come interfaccia tra scuola e lavoro », Quaderni di Formazione, 1974, n. 1.

Per una analisi approfondita dei problemi attuali della formazione professionale si veda l'interessante rassegna bibliografica ragionata: AA.VV. *Una guida bibliografica per lo studio della formazione professionale*, Consorzio Prov. Istruz. Tecnica, Bologna 1975.

guente percezione sociale di una sua strutturale carenza come ambito di professionalizzazione, si generino esplicite richieste di nuovi compiti formativi da attribuire a Centri di formazione professionale nei confronti delle fasce giovanili (8);

— l'eventualità che in risposta alle prospettive di razionalizzazione del sistema produttivo si renda necessario un deciso impulso ad una formazione continua degli adulti non più centrata su schemi concettuali di tipo elementare, ma concretamente collegata alle richieste della dinamica tecnologica e mirante alla acquisizione delle strutture logiche complesse ad essa pertinenti.

La presenza delle suddette tendenze stimola la probabilità di concepire un nuovo ruolo della formazione professionale sia nei confronti del sistema scolastico sia del mondo produttivo. In tal senso il dibattito di questi ultimi anni pone particolare attenzione su alcuni nodi da sciogliere per creare le condizioni di sviluppo di un sistema formativo integrato.

Ad esempio, i vari progetti di riforma, anche se con caratterizzazioni diverse, della scuola secondaria, pongono l'accento sull'opportunità che l'iter formativo previsto per ciascun soggetto consenta una circolarità di esperienze tra scuola e lavoro (9), funzionale alla possibilità di rendere ciascuno in grado di accedere ai più alti livelli di istruzione. Tale strategia di sviluppo ottimale delle risorse, prevede in sostanza un sistema educativo pubblico che sia in grado di fornire, ai diversi tipi di utenza, le stesse occasioni di acquisizione delle conoscenze. In questo contesto si inseriscono le proposte di una « scuola di base », riformata e resa obbligatoria per dieci anni, e una « struttura di educazione permanente » destinata a soddisfare le esigenze degli adulti non in possesso dei titoli normali o di tutti coloro che desiderino approfondire i livelli conoscitivi raggiunti.

Nella misura in cui possono essere risolti in sedi speci-

(8) Ziccardi e altri. *Provvedimenti a favore dei giovani alla ricerca di prima occupazione*, D.d.L. n. 1155, 24-5-1973.

(9) Cfr. G. Giannantoni, *A che punto siamo con la riforma secondaria*, Riforma della Scuola, 1976, n. 1. Si veda inoltre il numero monografico-documentario di « Scuola e professione » 1975, ottobre.

fiche alcuni dei problemi attualmente « patrimonio » esclusivo del sistema di formazione extrascolastico, come il recupero e la formazione di base, comincia ad intravedersi quanto di specifico può essere attribuito a detto sistema formativo e cioè: garantire ai lavoratori una permanente occasione di riflessione rispetto ai problemi connessi con l'evoluzione tecnologica e alla mobilità orizzontale e verticale.

Si può pensare quindi a un sistema di formazione professionale capace di fornire conoscenze specifiche, strutturato secondo moduli didattici concentrati nel tempo e ricorrenti, che dovrebbero essere collocati, almeno, all'uscita del biennio della secondaria riformata e del triennio opzionale e, al tempo stesso, coinvolgere progressivamente anche lavoratori adulti, alla ricerca di spazi adeguati per una loro specializzazione e/o riconversione professionale.

Diviene quindi necessario sottolineare la necessità di superare lo stato di subalternità dell'attuale sistema di formazione professionale.

a) *Rispetto alla scuola*, che si esprime ancora oggi nella incapacità di realizzare programmi didattici e metodologie di intervento autonomi e centrati sulla valorizzazione del momento lavorativo come occasione di formazione culturale (10).

b) *Rispetto al mondo produttivo* nei confronti del quale il sistema formativo ha fornito risposte quantitativamente limitate e scarsamente efficaci sul piano della qualificazione facendo prevalere, come abbiamo visto, malcelati intenti di assistenza e di controllo sociale.

Una delle « occasioni » possibili per attuare tale superamento è costituito dal nuovo ruolo assunto dalle Regioni con il trasferimento ad esse di una parte delle competenze statali in materia di formazione (D.P.R. 15-1-1972, n. 10). In tale ambito appare realistico pensare alla ricostituzione di un sistema di formazione professionale direttamente finalizzato a rispondere ai problemi specifici di un certo tessuto produttivo (riconversione, cessazione di aziende, insedia-

(10) Cfr. *Idem.*

menti industriali, ecc.), divenendo strumento efficace per la correzione del modello di sviluppo economico e sociale ed evitando, nel contempo, il perseguimento di obiettivi di tipo culturale astratto o generico.

Vi sono tuttavia numerosi fattori ostacolanti da eliminare, già evidenziati nella prima legislatura regionale (11), e sui quali è tuttavia aperto un conflitto tra Regioni e organi centrali dello Stato:

— il peso di una prassi gestionale e organizzativa difficile da modificare;

— il metodo riduttivo con cui è stato effettuato il trasferimento delle competenze (restano allo Stato la disciplina dell'attribuzione delle qualifiche; la vigilanza ai fini della applicazione della legislazione sociale, la disciplina del rapporto di apprendistato e dei rapporti e convenzioni internazionali soprattutto riferiti ai lavoratori all'estero; la predisposizione dell'assistenza tecnica e il finanziamento, mediante erogazione di contributi alle Regioni interessate, dei corsi di qualificazione-riqualificazione in caso di riconversione o di rilevanti insediamenti industriali; l'aggiornamento degli insegnanti) e le incongruenze nei sistemi di finanziamento (12);

— la mancata attuazione della riforma della secondaria e della « legge quadro » prevista per la formazione professionale;

— la sovrapposizione degli interventi su fasce di utenti aventi caratteristiche e bisogni formativi simili (Istituti professionali di Stato).

c) Tenendo conto delle ultime considerazioni fatte risulta chiaro dal punto di vista teorico come il superamento dell'attuale sistema di formazione professionale possa essere accolto, per ragioni diverse, sia da parte dei lavoratori sia da strati relativamente ampi di imprenditori, che tendono

(11) E. Menduni, « Un milione a testa perché restino disoccupati », *Rinascita*, n. 2, 9-1-1976.

(12) Cfr. F. Neri, *La formazione professionale. Un nuovo strumento di politica economica*, Vita e Pensiero, Milano 1974.

ISFOL, « Finanziamenti e spese per la formazione professionale », *Quaderni di formazione*, 1975, n. 19.

a favorire il processo di formazione in funzione di probabili aumenti di produttività delle proprie aziende. *Ciò risulta vero, in pratica, solo in quei settori in cui il ciclo produttivo risulta in fase espansiva* (13).

Tuttavia è da considerare che fino ad ora il costo della formazione dei giovani lavoratori è restato di fatto a carico delle loro famiglie di provenienza, il che ha significato abbandonare l'apprendimento della professione all'iniziativa privata dei singoli.

Al di là del minimo di scolarità previsto dalla legge, nei casi in cui questo si sia realizzato, il proseguimento negli studi è stato considerato un privilegio, in quanto il *tempo della formazione* è percepito come *tempo improduttivo* (14).

Questo sistema sembra entrare in crisi allorché lo sviluppo delle forze produttive esige una riproduzione più allargata della forza lavoro e/o l'acquisizione da parte dei lavoratori di capacità professionali più raffinate e costose, oppure infine, quando in una perdurante situazione di « crisi economica » si impongono direttive di ampia e rapida riconversione professionale.

Di fronte all'impossibilità di procurarsi forza lavoro adeguata qualitativamente alle esigenze del ciclo produttivo, « le economie capitalistiche tendono a comprendere il costo della formazione nello stesso costo della forza lavoro » (15).

In forma più o meno dichiarata, allora, lo sforzo di cambiamento delle capacità professionali può essere riconosciuto come lavoro produttivo e necessario, attraverso il quale lo individuo acquista dei diritti nella società.

Se questa linea di tendenza sarà verificata si può pensare che *l'obiettivo di una più ampia socializzazione del costo degli studi* dovrà essere prevedibile non solo da parte di coloro che ancora studiano, ma anche dei lavoratori che vo-

(13) A. Gorz, *La formazione della forza lavoro nel capitalismo contemporaneo*, « Problemi del Socialismo » 1965, n. 3.

(14) A. Gorz, *ibidem*.

(15) A. Gorz, *ibidem*.

gliono intraprendere l'itinerario della « educazione permanente ».

A questo punto siamo in grado di effettuare alcune ulteriori osservazioni critiche relative al significato delle strutture formative. Prima di tutto ci pare necessario affrontare il problema della formazione professionale in termini globali, considerando cioè i rapporti e gli equilibri tra le diverse componenti del sistema sociale. Appare allora chiaro, come sia deleteria l'assenza di una azione unitaria dei vari centri che hanno responsabilità al riguardo, come sia impossibile, di conseguenza, una omogeneità dei parametri di giudizio, tale da far giungere ad una programmazione formativa (16).

Ma, accanto a questa semplice rilevazione circa il funzionamento delle strutture attuali, ci sembra necessario giungere ad una critica ben più radicale, che tocchi cioè i contenuti della formazione stessa. Il sistema attuale di formazione si sviluppa assolutamente fuori dal controllo dei soggetti della formazione stessa. La classe operaia cioè, e in particolare le nuove leve giovanili, non controllano *né il funzionamento, né i contenuti* della politica formativa. Si assiste, cioè, a un addestramento lavorativo delle forze giovanili in un contesto ideologico funzionale al sistema produttivo e sociale vigente, in un ambito di valori dogmatici e spesso di contenuto anti-operaio.

Appare allora necessario rivendicare un ruolo di presenza operaia effettiva ai vari livelli che coinvolgono la formazione, affinché sia possibile superare i contenuti e i metodi tradizionali, a partire da una messa in discussione della scienza e tecnica quali sono gestite nella società neocapita-

(16) Basti ricordare che nonostante la delega dei poteri alle Regioni in materia di formazione professionale non è ancora disponibile l'attesa « legge quadro » che definisca i lineamenti globali e gli indirizzi in questo settore, e permetta alle Regioni un riferimento sicuro per legiferare in materia, consenta un radicale riordino, metta freno alla continua proliferazione degli enti (vedi il caso abnorme della Campania: da 80 a 300 enti dopo il decentramento!), renda possibile l'attuazione del dettato costituzionale (artt. 117-119) che prevede la delega agli enti locali della formazione professionale.

listica, fino alla messa in crisi della stessa divisione del lavoro su cui è basata la società attuale.

In tal senso affermare, in linea teorica, la necessità di un controllo della propria formazione non deve significare tuttavia una semplice esperienza di *cogestione, più o meno socializzata, del collocamento della forza lavoro*, nella attuale fase dell'assetto produttivo della società. Del resto una tale linea « minimale » sembra presente nel tentativo governativo irrealizzato di razionalizzare questo settore, affermando una maggiore coerenza tra domanda di lavoro e formazione (17).

Affermare la necessità di un intervento preciso del movimento operaio significa innanzitutto:

a) riconoscere dei contenuti innovativi e alternativi propri della classe operaia che derivano dalla comune lotta allo sfruttamento, alle disuguaglianze, al privilegio;

b) essere, inoltre, convinti della rilevanza dei processi formativi ai fini di una conservazione o di una trasformazione delle strutture sociali.

Con questo tipo di consapevolezza può essere *predisposto un piano articolato di intervento su tutto l'arco formativo* che faccia perno sia sul diritto allo studio sia sul diritto al lavoro: ossia che consideri la riforma scolastica come quadro di riferimento per una trasformazione della situazione anche in ambito occupazionale.

2. I CORSI D'INSEGNAMENTO COMPLEMENTARE TRA DISPERSIONE ORGANIZZATIVA E INSUFFICIENZA DIDATTICA

Tra le attività di formazione professionale promosse direttamente dal ministero del Lavoro si annoverano, fino all'epoca dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 10 del 15-1-1972, i corsi d'insegnamento complementare per gli apprendisti. Con tale decreto vengono trasferite alle Regioni a statuto ordinario alcune funzioni statali « in materia di istru-

(17) Cfr. ministero del Bilancio, *Progetto 80*, Milano 1970, cap. 71.

zione artigiana e professionale » che per quanto riguarda gli apprendisti si riferiscono al decentramento della gestione amministrativa dell'attività corsuale, mentre restano di competenza statale *centrale* (Ministero) le attribuzioni pertinenti la disciplina giuridica dell'apprendistato e gli indirizzi culturali e formativi dell'attività didattica (18), *periferica* (Uffici e Ispettorati del lavoro) per l'avviamento degli apprendisti ai corsi e per i relativi controlli.

Nel complesso le caratteristiche essenziali dell'attività formativa rivolta agli apprendisti ricalcano lo schema tradizionale reso istituzionale dalla Legge 19-1-1955, n. 25 allo art. 16 che fissa la seguente tipologia corsuale:

a) *corsi propedeutici* per i giovani non in possesso di licenza elementare;

b) *corsi di formazione* per gli apprendisti scolarizzati ai quali è risultata un'attività avente un grado progressivo di approfondimento. Secondo la circolare n. 10 del 15-6-1963, emessa dal ministero del Lavoro, viene infatti precisato che nell'articolazione dei corsi dovrebbero essere considerati sia la successione cronologica degli anni sia gli insegnamenti teorici che devono essere ricevuti dagli apprendisti durante il loro periodo di apprendistato.

Esistono quindi corsi di I, II, III grado in base ai quali si rendono operanti i dettami previsti dal citato articolo 16 secondo cui:

— l'addestramento pratico, rivolto a far acquisire al giovane lavoratore l'abilità necessaria a svolgere il lavoro per il quale è stato assunto, avviene presso l'azienda;

— l'insegnamento teorico-complementare conferisce all'apprendista le nozioni tecniche per giungere alla piena capacità lavorativa.

In realtà la suddetta articolazione per gradi non sembra esprimere tanto l'esigenza di definire programmi formativi differenziati in base, ad esempio, ai livelli culturali di par-

(18) Fermo restando che tali indirizzi costituiscono un punto di riferimento relativamente elastico su cui le Regioni hanno spazio per esperienze innovative.

tenza o ai diversi settori di attività, quanto piuttosto tende a diluire in un arco temporale assai ampio (almeno tre anni) il conseguimento di obiettivi di limitata e generica portata culturale e operativa; e, comunque, rigidamente subordinati rispetto alla specificità del rapporto lavorativo dell'apprendista. Ciò è confermato dal fatto che laddove gli attuali contratti collettivi di lavoro riducono notevolmente il periodo di apprendistato, la necessità di legittimare i diversi livelli culturali scompare e, di fatto, ci si trova di fronte a una prevalenza assoluta di corsi di primo grado.

Per quanto si riferisce alla organizzazione e la gestione dei corsi non si hanno consistenti variazioni rispetto alla prassi che si è venuta consolidando nel tempo fin dalla promulgazione della Legge istitutiva dell'apprendistato. L'unica variante di rilievo in vigore sulla base del D.P.R. n. 10, è data dal fatto che i corsi vengono autorizzati e istituiti con il meccanismo della Delega regionale sulla base delle richieste provenienti: dalle singole aziende dove gli apprendisti sono occupati; da aziende consorziate; da Enti, pubblici o privati, istituzionalmente proposti alla formazione professionale (negli ultimi anni si esplicita la tendenza, in alcune Regioni, ad attivare corsi soprattutto da parte di Enti di emanazione sindacale), dalle scuole di Stato come previsto all'art. 36 del D.P.R. 1668 del 30-12-1956.

La frequenza ai corsi è obbligatoria e gratuita ed è prevista per una durata massima regolata dai singoli contratti nazionali collettivi di lavoro. In assenza di tali regolamentazioni si fa riferimento alla circolare n. 7 del 25-7-70 secondo la quale il ministero del Lavoro fissa il contingente massimale di ore da destinarsi ai corsi nel numero di ore annue ripartite in otto ore settimanali per un totale di 25 settimane. In realtà il periodo di tempo destinato alle attività formative risulta assai più limitato se, come è riferito negli atti del seminario promosso dal ministero del Lavoro e della Previdenza sociale a Frascati nel febbraio '74, lo stesso ministero « è dovuto intervenire in via sostitutiva dettando una norma minima che finisce con l'essere applicata in maniera

rigida (3 ore settimanali di lezione per 30 settimane all'anno) » (19).

In ogni caso la frequenza ai corsi viene registrata su un apposito tesserino in base al quale il datore di lavoro retribuisce come ore lavorative quelle trascorse a scuola. Si viene così a realizzare un meccanismo di controllo, gestito sostanzialmente dal Centro di formazione, che dovrebbe mettere in grado l'Ispettorato del lavoro di essere tempestivamente informato delle eventuali inadempienze e di prendere le conseguenti iniziative « risanatrici ». In realtà i margini di operatività degli Ispettorati risultano irrilevanti sia per l'impossibilità di ottemperare con sistematicità agli impegni di controllo previsti nei confronti degli apprendisti, per la grave carenza di personale più volte denunciata a fronte di un fenomeno di inadempienza dalle proporzioni assai vistose; sia per il carattere irrisorio delle sanzioni previste nei confronti, ad esempio, dei datori di lavoro che non concedono il permesso ai propri apprendisti per partecipare ai corsi.

Pur nella carenza di fonti complete e verificabili è possibile avere sufficienti informazioni sulla consistenza della attività corsuale degli apprendisti fin dal primo anno di avvio (tav. 11).

La rilevazione effettuata dal ministero del Lavoro e della Previdenza sociale riporta, fino al 1963, solamente il numero totale dei corsi istituiti e degli apprendisti iscritti in quell'anno. Dall'anno 1963-64 la rilevazione dei dati si fa più articolata; essa tiene conto infatti delle caratteristiche dell'impresa dove gli apprendisti operano e delle ore di frequenza.

Come si può osservare dopo una fase di progressivo aumento del numero di corsi istituiti e di apprendisti iscritti, si ha un brusco decremento corrispondente agli anni 1963-66. Anche in seguito non verrà più raggiunto il livello massimo degli anni tra il 1961 e il 1962.

(19) ISFOL, *La formazione professionale come interfaccia tra scuola e lavoro*, op. cit.

legge per non privarsi dell'apporto produttivo del giovane apprendista, soprattutto considerando che i controlli dell'Ispettorato sono in genere molto limitati e le sanzioni previste risultano irrisorie (21).

Per quanto riguarda l'apprendista si possono invocare sia delle ragioni di « sottomissione alla legge del più forte », non essendovi allo stato attuale della situazione delle concrete possibilità di controllo sindacale del rapporto apprendista-datore di lavoro; sia un particolare atteggiamento di passività o di rifiuto del « momento formativo » in quanto non direttamente percepito come parte integrante della loro esperienza personale. In fondo l'apprendista sente come reale solo la concretezza dell'esperienza lavorativa in cui è costretto ad accettare le « regole » e le esigenze dell'azienda; l'esperienza al di fuori del lavoro è qualcosa di diverso, una sorta di « parentesi » da riempire nel modo meno dispendioso di energia. In questo senso si spiegherebbero lo scarso impegno mostrato, l'inadempienza, l'instabilità nella frequenza, il senso di costrizione subita che caratterizzano l'esperienza dell'apprendista nei corsi di insegnamento complementare.

Questa serie di considerazioni, inerenti gli atteggiamenti di fondo espressi dai diversi attori del rapporto di apprendistato, possono essere integrate da ulteriori rilievi concernenti le modalità strutturali dell'azione formativa che ostacolano il conseguimento di positivi risultati:

a) difficilmente l'addestramento pratico è impartito nelle imprese in modo graduale al fine di permettere un'assimilazione delle nozioni teoriche impartite nei corsi complementari. Specialmente nelle grandi aziende le necessità produttive mal si conciliano con le caratteristiche legate all'ap-

(21) In ogni caso, sulla base di una nostra analisi disaggregata dei corsi per apprendisti in Emilia-Romagna, ci siamo resi conto che il numero di apprendisti coinvolti nei corsi non solo sia esiguo all'inizio dell'anno formativo, ma diminuisce massicciamente nel proseguimento dell'attività. Cfr. G. Sarchielli - G. Mazzotti, *Chi è l'apprendista? Alcuni dati e qualche riflessione in tema di formazione professionale in Emilia-Romagna*, « Scuola e Professione », 1975, n. 2.

prendimento (ad esempio arresto del lavoro per richiesta di spiegazioni(ripetizioni di prove, ecc...) (22).

b) la grave disomogeneità del grado di preparazione degli apprendisti, legata al diverso livello culturale impedisce di procedere con un'attività teorica organica;

c) la mancanza di omogeneità, per la forte articolazione delle qualifiche previste ai corsi, rende spesso impossibile il raggiungimento di un numero tale di soggetti da permettere un regolare svolgimento del corso complementare;

d) l'esiguo numero di ore previste per i corsi complementari mette in luce il carattere di marginalità dei corsi stessi rispetto all'assoluta prevalenza dell'addestramento pratico e di lavoro attuato nell'azienda.

3. L'AMBIGUITÀ E IL RITARDO CULTURALE DEI CONTENUTI FORMATIVI

Ci sembra di aver mostrato con sufficiente chiarezza, sulla base di indicatori come la quantità di ore formative per corso e il forte tasso di inadempienza, come l'intervento formativo rivolto agli apprendisti abbia scarse possibilità di conseguire positivi risultati in termini di qualificazione culturale e professionale. Ciò è riconoscibile, in misura ancor più esplicita, mediante l'analisi dei contenuti didattici essenziali, che sono proposti nella traccia programmatica elaborata dal ministero del Lavoro, che rappresenta lo schema indicativo di base su cui si articolano ancora oggi i corsi complementari (23).

In essa si propone per l'apprendista « un programma di nozioni che risponda allo scopo fissato dalla legge che presupp-

(22) Cfr. CENSIS, *Alcune considerazioni critiche sull'istituto dell'apprendistato*, op. cit.

(23) Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, « Programmi relativi ai corsi complementari per apprendisti », Roma 1971. Dopo il decentramento regionale, si sono tentate esperienze didattiche e gestionali specie sotto la spinta degli enti di emanazione sindacale (vedi Toscana, Umbria, Emilia-Romagna), si tratta di uno sforzo apprezzabile per rinnovare contenuti e metodi, che purtroppo non costituisce ancora un'organica alternativa alla monografia ministeriale.

dere operativa la attuazione del diritto alla formazione dei giovani lavoratori prevista dalle normative vigenti.

Ci possiamo rendere conto con precisione delle incongruenze presenti nel piano formativo per gli apprendisti ricostruendo schematicamente i contingenti vari per le varie discipline nei principali settori di utilizzo di tali giovani.

Dallo schema riportato emerge l'esistenza di un programma di cultura generale comune per tutti gli apprendisti e di specificazione per settori degli elementi essenziali di cultura e tecnologia professionale.

PIANO FORMATIVO PER GLI APPRENDISTI

SETTORI	GRUPPI DI DISCIPLINE	CONTINGENTE ORARIO DEL TOTALE
PER TUTTI I SETTORI	CULTURA GENERALE E CIVICA	1/3 tot.
INDUSTRIA	— MATEMATICA — GEOMETRIA — CULTURA PROFESSIONALE	1/3
	— TECNOLOGIA PROFESSIONALE	1/3
COMMERCIO E SERVIZI	— CULTURA PROFESSIONALE	1/3
	— TECNOLOGIA PROFESSIONALE	1/3

Cultura generale e civica

Il contenuto dei programmi viene schematicamente indicato dalla monografia ministeriale distinguendo tra « cultura generale » e « cultura civica ».

Per quanto concerne la prima, si fa riferimento a un per-

pone naturalmente una corrispondenza biunivoca con le esercitazioni pratiche di mestiere effettuate in azienda ».

Si riconosce, quindi, indispensabile in linea di principio al fine di raggiungere gli obiettivi fissati dalla legge, uno stretto raccordo fra l'attività pratica e l'insegnamento teorico. Si parla di « corrispondenza biunivoca » con le esercitazioni pratiche svolte dall'apprendista nel posto di lavoro, ma tale obiettivo viene « realisticamente attenuato riconoscendo che la molteplicità delle qualifiche verso cui può indirizzarsi l'apprendista, la varietà delle situazioni socio-culturali riscontrabili tra gli allievi dei corsi complementari e la diversità di durata dei corsi stessi, rendono difficile se non impossibile questo stretto legame tra attività aziendale e contenuto dei programmi di nozioni teoriche complementari ».

Ci si trova di fronte in sostanza a ipotesi di un intervento didattico che coordini teoria e pratica, mentre in realtà ciò è contraddetto dalla situazione di fatto in cui opera l'apprendista che si trova a realizzare precisi impegni lavorativi che non possono essere chiamati, se non eufemisticamente, « esercitazioni pratiche ».

D'altra parte nella consapevolezza, affermata dalla monografia ministeriale, che il rapporto teoria-pratica è quasi impossibile da realizzarsi e che quindi non si può raggiungere uno degli scopi principali della legge (piena capacità professionale), tutto è lasciato alla buona volontà e alla creatività degli insegnanti che ricevono dal Ministero una traccia indicativa degli argomenti possibili da affrontare, e che devono tener conto delle varie situazioni « per poter mettere a punto un programma razionale che corrisponda alle esigenze degli allievi corso per corso » (24).

In questo modo, il Ministero finisce per contraddire se stesso e le sue stesse norme, creando verso le attività da esso stesso promosse sfiducia, e senso d'inutilità da parte degli utenti, svuotandole in tal modo di ogni possibilità formativa, senza intervenire in nessuna direzione per tentare di ren-

(24) Ibidem.

fezionamento delle conoscenze della struttura morfologica e sintattica della lingua italiana che gli allievi hanno acquisito nella scuola dell'obbligo, nonché gli aspetti significativi della storia d'Italia con particolare riferimento ai fattori geografici, economici, sociali e culturali che hanno caratterizzato i secoli XIX e XX. Per ciò che concerne la cultura civica, si fa riferimento alla società (origini, natura, fini e forme di società), allo Stato e ai suoi elementi costitutivi, alle varie forme di Stato e di governo, ai principi fondamentali della Costituzione italiana, ai suoi organi costitutivi e alle relative competenze, all'organizzazione dello Stato, Regioni, Province e Comuni, nonché ai diritti e doveri dei cittadini. Le nozioni di legislazione del lavoro si riferiscono al rapporto e contratto di lavoro, all'estinzione del rapporto di lavoro, al ministero del Lavoro e ai relativi organi periferici, alle organizzazioni sindacali e alla igiene del lavoro e di prevenzione degli infortuni.

Un approfondito esame di tali programmi di cultura generale e civica ci dovrebbe portare a riconoscere il tipo di impostazione pedagogica a cui far risalire gli obiettivi e le proposte formative rilevate di fatto nonché i mezzi e le modalità di raggiungimento dei fini prefissati. In questa sede si limiteremo a rilevare soltanto come in realtà questi programmi si riducono ad un insegnamento di tipo grammaticale cui si sovrappongono, in modo slegato, una serie di nozioni sullo Stato e i suoi organi costitutivi, nonché cenni di storia, di igiene, legislazione sociale e leggi su lavoro presentati in modo tradizionale. Si tratta cioè di programmi con una impostazione che definiamo per un verso *utopistica*, in quanto presuppongono condizioni ottimali e omogenee di partenza negli allievi, e per altro verso assai dispersiva e avulsa dalle problematiche lavorative e sociali che caratterizzano la condizione di vita degli apprendisti stessi.

In sostanza dobbiamo chiederci se si debbano fare astratte descrizioni dei diritti (formali) e doveri dei lavoratori (25) o piuttosto fornire strumenti per un'analisi della situazione

(25) E' quanto afferma anche F. Frabboni, *La formazione culturale nei corsi per apprendisti*, « Scuola e Città », 1967, n. 7-8.

lavorativa dell'operaio, e delle variabili che concorrono a determinarla. Problemi quali l'inserimento occupazionale, il mantenimento del posto di lavoro, gli scioperi, la gestione del potere all'interno e all'esterno dell'azienda, la riqualificazione o la riconversione, sono temi che non possono essere astrattamente tipizzati e confinati nelle ore di cultura generale o di educazione civica. L'interesse per queste tematiche potrebbe, per esempio, allargarsi agli insegnanti di materie scientifiche, tecniche e pratiche per la stretta relazione fra il loro insegnamento e le condizioni reali di vita dei lavoratori. Infatti un insegnamento di tecnologia che non ricerchi i collegamenti fra le nuove tecnologie e la razionalizzazione del processo produttivo o una disciplina quale la matematica che non sia in relazione con la capacità di comprensione da parte del lavoratore del rapporto fra produzione e distribuzione del reddito, finiscono per cadere inevitabilmente nell'astratto e dunque per perdere ogni significato di stimolo formativo per gli allievi.

Ci pare dunque necessario operare per l'individuazione di un modello di cultura generale che esca dai binari ristretti di orari definiti e di testi aridi e nozionistici, per divenire momento di presa di coscienza critica dei dinamismi specifici presenti nella realtà complessiva che si sta vivendo. Da ciò deriva immediatamente la necessità di acquisire *strumenti e metodologie di analisi* a carattere interdisciplinare e, al tempo stesso, un *atteggiamento personale di base* favorevole alla ricerca e alla verifica continua delle leggi che regolano la realtà materiale e i rapporti sociali (26).

Cultura e tecnologia professionale

Esaminiamo brevemente i programmi di cultura professionale e di tecnologia dei settori industriali e commercio assumendo come riferimento alcune figure professionali esemplari (27).

(26) A. Leon, *Psicopedagogia degli adulti*, Editori Riuniti, Roma 1974.

(27) Per questa analisi sintetica ci si è basati sulla monografia ministeriale in precedenza citata e su alcuni dei testi scolastici attualmente in

Settore industria

Con il termine di « cultura professionale » viene inteso, nell'ambito dei programmi corsuali relativi agli apprendisti, un'insieme di nozioni elementari di aritmetica, geometria e di nozioni tecniche. Gli argomenti affrontati devono comunque avere il carattere di immediata applicabilità con riferimento alla qualifica che l'allievo deve conseguire, e nel loro insieme sono assimilabili ai programmi in uso alcuni anni fa nelle scuole medie inferiori.

Anche in questo caso ci troviamo di fronte ad una frammentazione nazionale senza nessun impegno esplicito a fornire all'allievo le chiavi di lettura del discorso scientifico, a stimolare cioè la comprensione delle leggi generali a cui i singoli fenomeni rinviano.

Manca di conseguenza un impegno didattico culturalmente convalidato lungo le linee di uno sviluppo:

a) *della interdisciplinarietà*, intesa come momento di ricerca che scopre, per esempio, i rapporti esistenti tra le tecniche matematiche e il mondo della produzione;

b) *della metodologia* intesa come formulazione e risoluzione dei problemi reali in termini di modello logico-matematico (28).

Anche per quanto concerne le nozioni tecniche (meccanica, termologia, chimica, ecc.) valgono le suddette considerazioni, aggiornate inoltre dal fatto della inesistenza di dimostrazioni sperimentali dei principi che si vogliono prendere in considerazione. In questo ambito un discorso specifico meritano i programmi per le *tecnologie di settore*.

Esse dovrebbero rappresentare, ad esempio per un meccanico, l'occasione per comprendere, descrivere e illustrare i caratteri specifici della propria attività lavorativa quotidiana in relazione con i processi tecnologici e organizzativi in

uso nei corsi per apprendisti. Si veda al riguardo anche AA.VV. *Il fenomeno dell'apprendistato; idee per un progetto formativo*, Bologna 1974 (ciclostilato).

(28) Cfr. *Il programma per la media dell'obbligo*, in « Impegno unitario », 1974, gennaio.

cui il suo lavoro è inserito. In realtà ancora una volta ci troviamo di fronte ad uno schema arido di nozioni tra loro separate che impedisce al soggetto l'appropriazione di una conoscenza complessiva dei processi lavorativi.

Settore commercio e servizi

Per il settore commercio e servizi il Ministero propone per la cultura professionale una serie di programmi per le varie discipline costituita dall'elenco delle nozioni più svariate, per esempio dall'aritmetica e dal calcolo mentale alla dietetica, alla storia della moda, alla vetrinistica, alla merceologia. Si tratta di un ventaglio propositivo disciplinare che consente libertà nello scegliere e raggruppare elasticamente le discipline elencate a seconda della qualifica. Tali proposte tematiche tuttavia risultano perlomeno inutili in quanto non sorrette da alcuna ottica metodologica, né collegate in modo da costituire sintesi culturale, e inoltre scarsamente collegate al tipo di esperienza lavorativa degli apprendisti.

L'unica nota positiva può essere rappresentata dal fatto che, in tale quadro, può giocare un ruolo determinante lo impegno didattico degli insegnanti non essendoci, di fatto, delle « piste didattiche » troppo rigide e limitative (29).

Una delle possibili direzioni di tale impegno, in aggiunta alle osservazioni di fondo sopra esposte per il settore industriale, può essere data dal tentativo di realizzare una unificazione dei contenuti professionali in relazione al fatto che la diversità degli sbocchi occupazionali nel settore commercio risulta in realtà fittizia e che gli stessi ultimi contratti collettivi dei lavoratori del commercio sottolineano la necessità di omogeneizzare le qualifiche professionali.

(29) Tutto ciò presuppone, tuttavia, il superamento del carattere di precarietà di questo tipo di operatori, assai spesso non sufficientemente preparati ad « animare » la vita didattica dei corsi. Cfr. L. Pagnoncelli, *Gli insegnanti della formazione professionale*, « Riforma della Scuola », 1976, n. 1.

1. UNA PREMESSA METODOLOGICA: TUTTI ADOLESCENTI?

« Una società di alti consumi, opulenta di agi semplicemente non ha bisogno di manipoli di giovani lavoratori allevati con durezza e "responsabili" » (1).

Questa affermazione sembra stimolare valutazioni ottimistiche circa la diffusione, anche nella società italiana, di condizioni strutturali omogenee per una sperimentazione massiccia e positiva del periodo adolescenziale-giovanile. In questo quadro, sulla scia degli eventi del '68, l'emergere di un'ampia mobilitazione giovanile centrata su valori sociali alternativi e su nuovi stili relazionali (2), rappresenterebbe la riprova di una *messa in discussione generalizzata* dei meccanismi istituzionali della socializzazione secondaria, avente in primo piano le aggregazioni giovanili studentesche, come pre-requisito di contestazione e di creatività.

In effetti l'ambivalenza del ruolo dei giovani, soprattutto degli studenti, (rapporto giovani-adulti, dipendenza economica, volontà di autonomia, ecc.), l'incertezza dello *status*, la tendenza idealistica a giudicare la realtà, la volontà di differenziarsi dai genitori, la situazione di attesa in cui essi vivono, possono divenire momenti precisi di un conflitto che investe sia il passato (*status familiare*) sia il pre-

(1) T. Roszak, *La nascita di una controcultura. Riflessioni sulla società tecnocratica e sulla opposizione giovanile*, Feltrinelli, Milano 1971.

(2) K. Keniston, *Giovani all'opposizione*, Einaudi, Torino 1972.

sente (istituzione scolastica) sia il futuro (aspirazioni professionali) e che si presenta gravido di possibilità innovative in riferimento all'*establishment* sociale.

Un discorso di questo genere, che pure riscopre nella azione dei giovani l'importanza motivazionale dell'esperienza di disagio cui essi sono sottoposti, ci sembra tuttavia un approccio riduzionista, nel senso che privilegia e generalizza eccessivamente il motivo sovrastrutturale presente nelle contraddizioni vissute dagli studenti e corre, inoltre, il rischio di collocare anche le loro esperienze all'interno di un modello assai logoro: quello delle « crisi dei giovani », dello « scontro di generazioni » che in ogni epoca si ripeterebbe pressoché invariato.

Ciò che costituisce, inoltre, il limite più consistente di tale modalità di affrontare il problema è dato dalla incapacità di riconoscere le diversificazioni profonde del comportamento adolescenziale-giovanile in rapporto con le specifiche situazioni sociali vissute dai soggetti e, in particolare, con il tipo di collocazione strutturale che essi ricoprono all'interno della società (3).

Per una più approfondita comprensione del fenomeno che stiamo indagando si impone, allora, la necessità di rivedere le categorie interpretative quali « giovani » o « giovani lavoratori » attribuibili di fatto agli apprendisti in base ad unico criterio di raggruppamento (la classe d'età o l'inserimento nel processo produttivo), le quali, tuttavia, fanno dissolvere altri momenti specifici della condizione di esistenza degli apprendisti stessi e quindi non contribuiscono a comprendere le risposte comportamentali che appaiono significativamente diverse rispetto ad un ipotetico modello unitario di sviluppo giovanile o alle modalità di interazione sociale del gruppo più ampio dei lavoratori. Vi è da considerare, infatti, che il periodo dell'apprendistato coincide, grosso modo, con una fase di esperienze psicologicamente assai pregnante — la cosiddetta crisi adolescenziale — che ha un

(3) G. Casadio - A. Palmonari, *Definizione e metodi di ricerca nella psicologia differenziale dell'adolescenza*, « Minerva Pediatrica », 1970, n. 44, pp. 2171-2173.

ruolo decisivo nel plasmare i progetti di vita del soggetto e le sue prospettive sociali e professionali.

Tradizionalmente si ritiene che la presa di coscienza che caratterizza il contesto psicologico della crisi adolescenziale pur essendo multiforme dal punto di vista dei fenomeni comportamentali, si realizzi in maniera relativamente omogenea sulla base di una progressione continua del proprio senso di identità acquisito e confermato nei disagi e nelle ambiguità delle diverse tappe.

In questo contesto di analisi tutto ciò che si mostrerà diverso da una idealtipica fenomenologia dell'adolescenza, potrà essere interpretato come « inadeguatezza » dei risultati dello sviluppo, frutto di « difficoltà maturative », di stabilizzazione eccessiva o di « fissazione » a un certo livello di sviluppo con ostacoli al presagire l'apparizione dei livelli successivi.

Ad esempio per gli apprendisti è assai frequente l'attribuzione di un deficit intellettuale per « spiegare » il precoce abbandono scolastico e le difficoltà al mantenimento del posto di lavoro. Si tratta di una interpretazione apparentemente ineccepibile e che procede assai tipicamente: dato un certo stadio di sviluppo si renderanno disponibili per ciascun soggetto le stesse possibilità di risoluzione dei problemi specifici per quello stadio. Dunque se ciò non si realizza, ci si troverà di fronte a una situazione carenziale del piano evolutivo prestabilito.

In realtà tale procedimento di analisi, che si avvale più o meno implicitamente di concetti « quasi-biologici » (come la evoluzione maturativa) anche per definire l'interazione sociale, sembra ormai largamente insufficiente proprio nella misura in cui non è in grado di integrare coerentemente le variabili situazionali e spazio-temporali che rendono specifica la condizione esistenziale del soggetto. Lo stesso tipo di analisi deduttiva si manifesta ancor più decisamente laddove si definiscono vere e proprie « tipologie delle risposte adolescenziali », che, da semplice momento descrittivo divengono, nella prassi, occasione di giudizio causale.

Ad esempio nelle classiche descrizioni della crisi adole-

scenziale si afferma che si ha la comparsa di un « atteggiamento di rivolta » che si dirige in particolare verso il contesto familiare e scolastico. Ciò è abbastanza comune e in molti casi costituisce una sorta di indicatore dei conflitti e delle più vaste ristrutturazioni caratteristiche dell'adolescenza: il soggetto infatti percepisce una realtà più vasta di quella predisposta e vissuta nel contesto familiare e coglie con ostilità ogni tentativo di limitare la sperimentazione delle proprie possibilità all'esterno del nucleo familiare, quasi che tali tentativi fossero finalizzati a mantenere un artificioso rapporto di dipendenza. In molti casi ciò avviene anche nella situazione scolastica dove assai frequenti sono le manifestazioni di rivolta più o meno velleitaria. Ma tutto ciò è sufficiente per poter spiegare, nei termini di un dinamismo intrapsichico adolescenziale, l'abbandono della prospettiva scolastica, o il precoce ingresso al lavoro o, al limite, certe forme di instabilità sociale?

Ciò significherebbe, in larga misura, attribuire un significato positivo, di « scelta prometeica », a comportamenti che in realtà sembrano più legati alla qualità del rapporto soggetto-ambiente sociale, realizzatosi progressivamente lungo tutta la fase di socializzazione, che risulta strettamente determinato da numerose variabili strutturali e psicologiche capaci di imprimere precise differenze nel modo di definirsi e di esprimersi del processo adolescenziale.

Non a caso nelle valutazioni a posteriori della propria scelta di entrare nel lavoro fatte dagli apprendisti (4) non compare quasi mai questo significato costruttivo dell'« atteggiamento di rivolta » che avrebbe mosso il comportamento di scelta, mentre viene esplicitato una sorta di itinerario di necessità, intrapreso ed accettato quasi deterministicamente, considerando il tipo di rapporti familiari vissuti, lo stato di indigenza, i trascorsi scolastici e così via.

E d'altra parte anche coloro che prevedevano un « salto nel nuovo », illusoriamente spinti da aspettative di realizzazione soddisfacente di sé nel lavoro, si ritrovano nell'im-

(4) Cfr. G. Sarchielli, *Contributo alla conoscenza del fenomeno dell'apprendistato*, Firenze, O.S., 1972.

possibilità di gestire produttivamente l'attuale situazione lavorativa: solo in misura assai ridotta sono in grado di impegnarsi attivamente in un programma di riorientamento della propria prospettiva socio-professionale, mentre più spesso si rifiutano di « lottare », tentando al più di legittimare la situazione esistente valorizzando le poche responsabilità progressivamente assunte nel contesto del lavoro.

Partendo anche da queste frammentarie osservazioni si può trarre l'ipotesi che il tradizionale approccio teorico ai problemi giovanili sia insufficiente a comprendere i fenomeni emergenti nel campo dell'apprendistato.

In particolare il concetto di maturazione sociale dei giovani, utilizzato per implicita analogia a quello di maturazione bio-psicologica, sembra costituire una prefigurazione indifferenziata dell'iter evolutivo individuale che prescinde dalla situazione storicamente determinata e dalla qualità del rapporto soggetto-ambiente. Si ha così una prevalente sottolineatura degli « indici oggettivi » di maturità sociale (basati, per esempio sul coefficiente di attività economica, sull'inizio dell'attività lavorativa, sul tasso di scolarizzazione, ecc.) che individuano una figura standardizzata di giovane che mal si adatta a comprendere le differenziazioni presenti in un certo contesto storico-sociale.

Qualora si voglia usare ancora tali concetti, si dovranno operare verifiche quantitative dei loro elementi costitutivi e soprattutto si dovrà evitare una tipologia astratta del « giovane maturo socialmente », in quanto i criteri, comunque prescelti per tale tipologia, di fatto temporalmente non coincidono e, soprattutto, hanno un rilievo quali-quantitativo diverso nei diversi strati sociali.

Riconoscere, quindi, che l'adolescenza costituisce una situazione multiforme nell'ambito di una certa struttura sociale non significa solamente considerare che essa assume significati diversi (come percezione della sua durata, come qualità delle aspettative o dei progetti per il futuro, come tipo di atteggiamenti rispetto alla realtà sociale, ecc.) per coloro, ad esempio, che sono esclusi dalle opportunità socio-economiche ed educative apparentemente garantite a tutti

gli appartenenti ad una certa fascia d'età. Significa, soprattutto, tener presente che i processi di apprendimento sociale di questa fase (5) si articolano in maniera peculiare sia in funzione della posizione ricoperta dai soggetti nell'ambito della stratificazione sociale, sia, soprattutto, in rapporto al tipo di « forze » che definiscono la loro situazione di vita. Cioè si vuole affermare che il processo di costruzione della propria « identità sociale » da parte degli adolescenti non avviene nel « vuoto sociale », sulla base di meccanismi automatici innescati nell'infanzia, bensì risulta frutto del tipo di relazioni che vengono concretamente sperimentate nel corso della propria esistenza sociale.

In sostanza il divenire adulto non sembra rappresentare qualcosa di univoco, automaticamente generalizzabile, ma i suoi criteri di attuazione dipendono dall'ambiente sociale concreto e dal suo articolarsi.

Per quanto riguarda allora il fenomeno dell'apprendistato, che di per sé è in gran parte poco noto, sarà necessario evitare l'utilizzazione di schemi bio-psicologici di interpretazione o di estendere considerazioni applicabili ad altri gruppi giovanili; al contrario si dovrà partire induttivamente dalla enucleazione dei tratti essenziali che specificamente definiscono la loro condizione materiale di esistenza e di socializzazione.

2. CARATTERI SALIENTI DELLA CONDIZIONE DI VITA DEGLI APPRENDISTI

Tenendo conto delle precedenti osservazioni di carattere metodologico e in assenza di rilevazioni statistiche dirette, neppure campionarie, per poter ricostruire i tratti salienti della condizione di vita degli apprendisti facciamo ricorso a ricerche e indagini circoscritte che, seppure in numero limitato, cominciano ad essere prodotte in questi ultimi anni da diverse fonti. Sulla scorta di tali documenti (che, pur

(5) A. Palmonari - L. Pombeni - G. Sarchielli, *La socializzazione del lavoro*, « Giornale Italiano di Psicologia », 1975, n. 3.

nella diversità dei contesti e delle metodologie d'analisi, mostrano risultati significativamente concordanti) abbiamo individuato le seguenti « aree problematiche ».

Aspetti dell'ambiente familiare

Uno dei primi elementi che emerge dalle varie ricerche esaminate, che di volta in volta citeremo, è dato *dalla ampiezza del nucleo familiare*. Tale ampiezza, anche considerando solo le famiglie « complete » composte da capofamiglia, coniuge, figli, parenti e/o ascendenti, si discosta in misura notevole dai valori censiti per la famiglia italiana media di 3,9 componenti (6).

Per gli apprendisti abbiamo valori medi intorno a 5-6 membri sia in recenti osservazioni (7) sia in ricerche di epoca anteriore (8).

Già questa prima caratteristica dei nuclei familiari ci fa pensare alla presenza di un notevole numero di handicap sociali alla realizzazione delle proprie mete da parte dei membri più giovani, ciò soprattutto considerando il *livello economico delle famiglie stesse* e la loro *provenienza territoriale*.

Quest'ultimo aspetto emerge chiaramente nelle diverse ricerche considerate: si tratta per lo più di famiglie provenienti da ambienti rurali che confluiscono nella città alla ricerca di una sistemazione economico-sociale più adeguata (circa il 50% nella ricerca di Sarchielli, il 43% nella inchiesta di Tavone-Biancucci) ma assai consistenti sono anche i fenomeni migratori da una regione all'altra. Nell'analisi

(6) Si tenga presente che tale valore scenderebbe a 3,6-3,3 se si considerassero tutti i tipi di famiglie; come risulta dall'appendice degli Atti del Convegno provinciale « Edilizia e urbanistica », Ravenna, giugno 1971.

(7) R. Biancucci - E. Giacinto, Tavone, *Apprendistato sotto inchiesta*, op. cit.

G. Sarchielli, *Contributo alla conoscenza del fenomeno dell'apprendistato*, op. cit.

R. Fanelli, G. Clerici, « Caratteristiche degli apprendisti secondo sesso, provenienza, livello scolastico e addestramento », *Securitas*, 1969, n. 4.

(8) A. Ardigò, *Inchiesta sociale sugli apprendisti di due quartieri periferici di Bologna*, in: Piano Regionale Emilia-Romagna, Ministero dei Lavori pubblici - Provveditorato Regionale OO. PP. per l'Emilia-Romagna, Bologna 1959.

effettuata da Fanelli e Clerici a Genova oltre il 30% dei 2.314 soggetti considerati aveva vissuto esperienze migratorie in data più o meno recente; mentre da un'indagine (9) campionaria su 621 apprendisti torinesi sembra accertata una massiccia provenienza da regioni diverse (oltre il 70%, con prevalenza assoluta dal sud). Percentuali minori di emigrati (circa un quinto del totale) si notano in una recentissima inchiesta in un quartiere di Bologna (10).

Ulteriori informazioni, deducibili dalle ricerche analizzate, circa il livello socio-economico delle famiglie degli apprendisti si possono ricavare considerando la posizione professionale dei genitori. Questa analisi può sembrare abbastanza approssimativa in quanto in genere viene usata la classificazione ISTAT che non permette una soddisfacente visione d'insieme dell'attività professionale, che tenga conto cioè sia del settore lavorativo, sia della qualificazione sia della posizione nella struttura produttiva. Si può, tuttavia, rilevare una notevole omogeneità di livello socio-economico.

Notiamo infatti l'assenza pressoché costante di genitori esercitanti attività professionali di tipo superiore (per i dirigenti, i professionisti, gli insegnanti si va da percentuali dello 0% nell'inchiesta Tavone-Biancucci all'1,1 nella inchiesta di Sarchielli), mentre la maggioranza assoluta effettua attività di tipo medio-inferiore inquadrabili in un ambito di limitata qualificazione (manovali, braccianti, impiegati generici).

Da notare poi che le madri in genere non svolgono attività lavorative retribuite (solo il 18% nella ricerca Tavone-Biancucci e il 32% nella ricerca Sarchielli), probabilmente in relazione alle necessità di assistenza connesse con la famiglia numerosa a cui appartengono.

Ci troviamo di fronte, in sintesi, alla caratterizzazione precisa di un strato sociale inferiore. Ciò viene confermato inoltre dalla considerazione del livello culturale delle fami-

(9) Camera del Lavoro di Torino, *Apprendistato massa di manovra*, « Formazione e qualifica », 1970, n. 7-8.

(10) C. Gioia, « Contributo alla conoscenza e alla socializzazione al lavoro dei giovani adolescenti », Tesi di laurea, Istituto di Pedagogia, Bologna, 1973-74.

glie. Nella ricerca Tavone Biancucci, compare infatti una alta percentuale di genitori privi di titolo di studio (21% per il padre e 28% per le madri), mentre la maggioranza si attesta intorno al termine del ciclo elementare e sono assenti i titoli di studio a livello medio.

Tenendo conto degli elementi sopra considerati ci sembra di poter ricavare l'immagine di una struttura familiare in cui sono in primo piano i tratti tipici della famiglia patriarcale tradizionale e che sembra confacente alle condizioni di vita di un ambiente contadino e artigiano più che a quello operaio (vedi professioni del padre, modello prevalente di donna-madre-casalinga, clima culturale, ecc.) (11).

Ciò fa pensare alla possibilità che il contesto relazionale di questo tipo di famiglia garantisca ai nuovi membri giovani minori opportunità di identificazione rispetto ai diversi ruoli adulti e di acquisizione delle informazioni e "social skills" necessari per la costruzione di « atteggiamenti di base » efficaci rispetto al proprio futuro sociale e lavorativo. La prevalenza infatti di schemi culturali di riferimento tradizionali (spesso legati alla recente urbanizzazione), la minore padronanza dei linguaggi codificati nella vita della città, la presenza di minori incentivi motivazionali (all'autorealizzazione, alla espressività, ecc.) possono divenire un ostacolo consistente al superamento della oggettiva condizione di « deprivazione sociale », su cui neppure la scuola sembra poter intervenire con una « strategia compensativa ».

L'iter scolastico

La scuola, com'è noto, può essere vista come una organizzazione sociale in cui si intersecano diverse funzioni, che raramente, in Italia, tendono ad articolarsi armonicamente onde stimolare una valida *realizzazione di sé* da parte dei giovani che la frequentano; più spesso essa attua (e accentua) processi di *differenziazione sociale* tramite meccanismi

(11) Indicazioni analoghe si evincono da una significativa indagine sul fenomeno dell'apprendistato di recente pubblicazione: M. Avvisati, *Centri di formazione professionale e apprendistato nell'Agro Pontino*, in « Formazione Domani », 1974, n. 29.

selettivi (più o meno mascherati a seconda del grado di tolleranza del conflitto presente in una determinata società) e di *socializzazione* delle nuove generazioni (12). Queste due ultime funzioni si ritrovano chiaramente per i giovani apprendisti.

Il fatto caratterizzante il *curriculum* scolastico dei soggetti che utilizzano l'istituto dell'apprendistato è dato dalla elevatissima incidenza dei fenomeni della ripetenza e dell'abbandono precoce degli studi. Ciò è del resto comprensibile in quanto l'ammissione nell'attività lavorativa come apprendisti non risulta normativamente subordinata al possesso del titolo di licenza media, essendo sufficiente il raggiungimento del limite di età di 15 anni.

Dalle ricerche considerate emerge:

a) la presenza di una sensibile percentuale di giovani senza alcun titolo di studio (3,4% nell'inchiesta Tavone-Biancucci, il 2% nella ricerca di Sarchielli, il 5,8% nella ricerca di Fanelli-Clerici);

b) il massimo addensamento intorno al termine della scuola elementare (57% secondo Tavone-Biancucci; 39% secondo Fanelli-Clerici; 20% secondo Sarchielli);

c) un consistente addensamento al termine del ciclo dell'obbligo scolastico (Tavone-Biancucci 32%; Fanelli-Clerici 34%; Sarchielli 37%);

d) una notevole dispersione scolastica ai primi anni della scuola media (Tavone-Biancucci 25%; Fanelli-Clerici 20%; Sarchielli 31%).

Da notare poi che l'*iter* scolastico solo in pochi casi risulta regolare essendo per lo più disseminato di *insuccessi*. Solo il 27% dei soggetti della ricerca Sarchielli non hanno avuto bocciature, mentre percentuali assai elevate di boc-

(12) Si veda M. Barbagli, *Scuola, potere e ideologia*, Mulino, Bologna 1972.

ciati si ritrovano anche nelle altre ricerche considerate (oltre 80% nella ricerca di M. Avvisati).

Da sottolineare che il *curriculum* delle ragazze appare in genere più regolare e con maggiori possibilità di riuscita. Ciò probabilmente risulta legato al fatto che le ragazze vengono spinte a proseguire gli studi solo nei casi di particolare propensione e quindi per esse si opera già in famiglia una specie di selezione qualitativa. Si vede infatti che gli abbandoni scolastici sono più massicci per le ragazze nelle età giovanili, mentre dopo questa « selezione preliminare » le loro possibilità di completare il ciclo scolastico sono molto più elevate rispetto ai maschi.

Nel complesso tuttavia l'abbandono scolastico risulta massiccio (circa il 25% nella ricerca Sarchielli) già prima dei 14 anni per divenire imponente (58%) tra i 14 e i 15 anni; e le giustificazioni addotte dagli stessi soggetti non sembrano chiarire appieno le cause di questo fenomeno. Secondo Tavone-Biancucci i soggetti non si « sentirebbero portati » verso studi troppo teorici (il 56% afferma di non aver voluto continuare gli studi per scarso interesse).

In realtà sarebbe necessario approfondire come si formino negli apprendisti queste modalità di giudizio stereotipe che non permettono di cogliere la realtà da loro stessi vissuta, e spingono a « chiudere il problema » come non significativo e attuale. Questo tipo di percezione (poco interesse per, « poca voglia », « non ero tagliato per », ecc.) sembra indicarci come sia avvenuta negli apprendisti una sorta di introiezione dell'istituzione scolastica e del giudizio che su di loro essa ha dato, a tal punto che vengono assunti come esplicativi atteggiamenti centrati sulla colpevolezza, o su globali limiti personali, oppure caratterizzati da uno sforzo di razionalizzazione più complesso indirizzato a mettere in primo piano difficoltà di « forza maggiore » non direttamente controllabili dal soggetto. Ma in ogni caso si viene a determinare una accettazione più o meno indolore del tipo di esperienza vissuta, senza grandi possibilità di riconsiderazione critica e di presa di coscienza delle cause oggettive che l'hanno in gran parte determinata.

Condizioni lavorative

Per un certo numero di giovani nella nostra struttura sociale la scelta del lavoro costituisce un problema importante che viene risolto per tentativi tenendo conto delle capacità di progettazione del proprio futuro e delle opportunità offerte dalla struttura occupazionale.

Per gli apprendisti invece appare necessario risolvere in un breve lasso di tempo tale problema anche perché, come è previsto dalla legge, l'eventuale svolgimento di mestieri diversi impedisce il cumulo degli anni successivi per il passaggio di lavoratore qualificato, prolungando nel tempo una situazione di instabilità e di « minorità lavorativa ».

La fase delle « prove » e dei « tentativi » (13) viene così anticipata nel tempo, infatti già nel periodo scolastico non pochi soggetti (circa il 32% nella ricerca Sarchielli e oltre il 70% nella ricerca di M. Avvisati) hanno avuto esperienze continuative di lavoro, nel periodo estivo ed anche durante l'anno scolastico. Inoltre il periodo di non occupazione dopo la scuola risulta in genere « stranamente » assai breve: circa il 51% dei soggetti della ricerca di Sarchielli è entrato subito al lavoro mentre il 31% ha atteso meno di un anno.

Da sottolineare che l'aver avuto una precoce conoscenza diretta delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro non premunisce gli apprendisti da una serie di vessazioni e condizionamenti che sembrano caratterizzare il loro specifico rapporto di lavoro, come è stato da più parti denunciato.

Cerchiamo ora di ricostruire i tratti più significativi della condizione lavorativa degli apprendisti:

a) *Età di inizio e durata dell'apprendistato.* Essa è rigorosamente definita dalla legge, tuttavia nella ricerca di C. Gioia effettuata in un quartiere di Bologna su 706 soggetti, risultano occupati con la qualifica di apprendisti ben 84 giovani tra i 21 e i 27 anni.

(13) Per questo aspetto si veda: G. Sarchielli, V. Zani, *Materiali per lo studio della socializzazione lavorativa*, Coop. Libreria Univ., Bologna 1974.

Forti dubbi circa il rispetto per l'età di inizio dell'apprendistato si evidenziano dalla ricerca Sarchielli nella quale si affaccia l'ipotesi che per l'età più basse (14-15 anni) si attui facilmente un primo tipo di rapporto di lavoro senza effettivo riconoscimento giuridico sulla base di un tacito accordo tra apprendisti e datore di lavoro. Solo in seguito avverrebbe la regolarizzazione del rapporto stesso.

Tale osservazione è confermata in un'indagine promossa a Terni (14) nel settore dell'abbigliamento: di « norma » si attende circa un anno prima di regolarizzare gli apprendisti, i quali restano in tale condizione per un periodo assai elevato con punte tra i 5 e i 6 anni (4%). Lo stesso avviene nel settore del commercio dove il 37% dei soggetti intervistati afferma di aver superato il secondo-terzo anno di attività come apprendisti mentre il contratto vigente prevederebbe un periodo non superiore a 18 mesi.

b) *Durata dell'attività lavorativa giornaliera e presenza di ore straordinarie.* Contravvenendo le norme che regolano l'apprendistato circa il 48% degli intervistati da Tavone-Biancucci hanno un orario giornaliero che supera le 8,30 ore con punte che arrivano alle 11-12 ore (5,6%). Il 21% degli apprendisti svolge lavoro serale dopo le 22 e il 24% anche lavoro festivo. Questi dati sono confermati nella ricerca dell'ECAP di Modena (15) dalla quale risulta che oltre il 63% di giovani svolge attività straordinaria.

Il lavoro straordinario viene specificamente denunciato nell'inchiesta realizzata a Terni dalla quale risulta che nel settore tipografico e metalmeccanico si hanno frequenze di lavoro straordinario intorno al 53% mentre per quanto riguarda le parrucchiere e il settore dell'abbigliamento si giunge a punte del 73%.

c) *Tipo di lavoro effettuato.* Dall'analisi svolta dall'ECAP di Modena risulta che le condizioni di lavoro non offrono sufficienti garanzie di sicurezza e che il ruolo del

(14) ECAP-IAL-ENFAP, *Apprendista cercasi*, Terni 1974.

(15) ECAP-Modena, *Il paese degli apprendisti*, in « Formazione e qualifica », 1970, n. 7-8, pp. 49-51.

giovane apprendista è sempre più relegato a un tipo di lavoro in serie (59%) e a ritmi pre-determinati.

Ciò sembra essere non causale o episodico: basti pensare a quanto veniva affermato nell'inchiesta ENAIP di Bologna (16) nel 1970 dalla quale risultava che su 500 apprendisti circa il 45% svolgeva attività a cottimo, e tener presente quanto emerge nell'inchiesta fatta a Terni nel 1974 dalla quale risulta una diffusione massiccia del lavoro in serie, una utilizzazione degli apprendisti per attività lavorative non conformi alla qualifica per cui essi sono assunti (circa il 40% nel settore tipografico, il 60% nell'abbigliamento).

Tutto ciò sembra delineare una situazione altamente stressante, non confacente alla fase formativa che gli apprendisti vivono e, in taluni casi, predisponente all'insorgere di infortuni o malattie professionali. Al riguardo non si hanno in genere precise informazioni. Dalla ricerca di Terni risulta, tuttavia, 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 passa all'11%.

Da notare infine che di fronte ai rischi di compromettere la propria integrità psico-fisica non esiste, spesso, neppure una adeguata tutela assicurativa. Gli apprendisti di Terni infatti sottolineano che in caso di malattia non si ha la retribuzione prevista (nel 59% dei meccanici, saldatori, carpentieri, nel 48% delle parrucchiere e addirittura nel 90% delle maglieriste, stiratrici e sarte) e richiedono che anche nel caso dei giovani lavoratori si apra un vasto dibattito sui temi della prevenzione e della sicurezza nel lavoro che li colleghi, in tal modo, alle altre componenti della classe lavoratrice.

Il salario dell'apprendista

Un ulteriore elemento connotativo della condizione di vita degli apprendisti è derivabile da una osservazione ancor-

(16) I dati di questa inchiesta sono stati elaborati a cura del Comitato apprendisti ENAIP di Bologna nel 1970.

ché sommaria, della loro situazione salariale. Tenendo conto della distinzione riproposta da R. Stefanelli (17) esaminiamo entrambe le componenti fondamentali del salario.

Ora, nel caso dell'apprendista il *salario diretto* che viene corrisposto dall'azienda si mantiene, nell'ambito dei diversi settori di attività economica, intorno a livelli più bassi di quelli raggiunti per la stessa mansione svolta da un operaio. A questo riguardo una consultazione delle tabelle salariali contenute nei contratti nazionali di lavoro sarebbe assai dimostrativa. Non potendo affrontare sistematicamente la procedura di calcolo necessaria per conoscere l'esatta retribuzione dell'apprendista, ci limitiamo a presentare due esempi concreti:

A) dal contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti (19-4-1973, art. 5) si ricava che « il minimo tabellare dell'apprendista viene determinato applicando le percentuali della tabella seguente al minimo tabellare del lavoratore inquadrato nella III categoria della classificazione unica di cui al c.c.n.l. 19-4-1973 » (vedi schema 1).

SCHEMA 1) - PERCENTUALI DI PAGA BASE APPRENDISTI (METALMECCANICI)

GRUPPI PER TITOLO DI STUDIO	ETA'	I SEM.	II SEM.	III SEM.
A) Scuola d'obbligo + diploma Ist. Prof. specifico	17	90%		
	18	90%		
	19	90%		
B) Scuola d'obbligo + corso generico di formaz. professionale	16	80%	90%	
	17	80%	90%	
	18	80%	90%	
	19	80%	90%	
C) Scuola d'obbligo	15	65%	75%	85%
	16	75%	85%	90%
	17	75%	85%	90%
	18	75%	85%	90%
	19	75%	85%	90%

(17) Secondo R. Stefanelli si intende per *salario diretto* quello pagato dal datore di lavoro al lavoratore; mentre per *salario indiretto* si intendono gli assegni familiari e ogni altra indennità previdenziale. Cfr. R. Stefanelli, *Le leve del sistema*, e, dello stesso autore, *Inchiesta sui salari*, Bari 1970, seconda edizione.

Occorre aggiungere che essendo il livello salariale un dato relativamente fluido e non esclusivamente determinato dall'equilibrio tra domanda e offerta nel mercato del lavoro (18), si dovranno tener presenti i rapporti di forza tra lavoratori e datori di lavoro per comprendere come in concreto si possa giungere a differenziazioni retributive. Laddove infatti l'azione operaia diviene più incisiva facendosi carico anche dei problemi degli apprendisti, si possono conseguire consistenti variazioni positive dei livelli retributivi. Così, ad esempio, nel settore artigiano taluni contratti integrativi provinciali compensano il prolungamento degli scaglioni di apprendistato (rispetto all'industria) con un discreto aumento delle aliquote percentuali (19), che in molte situazioni determinano un salario per l'apprendista superiore a quello degli operai del III livello (per valori di circa 2,50-5,50%).

SCHEMA 2 - PERCENTUALI DI PAGA BASE (CERAMICA ED ABRASIVI)

GRUPPI PER TITOLI DI STUDIO	Età	SEM.			
		I	II	III	IV
A) Scuola d'obbligo + Dipl. Ist. professionale specifico	17	89%	95%		
	18	89%	95%		
	19	95%			
B) Scuola d'obbligo + Corso generico di F. Professionale	16	77%	83%	89%	
	17	83%	89%	95%	
	18	89%	95%		
	19	95%			
C) Scuola d'obbligo	15	65%	71%	77%	83%
	16	71%	77%	83%	89%
	17	77%	83%	89%	95%
	18	83%	89%	95%	
	19	89%	95%	95%	
D) Scuola Elementare	15	65%	71%	77%	83%
	16	65%	71%	77%	83%
	17	71%	71%	83%	89%
	18	71%	83%	89%	95%
	19	89%	95%		

(18) R. Stefanelli, *ibidem*.

B) dal contratto collettivo nazionale per gli addetti all'industria della ceramica ed abrasivi (17-6-1973, art. 5), si ricava che le percentuali, di cui allo schema 2, vanno riferite al minimo di paga base tabellare della categoria di qualificazione di età corrispondente a quella dell'apprendista. (A questo si deve aggiungere un'indennità di contingenza nella stessa misura di quella prevista per i lavoratori della VI categoria, di età corrispondente a quella dell'apprendista).

Per quanto attiene al *salario indiretto* percepito dallo apprendista, ancora una volta si può rilevare come esso sia notevolmente inferiore a quello dell'operaio (in molti casi di età corrispondente), che svolge la stessa mansione.

A tale riguardo occorre riferirci a quanto già abbiamo affermato a proposito della regolamentazione giuridica dell'apprendistato. Si è visto, infatti, come gli apprendisti godano, solo in parte, delle forme assicurative e previdenziali messe in atto per i lavoratori.

Inoltre c'è da aggiungere che i contributi pagati dalle aziende per gli apprendisti sono ridotti di molto, quando addirittura in certi casi (aziende artigiane) non esistono affatto. È da osservare a tale riguardo, che all'esenzione dei contributi nei confronti delle aziende artigiane, si sofferisce attraverso il Fondo per l'addestramento professionale (20) il quale è costituito prevalentemente da contributi dello Stato e dei lavoratori e solo in minima parte vi partecipano i datori di lavoro attraverso (21):

a) le somme ricavate dal pagamento delle ammende per contravvenzioni alle disposizioni sull'apprendistato;

b) i contributi stabiliti a favore del Fondo dai contratti collettivi di lavoro, da destinarsi a favore dell'apprendistato nella categoria a cui si riferiscono i contratti stessi;

c) i contributi liberamente versati dai datori di lavoro e dai prestatori d'opera sia singoli che associati.

(19) Cfr. « Integrativo provinciale al c.c.n.l. 1-3-1974 per i dipendenti da imprese artigiane metalmeccaniche e delle installazioni di impianti », Bologna 1974.

(20) Vedi art. 62 della Legge 29-4-1949, n. 264.

(21) Vedi art. 20 della Legge 19-1-1955, n. 25.

Nel complesso, quindi, la condizione salariale dell'apprendista, pur essendo notevolmente migliorata rispetto al momento in cui prevalevano più massicce differenziazioni retributive tra i lavoratori in base all'età e al sesso (intorno agli anni 60 si parlava dell'apprendistato come di una ulteriore « zona salariale » accanto alle altre), resta tuttavia confinata a livelli notevolmente inferiori a quelli previsti per gli operai che lavorano nell'ambito delle stesse mansioni.

Ciò evidentemente non è casuale; esprime bensì il notevole grado di « funzionalità » di questo particolare tipo di forza lavoro rispetto alle esigenze delle piccole imprese soprattutto a carattere artigianale.

L'istituto dell'apprendistato — lo ribadiamo — contribuisce attraverso la pratica del basso salario a diminuire il costo della forza lavoro in generale per l'azienda, la quale, a seconda della sua entità ed esigenza, potrà « giocare » su un numero maggiore o minore di apprendisti per abbassare i suoi costi e sostenere così la concorrenza delle altre aziende.

Questo aspetto risulta assai più significativo se si pensa che, prima della recente normativa istituita a regolamentare il numero massimo di apprendisti di possibile assunzione nell'ambito di una certa azienda, molto spesso venivano assunti apprendisti in un numero molto rilevante fino a superare di gran lunga il numero degli operai adulti occupati nella stessa azienda. Ciò soprattutto quando le caratteristiche della produzione non prevedevano delle effettive differenziazioni tra lavoro qualificato e non.

D'altra parte è noto che anche attualmente i datori di lavoro occupano con facilità apprendisti facendo svolgere loro mansioni pressoché identiche, per modalità e durata di tempo, a quelle degli operai adulti, eludendo la normativa in vigore (22).

(22) Cfr. il numero monografico di « Formazione e qualifica », *op. cit.*, che si riferisce a una serie di inchieste effettuate in diverse città e regioni d'Italia dai sindacati, dalle ACLI, da Enti di Formazione professionale. Vedi anche: CENSIS, *Alcune considerazioni critiche sull'istituto dell'apprendistato*, in « Quindicinale di note e commenti », *op. cit.* e « Inchiesta sull'apprendistato », CISL, Parma 1969 (ciclostilato).

A nostro avviso la minore retribuzione oraria corrisposta all'apprendista ci sembra in contrasto con quanto si afferma nella nostra Costituzione al III comma dell'art. 37: « La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione ». Per le ore di effettivo lavoro non dovrebbe esserci differenza tra la paga del lavoratore adulto e la paga del lavoratore minore.

Gli organismi interessati dovrebbero quindi proporre per l'apprendista quella *parità salariale* che così faticosamente è stata raggiunta dalle lavoratrici italiane nei confronti del lavoro maschile. Alcuni di fatto continuano a giustificare la minor retribuzione dell'apprendista adducendo motivazioni circa la produttività del lavoro (23). Tale considerazione potrebbe apparire esatta facendo esclusivo riferimento a lavori complessi che necessitano di un lungo e articolato periodo di addestramento.

In realtà riteniamo che i casi ove sia effettivamente necessario un lungo addestramento per acquisire le specifiche capacità professionali, si stiano sempre più riducendo in funzione della organizzazione moderna del lavoro. Anzi secondo le esigenze del processo di riorganizzazione dei metodi produttivi, sono proprio i giovani che possono più facilmente essere utilizzati, per la loro più facile adattabilità, alle nuove caratteristiche delle imprese (24). Del resto in questa stessa direzione si allineano numerosi contratti collettivi di lavoro, che prevedono un adeguato riproporzionamento dei tempi di apprendistato in funzione di nuovi tipi di mansioni.

Resta poi da sottolineare che l'esistenza di precise norme a tutela del lavoro minorile (sia quelle presenti nella legge istitutiva dell'apprendistato sia quelle, più avanzate, della legge sul « lavoro dei fanciulli e degli adolescenti »), precisando l'esclusione di alcune prestazioni (come il lavoro not-

(23) Occorre però precisare che per produttività noi intendiamo in questa sede non tanto la produttività oraria, ma una produttività in senso lato considerata nell'arco dell'intero anno.

(24) G. Cazzola, *La condizione lavorativa e le rivendicazioni dei giovani*, in « Sindacato Moderno », 1968, n. 5.

turno, pesante, ad incentivo, straordinario, ecc) che intaccherebbero l'integrità psico-fisica del giovane, non può certo essere intesa come fonte di legittimazione per una differenziazione retributiva.

Di conseguenza la rivendicazione della qualifica e della retribuzione unitaria (paga oraria e contingenza) rispetto a una parità di mansioni effettuate può divenire una ulteriore occasione di confronto tra le forze sociali in causa per garantire agli apprendisti la fruizione reale dei propri diritti.

3. LA SOCIALIZZAZIONE AL LAVORO DELL'APPRENDISTA

Tenendo conto dei rilievi metodologici fatti all'inizio e all'osservazione sulle condizioni di vita degli apprendisti, ci pare possibile, a questo punto, raccogliere alcune riflessioni sulle caratteristiche peculiari della socializzazione al lavoro degli apprendisti, onde delineare possibili « punti di attacco » per una riconsiderazione del problema.

Col termine « socializzazione al lavoro » intendiamo considerare il processo mediante il quale si realizza, da parte del soggetto, « l'acquisizione di conoscenze, capacità, valori, motivazioni necessarie per svolgere un ruolo occupazionale. Tale processo comprende un *apprendimento cognitivo* e una più o meno ampia *interiorizzazione normativa* (sia di norme generali orientative che investono globalmente il mondo del lavoro... sia di norme più specifiche riguardanti le categorie occupazionali) » (25).

Ci sembra lecito ipotizzare che nella progressione con cui il soggetto aderisce a tale processo si viene a configurare nei dettagli, a definire con contorni più precisi, la propria *identità psico-sociale*, che rappresenta in ultima istanza il punto di riferimento personale attraverso cui egli decide le proprie azioni e comportamenti sia in ambito professionale sia, in qualche misura, in ambito extra-professionale. Se tale ipotesi interpretativa è esatta apparirà chiaro

(25) G. Sarchielli, B. Zani, *op. cit.* p. 23 e segg.

che, da un punto di vista psico-sociale, acquistano particolare rilevanza le modalità e gli stili (di attività o passività) con cui il soggetto partecipa alla propria socializzazione, soprattutto in quei momenti più significativi in cui tale processo si esplicita: la formazione delle aspettative e dei progetti professionali prima del lavoro, la « scelta lavorativa », l'ingresso nel lavoro e i successivi rapporti che in esso vengono instaurati, ecc.

Ad esempio anche nelle condizioni (sempre più rare) ove il mercato del lavoro appare abbastanza disponibile agli inserimenti dei giovani, gli apprendisti ben raramente si trovano nelle condizioni di effettuare scelte reali.

Ciò in quanto gli *effetti negativi sul piano della loro capacità progettuale* determinati dalla carriera scolastica (e familiare) si esplicitano, spesso, in termini di scarsa percezione delle alternative di scelta presenti nella realtà concreta. Così è molto più verosimile che venga accettata la strada lavorativa intrapresa, come l'unica possibile, e, al tempo stesso, che siano assunti meccanicamente i compiti richiesti traducendoli in schemi comportamentali semplificati, non problematici, strutturati a misura della realtà così com'è, senza il confronto costruttivo e stimolante con il piano delle aspirazioni, degli ideali personali o dei modelli alternativi recuperabili nel tessuto sociale.

Altrettanto significativo da considerare è il momento di impatto preciso con l'ambiente di lavoro. Il soggetto non vive solamente una « situazione di apprendimento o di affinnamento di certe abilità di *performance* ma si trova immerso in una situazione complessiva e provocante di cui deve progressivamente stabilire le dimensioni per lui significative » (26). Egli deve quindi giungere ad una nuova presa di coscienza di se stesso che tenga conto della realtà relazionale (fatta di superiori, colleghi, ecc.), della realtà normativa, delle dimensioni e caratteristiche tecnologiche dell'azienda.

Apparirà chiaro, da quanto detto nei paragrafi precedenti, come per l'apprendista l'incontro con il mondo del lavoro

(26) G. Sarchielli - B. Zani, *op. cit.*, p. 174.

ro risulti una difficile fase di ridimensionamento psicologico, rispetto alle attese, presenti nei soggetti, di attuare una esperienza di indipendenza, autonomia e creatività. Questa difficile esperienza personale, sempre più caratterizzata da emarginazione rispetto agli adulti e da ineguaglianza di trattamento, si viene a sommare alla situazione di alienazione e sfruttamento tipica della condizione lavorativa, venendo assai di frequente a determinare reazioni di disadattamento lavorativo e di evasione. Ci troviamo cioè di fronte a una problematica in cui entrano in gioco da un lato i punti nodali della condizione operaia (alienazione-partecipazione, lotta di classe, ecc.) dall'altro le caratteristiche del rapporto giovani-adulti, che come abbiamo precedentemente osservato sono attualmente di tipo conflittuale specialmente nell'ambito studentesco. Questa complessità della contraddizione vissuta dai giovani che lavorano dà adito a una fenomenologia di comportamenti che non hanno una considerazione univoca da parte degli studiosi.

Accenniamo schematicamente a due delle possibili linee interpretative:

a) alcuni autori che hanno affrontato questo problema da un punto di vista sociologico, tendono ad affermare che nei giovani che hanno un precoce ingresso lavorativo si vengono ad assumere dei comportamenti di tipo passivo, evasivo e individualista, espressione della scarsa capacità di controllo della situazione frustrante vissuta nell'ambito lavorativo.

D. Reisman, per esempio, afferma che per i giovani il lavoro è percepito unicamente come fonte di reddito, in quanto, come esperienza umana più vasta, esso rappresenta unicamente una fonte di « capitolazioni della propria indipendenza, e libertà di giudizio » (26).

All'interno dello stesso quadro concettuale, che si è venuto a configurare verso la fine degli anni 50 ma che di fatto ha « tenuto » fino agli avvenimenti del '68, si muovono le ricerche di Schelsky e collaboratori (27) che tendono a di-

(26) D. Reisman, *La folla solitaria*, Bologna 1955.

(27) Cfr. H. Schelsky, *Gioventù lavoratrice di ieri e di oggi*, Roma 1968.

mostrare un forte estraneità dei giovani alla vita sociale e soprattutto l'inesistenza nei giovani lavoratori di una « coscienza operaia » in senso conflittuale, e la prevalenza di atteggiamenti di apatia e consumistici.

b) In contrapposizione alle tesi fino ad ora riportate, per lo più rivolte a privilegiare il carattere di dipendenza e di marginalità dei giovani rispetto agli operai adulti, si vanno facendo strada alcune ipotesi diverse, tendenti a impostare in maniera più vasta lo stesso problema.

Ci riferiamo agli studi effettuati da S. Mallet (28) i quali si basano sull'ipotesi che all'interno del movimento operaio non vi sia omogeneità, ma che anzi possa intravedersi una certa dicotomia tra vecchia e giovane classe operaia, capace a volte di giungere a situazioni di conflitto in relazione agli obiettivi strategici del movimento intero.

Le basi di questa potenziale diversità sarebbero frutto del diverso livello di sviluppo delle forze produttive. In questo senso gli operai dei settori tradizionali dell'industria o dei settori artigianali meno sviluppati sarebbero prevalentemente centrati su rivendicazioni di tipo salariale; mentre nei settori più avanzati dell'industria (elettrica, chimica, ecc.) o nei settori tradizionali di punta (industria automobilistica) ci troveremmo di fronte a una volontà di autogestione, a una capacità di aggressione del sistema sociale e a un atteggiamento contestativo del sistema di proprietà e di gestione dell'azienda.

Il rapporto con diverse strutture produttive sarebbe alla base di un atteggiamento di maggiore o minore partecipazione al conflitto sociale anche da parte dei giovani. In particolare i giovani operai delle grosse e moderne imprese, con un elevato livello di qualificazione professionale, o i tecnici stessi, sarebbero i più disponibili a una mobilitazione sociale e a una incisività politica.

Accanto a questo primo tipo di motivazione dei giovani

(28) S. Mallet, *La nuova classe operaia*, Torino 1970 (II ed.) e, dello stesso autore, *Le pouvoir ouvrier*, Paris 1971.

operai all'impegno politico collettivo, ve ne sarebbero altre fra le quali:

1) il problema della crescente dequalificazione e quindi della non corrispondenza tra lo sforzo effettuato dai giovani per qualificarsi professionalmente e il posto di lavoro offerto in fabbrica. Tale contraddizione sarebbe ulteriormente aggravata sia dalla scarsa mobilità verticale nell'ambiente di lavoro sia dalla precarietà dell'occupazione stessa e del reddito.

2) Il senso di marginalità, di cui precedentemente si è parlato, e che consisterebbe in un sentimento di essere « fuori gioco », alienati, rispetto all'universo tecnologico, associato a un atteggiamento antiautoritario tipico delle generazioni giovanili, sarebbe un ulteriore elemento capace di rafforzare un impegno contestativo.

3) La rabbiosa reazione per dover « subire » il progresso tecnologico senza possibilità di avere una umana e piena realizzazione della sua razionalità. Questo senso di impotenza non sarebbe uno stimolo alla « rassegnazione », come nel passato o nelle situazioni più arretrate, ma al contrario si convoglierebbe in uno sbocco positivo in senso autogestionario della società intera.

Non c'è dubbio che la posizione del Mallet appare per certi aspetti assai stimolante soprattutto nella misura in cui chiarisce alcune condizioni della situazione di lavoro (dimensioni e grado di sviluppo tecnologico dell'azienda, riconoscimento del rapporto tra formazione e qualificazione, influenza del gruppo di operai adulti sindacalizzati, ecc.) che favoriscono l'insorgere dei fenomeni innovativi anche all'interno dei giovani lavoratori, bloccando o attenuando quei meccanismi ferrei di adattamento attraverso cui il soggetto si socializza.

Resta tuttavia il problema della applicabilità di tali considerazioni agli apprendisti nella situazione italiana. Essi, come abbiamo potuto mostrare, sono giovani assai qualificati (naturalmente e professionalmente); spesso operano in settori arretrati dal punto di vista tecnologico e a più limi-

tata sindacalizzazione; hanno un forte grado di dispersione nel territorio (che limita le possibilità di aggregazione); lavorano sulla base di una normativa restrittiva (e in gran parte inapplicata) non distinguendosi, di fatto, in quanto a mansioni, dagli stessi operai adulti che dovrebbero « istruirli ».

In tali condizioni appare corretto considerare i due approcci teorici sopra delineati come i *possibili poli di una linea interpretativa continua in cui gli apprendisti si collocano in modo differenziale a seconda del loro particolare ingresso in una situazione di lavoro che possieda le risorse necessarie* (in termini di compiti lavorativi, relazioni formali e informali, « clima sindacale », ecc.) *per stimolare atteggiamenti e orizzonti socio-professionali più o meno creativi e tesi al cambiamento sociale.*

In tal senso l'ipotesi di una « cultura giovanile » omogenea risulta abbastanza compromessa. Del resto già la De Maupeou (29) affermava che gli apprendisti immessi nella produzione precocemente si organizzano a fatica in gruppi capaci di assumere un ruolo creativo nei confronti dell'ambiente circostante che viene percepito come negativo e frustrante. Questa situazione oggettiva sembra differenziare nettamente i giovani operai dai giovani studenti che, come abbiamo visto, proprio dalle più ampie possibilità di aggregazione trovano gli stimoli per creare una sub-cultura alternativa rispetto agli adulti.

Ma anche tra gli stessi apprendisti, tenendo conto del rapporto soggetto-struttura lavorativa sopra delineato, si realizzano consistenti disomogeneità.

Soprattutto negli ultimi anni (30) sembra emergere un notevole impegno partecipativo (che si esprime anche in una critica del proprio rapporto di lavoro e in una più consistente azione sindacale) in larghi strati di apprendisti, proprio in rapporto al fatto che in numerose aziende essi *vivono a pieno titolo* la condizione operaia (a parte la loro con-

(29) N. De Maupeou, *Les blousons bleus*, Colin, Paris 1968.

(30) Si rimanda alle indagini citate al paragrafo 2 di questo capitolo, comprendenti anche considerazioni sul livello di partecipazione sindacale che non abbiamo potuto considerare.

dizione giuridica), i movimenti di azione sociale che essa determina, i modelli ideologici che in essa si dibattono.

Laddove, al contrario, persiste una più forte condizione di perifericità (in aziende marginalizzate e tradizionali), che si caratterizza non solo come stato di separazione dagli adulti, ma come potenziale elemento di competitività e di conflitto rispetto agli altri operai (specie nelle situazioni di insicurezza del posto di lavoro) si assiste probabilmente allo sviluppo di quegli atteggiamenti più « tradizionali », già descritti dalla De Maupeou a proposito degli apprendisti francesi (dipendenza rispetto ai capi, rifugio in aspettative consumistiche, senso di inferiorità, aggressività, ecc.).

In quest'ultimo caso proprio dalla loro condizione di perifericità discende una sostanziale estraniamento dei giovani apprendisti da un mondo che appare denso di problemi in cui essi stessi non riescono ad identificarsi. In questo senso si può giustificare un certo distacco dai problemi della classe operaia, dalla quale si sentono in gran parte svincolati non tanto per una mancanza di ideologia classista, quanto per non sentirsi ancora in essa inseriti a « pieno titolo » e quindi meno partecipi dei problemi che ciò comporterebbe. Tanto più questa osservazione ci sembra valida se consideriamo che sia l'esperienza scolastica sia l'esperienza familiare di questi soggetti rappresentano un forte condizionamento ideologico nel senso di una progressiva accettazione dei valori e delle modalità relazionali vigenti.

1. SOLUZIONI SPONTANEE?

Abbiamo finora cercato di mostrare come l'istituto dell'apprendistato interessi nel nostro paese una porzione assai consistente di giovani lavoratori. Si può anzi sostenere che esso costituisca *ancora oggi* una delle modalità più rilevanti attraverso cui i giovani dai 15 ai 20 anni vengono immessi nel processo produttivo a livello operaio.

Tuttavia i dati riportati e le osservazioni fin qui effettuate sulle caratteristiche di questo istituto devono essere attentamente considerate per evitare fraintendimenti.

Affermare, cioè, (e dimostrare con dati quantitativi) che gli apprendisti in Italia sono ancora molti, non significa certamente sostenere una *corrispondenza funzionale tra la definizione normativa*, (e la conseguente immagine sociale del giovane che apprende un lavoro) e il *ruolo di fatto* sperimentato nella struttura produttiva.

E' noto, infatti, che il rapporto di apprendistato si è strutturato e si è progressivamente sviluppato allorché era prevalente una organizzazione produttiva in cui aveva valore la distinzione tra lavoratori qualificati e non qualificati (fondata sul possesso di abilità di mestiere) in cui soprattutto la valenza professionale specifica costituiva, nello stesso tempo, garanzia di continuità del posto di lavoro e ambito di espressività, ancorché subordinato a chiari vincoli gerarchici.

In tale quadro di riferimento il passaggio da apprendista ad operaio non costituisce solamente il riconoscimento formale di una qualificazione conseguita, ma soprattutto la conferma di una capacità di coordinamento delle varie operazioni necessarie all'esecuzione di un compito complesso, per il quale non sono rigidamente prefigurate le procedure, né esistono condizioni di lavoro omogenee e costanti. Si può parlare, in questo caso, come sottolinea A. Touraine (1), di una qualificazione del soggetto che è svincolata dalla struttura organizzativa dell'impresa (e delle macchine presenti), essendo piuttosto funzione di una « maturazione » di tale soggetto, cioè dalla progressiva acquisizione di capacità decisionali adeguate alla variabilità imprevedibile delle condizioni di lavoro.

Ora proprio l'apprendistato avrebbe dovuto rappresentare lo strumento più semplice e rapido per l'acquisizione di tali competenze socio-professionali e abilità di mestiere, certificate formalmente dalla relativa qualifica. E poiché la maturità professionale (caratterizzata appunto dalla abilità manuale, dalla capacità di decisione, dalla pratica esecutiva) veniva raggiunta contemporaneamente alla maturità fisica, si giustificava un periodo relativamente lungo di tirocinio.

Attualmente una organizzazione del lavoro che preveda compiti e competenze professionali con tali caratteristiche risulta pressoché scomparsa nelle *aziende di grandi dimensioni*. Ciò nella misura in cui le condizioni di lavoro « razionalizzate », rendendo programmabili la produzione e le diverse operazioni necessarie per conseguire risultati soddisfacenti, determinano, almeno teoricamente, il superamento del modello precedente di qualificazione operaia. Si passa, cioè, dalla valutazione positiva delle capacità decisionali e dell'autonomia nei compiti professionali dell'operaio, alla utilizzazione di una stessa « unità lavorativa » in ruoli diversi tutti orientati, però, non alla « plasmazione » pro-

(1) A. Touraine, « L'organizzazione professionale dell'impresa », in G. Friedman - P. Naville, *Trattato di Sociologia del lavoro*, Milano 1963.

fessionale di un prodotto, ma all'efficiente funzionamento dell'apparato tecnico. D'altra parte anche nelle *unità produttive di dimensioni minori*, e nelle stesse aziende classificate giuridicamente come *artigiane* (salvo quelle poche che mantengono effettivamente il loro « volto artistico », di mestiere) l'introduzione di nuove procedure di lavorazione e la forte dipendenza dagli schemi produttivi delle imprese maggiori inducono forti trasformazioni nella qualificazione della manodopera.

Sembra emergere in tal senso la tendenza a disporre di un lavoratore la cui competenza professionale non richiede più un lungo periodo di tirocinio in cui integrare l'insieme di conoscenze apprese informalmente (nei diversi rapporti interpersonali instaurati in azienda) con le abilità tecniche specifiche, necessarie per lo svolgimento di un compito lavorativo complesso. Al contrario diviene generalizzabile, anche in tali piccole unità produttive, l'obiettivo di conferire una elevata plasticità alla forza lavoro, che ne garantisca la « facilità di movimento » rispetto alle mutevoli esigenze della realtà produttiva, che propone, comunque, compiti lavorativi semplificati e di più circoscritto impegno creativo.

In sostanza la specificità della figura professionale richiesta dalle trasformazioni della produzione, connesse sia con lo sviluppo tecnologico sia con le particolari forme di organizzazione del lavoro, farebbero prevedere una crisi radicale del rapporto di apprendistato quale ancora oggi è configurato. Sulle possibilità, le ragioni e l'imminenza di tale crisi esiste, come abbiamo visto in precedenza, un relativo consenso (2) da parte delle forze sociali interessate (sindacati, alcuni settori imprenditoriali, studiosi e esperti di formazione, ecc.). Esistono, tuttavia, alcuni *fattori frenanti*, che sembrano poter ritardare ancora l'attuazione di interventi organici di carattere innovativo:

(2) Il dibattito in tal senso era già sufficientemente chiaro ben 12 anni fa. Cfr. « Quaderni di Rassegna Sindacale », 1964, n. 6. Numero monografico su *Qualifiche, istruzione professionale e collocamento*.

a) primo di tutto il carattere di duttilità di questa forza lavoro giovanile particolarmente maneggevole, associato alla sua notevole funzionalità economica. Infatti i vantaggi economici ricavati dalle imprese che occupano apprendisti (per i notevoli sgravi fiscali di cui esse usufruiscono per legge) costituiscono ancora un polmone necessario per la sopravvivenza di numerose aziende artigiane. Basti ricordare che gli apprendisti costituiscono di fatto una categoria salariale posta a un livello più basso rispetto alla classificazione di altri giovani lavoratori di età corrispondenti.

b) La difficoltà di effettuare controlli da parte degli organi pubblici (Ispettori del lavoro) e la dispersione assai ampia dell'occupazione nelle piccole aziende decentrate, sono all'origine di un quadro di massiccia violazione della normativa in vigore (uso del cottimo, del lavoro in serie, dello straordinario), che di fatto assimila l'apprendista all'operaio comune. Tale abnorme utilizzazione degli apprendisti fa sì che essi siano tuttora particolarmente richiesti da quelle aziende di piccole dimensioni e/o artigiane che hanno necessità di risparmiare sul costo della forza lavoro, per continuare a svilupparsi o per sopravvivere in un regime di concorrenza.

c) I gravi condizionamenti legati alla ancora inadeguata attuazione della scolarizzazione obbligatoria (3). Abbiamo visto infatti che, in genere, gli apprendisti rappresentano il frutto di processi di selezione ed espulsione precoce dalla scuola, che non rappresenta, per loro, né una spinta promozionale, né uno stimolo all'orientamento professionale (come invece viene affermato nel primo articolo della legge di istituzione della nuova scuola media unica). La immissione nel mercato del lavoro di giovani non ancora qualificati, posti di fatto ad un livello inferiore a quello raggiunto dagli altri lavoratori, provoca la grave conseguenza di accentuare lo stato di « debolezza » di questa forza di lavoro giovanile che subisce, in misura accentuata, le conse-

(3) A. Schizzerotto, *I fenomeni selettivi nella scuola dell'obbligo*, « Scuola e professione », 1975, n. 3-4.

guenze negative delle rapide fluttuazioni del mercato del lavoro.

d) Infine resta da ricordare il problema della formazione professionale. E' ormai chiaro che l'addestramento degli apprendisti, polarizzato di fatto sull'azienda, punta esclusivamente sulla formazione di abilità operative di tipo rigido e di facile obsolescenza che mal si conciliano con l'elaborazione di contenuti culturali più ampi, presenti nella situazione lavorativa, e orientabili ad una effettiva promozione sociale. Tale situazione di fatto non è dovuta al cattivo funzionamento delle strutture formative esistenti, ma soprattutto al grave ritardo con cui si tenta di affrontare in maniera organica il rapporto tra formazione e occupazione. Basti pensare, ad esempio, a come tuttora non esiste una legge-quadro sulla formazione professionale che dia modo di predisporre strumenti flessibili per rispondere sia ai bisogni complessivi di coloro che entrano nel processo produttivo sia alle esigenze di riconversione e/o di sviluppo culturale di coloro che vi sono già inseriti.

L'aver considerato i diversi fattori che rendono difficile una « crisi spontanea » del rapporto di apprendistato non significa certo sostenere l'impossibilità di una radicale riconsiderazione di tale istituto; esprime, al contrario, l'esigenza di mettere a fuoco proprio quei nodi strutturali che in una prospettiva di trasformazione debbono essere affrontati con impegno. Per assolvere a questo obiettivo sembra utile ricostruire brevemente una *tipologia delle possibili soluzioni*, onde valutarne appieno la portata e il grado di realizzabilità:

a) *Abolizione immediata dell'istituto dell'apprendistato a tutti i livelli*. Si riconosce in sostanza l'inutilità della sua valenza formativa rispetto alla evidente condizione di deprivazione e di sfruttamento dei giovani in ambito lavorativo (4). Tale proposta si è quasi sempre associata alla prospettiva generale di una riforma della scuola e del siste-

(4) A. Bondioli, *Materiali per una discussione sul problema della formazione professionale*, « Formazione e Qualifica », 1971, n. 12.

ma di formazione professionale, mentre hanno avuto un rilievo minore le analisi sulle conseguenze di fatto che tale soppressione immediata presumibilmente comporterebbe sui livelli di occupazione giovanile.

b) *Riforma dell'apprendistato soprattutto nelle sue dimensioni formative.* Si tende in questo senso a realizzare una più diretta integrazione con la scuola, fermo restando che, sul piano dell'apprendimento del lavoro, tale istituto costituisce fin da ora una valida condizione di scambio tra teoria e pratica che potrebbe essere migliorata ulteriormente per garantire il primo inserimento al lavoro dei giovani. Si tratta in sostanza di una proposta (5) che considera *in astratto* la situazione dell'apprendista, cercando ottimisticamente di ovviare alle sole disfunzioni presenti nel vigente sistema formativo. In questa direzione si muovono le indicazioni proposte dall'ISFOL (6) che partono dal rilievo che in fondo l'apprendistato, nonostante tutte le critiche possibili, costituisce « in embrione » una struttura di formazione permanente sul lavoro che potrebbe essere agevolmente « agiustata ». Ciò, soprattutto, agendo non per una radicale ed immediata trasformazione legislativa dell'istituto, ma differenziando i contenuti degli attuali permessi retribuiti concessi agli apprendisti: cioè attuando *interventi per il recupero dell'obbligo scolastico* (istituzionalizzando iniziative sul tipo delle « 150 ore ») e *corsi di qualificazione professionale e culturale* (svolti presso i Centri di formazione professionale) che consentano « il reinserimento dell'allievo nel circuito scolastico grazie (e nonostante) alla sua attività di lavoro ».

c) *Contenimento in alcuni settori del rapporto di apprendistato.* Si considera cioè la possibilità di eliminare l'apprendistato nelle aziende di maggiori dimensioni (o in quelle ove di fatto l'apprendista svolge mansioni operaie)

(5) Almeno come viene configurata da M. Vita - E. Pinchera, *La riforma dei sistemi di apprendistato e di addestramento nell'ambito delle forme di scolarità prolungata*, « Formazione e Lavoro », 1968, n. 30.

(6) ISFOL, *La formazione professionale come interfaccia tra scuola e lavoro*, op. cit.

e di consentirlo in quelle aziende artigiane che mantengono effettive caratteristiche di « bottega d'arte », ove il mestiere assume elevati caratteri di complessità, che vengono trasferiti progressivamente nel giovane, mediante un rapporto diretto con il lavoratore anziano-esperto (7).

In questa ipotesi è chiaro come l'area di applicazione dell'apprendistato sarebbe assai ristretta; dovrebbe prevedere, in ogni caso, una serie di garanzie che impediscano il perdurare delle condizioni attuali di esperienza lavorativa dell'apprendista e cioè: la conclusione del ciclo di scolarizzazione obbligatoria, la partecipazione a validi corsi professionali, la qualità dell'« istruzione » impartita nell'azienda, il regolare conseguimento nei termini previsti della qualifica, ecc.

Tra le diverse proposte sopra delineate che si sono andate configurando progressivamente nel corso della più recente storia dell'apprendistato, *emerge come tra le più convincenti, la proposta della abrogazione totale.*

Tale proposta, affacciata in realtà, come abbiamo visto, verso l'inizio degli anni 60, è stata il tema ricorrente delle (non frequenti) lotte degli apprendisti ed è ricomparsa in questi ultimi anni come *forma esplicita di denuncia* di un istituto ormai superato, che legalizza condizioni di accentratore sfruttamento della forza lavoro giovanile. Nonostante il consenso generalizzato che tale proposta induce, occorre essere chiari: *eliminare l'apprendistato in tutti i settori produttivi richiede il preventivo sviluppo di una serie di condizioni strutturali*, senza le quali ci sembra sia messo a repentaglio il livello occupazionale (che per quanto calante appare ancora assai consistente!) di una larga fascia di giovani (8) senza garantire, peraltro, precisi corrispettivi anche in campo formativo.

(7) G. Negrini, *Indicazioni per una moderna strutturazione della formazione professionale nel settore artigiano*, « Quaderni della Regione Lombardia », 1971, n. 2.

(8) Ad esempio si potrebbe collegare la questione dell'apprendistato ad una politica della manodopera che comporti provvedimenti di espansione o di sostegno della domanda di lavoro giovanile.

Occorre allora pensare a soluzioni multidimensionali e variamente articolate nel tempo.

2. IPOTESI DI INTERVENTO NEL TEMPO MEDIO-LUNGO

Le possibilità di un intervento di più vasta portata nei confronti dell'istituto dell'apprendistato sono legate al tipo di soluzione prevedibile degli attuali rapporti formazione professionale-sistema scolastico da un lato, e formazione professionale-mercato del lavoro dall'altro.

Per quanto si riferisce al primo punto pare condivisa da molti (9), l'esigenza di non considerare più la formazione professionale come un sistema di apprendimento di livello inferiore, a cui debbano accedere coloro che abbiano subito una precoce espulsione dai cicli scolastici normali, ma che al contrario possa divenire una organica proposta di approfondimento teorico rispetto a istanze e interessi differenziati dei singoli sia *nella fase di inserimento lavorativo* sia in funzione delle *richieste successive*, provenienti da una struttura sociale e produttiva in rapida trasformazione. Ciò richiama la possibilità di superare le inadeguatezze presenti nel sistema scolastico sia nei suoi livelli di base (ciclo dell'obbligo) sia a livello secondario.

E' noto infatti che nonostante la politica di espansione della scolarità, promossa particolarmente fin dagli anni 60, si è ben lontani dal conseguimento degli obiettivi ottimali di un livello di *cultura di base* per tutti (10), di conseguenza le proposte sul prolungamento della scolarità al 16° anno e sulla predisposizione di diversi canali formativi e indirizzi didattici, che caratterizzano i diversi progetti di riforma della secondaria, *rischiano di non toccare alla radice il problema dell'uguaglianza di opportunità educative per tutti*.

Si tratta quindi di ipotizzare una strategia globale di intervento che prenda le mosse dalla soluzione dei proble-

(9) R. Gregoire, *L'educazione professionale*, OCDE, Paris 1967. Vedi anche: U. Trivellato - L. Bernardi, *La scuola delle tute blu*.

(10) U. Trivellato - L. Bernardi, *op. cit.*

mi inerenti la realizzazione degli obiettivi socio-educativi della scuola media unica (11), per realizzare successivamente *alcuni* degli indirizzi innovativi fatti emergere dall'ampio dibattito sulla secondaria culminato nel 1972 con il documento conclusivo della « Commissione Biasini » (12) e recentemente ripresi, secondo un'ottica più precisa e realistica, nei progetti di riforma di diverse formazioni politiche (13).

Tale dibattito sembra aver messo in luce la possibilità di trasformare la scuola in una istituzione direttamente inserita nel tessuto sociale, aperta a istanze partecipative e orientata alla realizzazione di un'esperienza critico-metodologica per gli allievi. In tale quadro acquista particolare risalto il proposito di un superamento di indirizzi formativi differenziati in base alla loro valenza socio-professionale gerarchizzante, a favore di una prospettiva unitaria in cui si possano articolare le diversificazioni come frutto esclusivo di esigenze scientifiche e culturali.

Sembra, infine, acquisito il principio di privilegiare, durante la preparazione scolastica, l'acquisizione metodologica e delle procedure di analisi, rispetto alle conoscenze nozionali di più rapida obsolescenza, predisponendo al riguardo opportune modalità di aggiornamento lungo tutto l'arco della vita attiva degli individui.

La presenza di un sistema educativo integrato con la possibilità di più organici approfondimenti successivi (sistema di educazione permanente) può costituire una proposta significativa per i soggetti che sono inseriti nella vita produttiva. In particolare, per gli apprendisti, qualora persista la situazione vigente, sarà possibile ipotizzare mete formative più qualificate, raggiungibili anche nel tempo breve, attraverso un più ampio riconoscimento del *diritto allo studio* nel contesto della contrattazione collettiva (cfr.

(11) Si tratta di assicurare il diritto allo studio, un'organica sperimentazione didattica, una maggior flessibilità della struttura scolastica, ecc.

(12) Cfr. F. Gozzer, *Rapporto sulla secondaria*, Coines, Roma 1973 (Cap. XVIII).

(13) Cfr. il numero monografico già citato di « Scuola e Professione », 1975, n. 5.

ad esempio, la proposta ISFOL che in questo contesto appare rapidamente praticabile).

Per quanto si riferisce al secondo aspetto sopra accennato non siamo in grado di abbozzare in questa sede una analisi economica della situazione italiana, tendente a caratterizzare le previsioni circa la struttura qualitativa e quantitativa della forza lavoro e i suoi rapporti con il sistema di formazione professionale.

Partiamo, più limitatamente, dal presupposto che la formazione professionale possa assumere un *ruolo attivo* nei confronti dell'attuale contesto produttivo e sociale ponendosi come termine di riferimento prioritario nei confronti degli altri elementi dinamici presenti. Ciò in particolare:

a) mediante una integrazione della dimensione formativa con obiettivi più generali di politica economica tendenti a sorreggere e rilanciare l'occupazione (specie per quelle fasce giovanili attualmente emergenti). In tal senso sembrano muoversi numerosi paesi industrializzati onde giungere ad un migliore impiego delle risorse disponibili e, in particolare, tale sembra essere l'orientamento della Comunità economica europea in materia di trasferimento delle risorse da paesi ricchi verso aree sottosviluppate (14);

b) mediante un impiego specifico di riqualificazione professionale e socio-culturale degli occupati che rafforzi i margini di azione circa la contrattazione collettiva con i datori di lavoro, la garanzia del posto di lavoro in presenza di processi di riconversione o di ristrutturazione, e soprattutto circa la possibilità di una mobilitazione efficace su obiettivi capaci di incidere sulle stesse caratteristiche qualitative della organizzazione del lavoro.

Tale ottica più ampia attraverso cui può essere analizzato il ruolo della formazione professionale permetterà, innanzitutto, di individuare presupposti di base per una strategia di sviluppo basata sulla piena utilizzazione delle risorse fi-

(14) Si vedano ad esempio le clausole condizionanti l'ammissione ai benefici del Fondo sociale europeo. Cfr. ISFOL, *Fondo sociale europeo*, «Quaderni Formazione», 1974, n. 6.

siche e umane disponibili e, in secondo luogo, di riconoscere una prospettiva di superamento dell'attuale ruolo subalterno del sistema formativo professionale rispetto al sistema scolastico, evitando al tempo stesso il rischio di un impegno culturale in astratto — una nuova « area di parcheggio » — senza precise finalizzazioni occupazionali.

Ciò premesso una riconsiderazione organica della formazione professionale per i giovani, che oggi si trovano di fronte solo alle limitate opportunità educative fornite dall'istituto dell'apprendistato o dai generici corsi professionali, potrà partire dalla progressiva estensione dell'obbligo scolastico sul quale si innesti direttamente, e non in parallelo, una fase professionalizzante ben circoscritta nel tempo. Resta tuttavia da assicurare, già nel periodo breve, la realizzazione di un sistema educativo di raccordo che permetta ai soggetti precocemente espulsi dalla scuola la realizzazione di una sufficiente esperienza culturale di base.

3. IPOTESI DI INTERVENTO NEL TEMPO BREVE

Delineato il quadro generale delle prospettive di superamento del rapporto di apprendistato, resta chiaro che lo spazio di intervento immediato delle diverse forze sociali interessate, risulta ancora assai ampio.

In effetti l'obiettivo che ci si può porre è quello da un lato di pervenire ad una *abolizione di fatto di tale istituto* nei settori produttivi dove è più evidente lo scollamento tra la definizione normativa dell'apprendista e il suo reale ruolo professionale (ad es. nel settore industriale), dallo altro lato *mantenere aperte le « vie di intervento »*, che si sono così chiaramente configurate fin dai contratti del '70, e che mostrano ancora notevoli possibilità di riuscita nel mitigare (se non modificare radicalmente) la condizione materiale dell'apprendista e la sua collocazione sociale.

Dal punto di vista contrattuale, ad esempio, rimangono aperti numerosi problemi che potrebbero avere una soluzione relativamente rapida nella misura in cui le diverse cate-

gorie di lavoratori si fanno carico, come obiettivo preliminare, sia della difesa dei livelli occupazionali sia della « contrattazione » di nuovi posti di lavoro, tentando di saldare la spaccatura attualmente assai marcata tra « quote forti » e « quote deboli » della forza lavoro. Fra questi problemi possiamo richiamare quelli più frequentemente esplicitati dagli stessi apprendisti (cfr. capitoli II e IV):

— in primo luogo la necessità di omogeneizzare in tutti i settori produttivi le attuali conquiste ottenute dalle categorie più avanzate di lavoratori (come ad esempio la estensione agli apprendisti della cassa integrazione guadagni).

— Contemporaneamente si debbono creare le condizioni per un effettivo controllo dei passaggi di qualifica degli apprendisti (tenendo conto sia del lavoro effettivamente svolto sia dei livelli di formazione di partenza) evitando le distorsioni attuali (e le « forzate » interruzioni del rapporto di lavoro) legate al giudizio di idoneità effettuato solo da parte padronale.

— Occorre poi considerare la necessità di un controllo efficace sulle condizioni di lavoro dell'apprendista (che già hanno dei parametri chiari nella normativa vigente), giungendo anche a impedire le « assunzioni fantasma » di apprendisti in quelle imprese (anche di piccole dimensioni) dove l'organizzazione del lavoro non richiede la specifica qualificazione desunta dalla normativa sull'apprendistato.

— Si impone, infine, il superamento delle differenziazioni salariali basate esclusivamente sul criterio della età giovanile.

Dal punto di vista legislativo sono possibili ulteriori risultati che allargano i suddetti « provvedimenti tampone »: basti pensare alla necessità di inserire chiaramente gli apprendisti sotto la tutela del licenziamento prevista dallo Statuto dei lavoratori; all'urgenza di estendere adeguatamente l'assistenza infortunistica e tutti gli interventi di tipo previdenziale garantiti agli altri lavoratori in caso di malattia; e di assicurare una applicazione estensiva della legge sulla

« tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti », la quale, in un pregevole sforzo di razionalizzare gli interventi a tutela dei giovani lavoratori, riconosce alcuni diritti (per quanto concerne l'orario di lavoro e la prevenzione sanitaria) che devono essere fruiti anche dagli apprendisti (cfr. capitolo II).

Ci rendiamo conto che quanto detto sopra può essere considerato come una « lista » di problemi che per essere con rapidità affrontati e risolti necessitano di una prospettiva unitaria e realistica.

In tal senso, a nostro avviso, i due strumenti operativi privilegiati (la via contrattuale e legislativa) possono ricongiungersi nella sollecitazione di una politica formativa articolata che si connetta con i bisogni emergenti della struttura occupazionale. E' chiaro che tale obiettivo intermedio si ricongiunge alle indicazioni in precedenza svolte sulle « ipotesi di tempo medio-lungo »; vi è tuttavia uno spazio immediato di riflessione e di intervento costituito da un lato dai problemi connessi con la rapida promulgazione di una legge-quadro sulla formazione professionale, dall'altro da quanto può essere fatto fin da ora per utilizzare positivamente gli ambiti formativi previsti per gli apprendisti.

1. Per quanto concerne la legge-quadro ci limitiamo a pochi cenni tesi esclusivamente a riaffermare l'urgenza di definire un *sistema pubblico di formazione professionale* che garantisca a tutti i lavoratori il diritto di acquisire competenze socio-professionali sempre più elevate, nel quadro di una politica di riequilibrio dell'assetto produttivo e di piena utilizzazione delle risorse.

Ciò significa rendere possibile una partecipazione reale delle varie componenti (Stato, Regioni, parti sociali) interessate alla elaborazione di un processo formativo che saldi il ventaglio delle possibili iniziative didattiche con le esigenze socialmente verificate del tessuto produttivo. In tale senso possono essere considerati:

a) l'esigenza di una pianificazione dell'offerta governativa (realizzabile a livello regionale in coordinamento con gli organismi statali);

b) la necessità di attivare a livello regionale strutture pubbliche di intervento: per conferire valenze tecnico-professionali specifiche ai giovani che si avviano al lavoro dalle diverse « uscite » del sistema scolastico; per assicurare occasioni, tendenzialmente ricorrenti, per l'affinamento professionale della forza-lavoro (*qualificazione* di « breve periodo » secondo esigenze accertate di occupazione; *riqualificazione* di coloro che a seguito di mutamenti tecnologici necessitano di riconsiderare le basi conoscitive della loro professione o debbano riadattarle a nuove mansioni; *approfondimento tecnico* inerente mansioni di più ampia responsabilità professionale);

c) un ulteriore obiettivo è costituito da una più chiara articolazione delle garanzie istituzionali che devono essere alla base del sistema di formazione. Ciò significa in primo luogo una *chiara distribuzione delle competenze statali e regionali* (eliminando o circoscrivendo, ad esempio, inutili duplicazioni di apparati tra diversi organi dello Stato o indebite riserve di competenza trattenute dagli organi centrali), inoltre una *adeguata distribuzione dei finanziamenti alle regioni* (snellendo le procedure di accreditamento, e puntando ad un miglior utilizzo delle risorse).

Nell'ambito delle prospettive razionalizzatrici offerte dalla predisposizione della legge-quadro è possibile collocare anche la questione dell'apprendistato, almeno per quanto concerne la possibilità di una rapida riforma del campo di applicazione e la salvaguardia (e il rafforzamento) delle sue valenze formative. Si potrebbe pensare, ad esempio, ad *individuare le effettive mansioni* per le quali l'apprendistato ha ancora un significato; *vincolare l'uso di apprendisti* (adetti ad aziende artigiane) ad un regolamentato e congruo periodo di formazione; *apprestare adeguate misure economiche* che garantiscano un salario omogeneo agli altri lavoratori senza gravare direttamente sulle imprese, *equiparando*, nel contempo, *la posizione degli apprendisti a quella degli allievi dei corsi di formazione professionale*.

Dopo aver sottolineato la possibilità di individuare « spazi istituzionali » per affrontare la questione degli ap-

prendisti parallelamente alla predisposizione di un sistema organico di formazione professionale, concludiamo con alcuni spunti di tipo metodologico e contenutistico che possono informare, *fin da ora*, una sperimentazione didattica nei corsi per apprendisti, che sia il frutto di un nuovo modo di concepire la formazione professionale.

2. Il ruolo che tradizionalmente la formazione professionale ha ricoperto all'interno del processo di socializzazione lavorativa dei giovani è stato di completa subordinazione alle scelte e ai processi produttivi attuati.

In termini di contenuti, nel migliore dei casi, ci si è limitati a un serio addestramento legato alla trasmissione delle conoscenze, delle mansioni e delle operazioni più o meno parcellizzate da compiere.

Raramente i processi di formazione professionale, specie quelli rivolti agli apprendisti, abilitano a una comprensione del proprio ruolo all'interno del processo produttivo, del quadro complessivo decisionale e organizzativo che lo presiede.

Per togliere la formazione da questo stato di dipendenza e di passività e riscoprire il suo ruolo, ci pare necessario fissare nuovi obiettivi su cui costruire gli itinerari formativi.

I processi formativi, partendo dalla situazione personale e sociale dell'apprendista, debbono puntare in primo luogo a far *acquisire una metodologia di analisi strutturale socio-economica, culturale del territorio*, per far crescere l'impegno conoscitivo e di intervento nei confronti del proprio contesto sociale, economico, culturale.

E' questo un obiettivo che raramente viene considerato in modo organico, partendo dal presupposto che esso faccia parte dei generali « impegni deontologici » dell'insegnante.

In realtà, nella pratica educativa, quasi mai viene data per la formazione dell'apprendista una qualche rilevanza al tipo di relazione che il soggetto instaura con il contesto socio-culturale ed economico di riferimento, e, di conseguenza, al suo tipo di partecipazione al processo formativo.

Al contrario ci sembra che l'iter formativo debba far scoprire le dimensioni determinanti della personalità sociale del soggetto (i suoi rapporti con le istituzioni, con l'ambiente, le ideologie, la famiglia, il tempo libero e il gruppo dei pari, ecc.), i rapporti che esistono fra loro, il significato che hanno per la sua esperienza personale, in termini di condizionamento, di promozione sociale e individuale.

Queste non sono solo variabili esterne di cui tener conto, ma dimensioni che definiscono tale rapporto da un lato, e che aprono, dall'altro, nuovi impulsi alle sue possibilità di identificazione e di azione sociale.

All'interno del più vasto contesto socio-economico e culturale si colloca l'azienda in cui l'apprendista è inserito; diviene allora obiettivo fondamentale su cui orientare il processo formativo la *conoscenza di una metodologia di analisi delle dinamiche aziendali*.

L'analisi può essere incentrata, possibilmente raccogliendo dati oggettivi, attraverso questionari:

— sulla *struttura* dell'azienda (dimensioni, tipo di produzione, n° degli occupati, proprietà dell'azienda, volume di affari, clienti, stato e tipo degli impianti...);

— sull'*organizzazione del lavoro* (orari, tempi e metodi, ritmi, ruoli professionali, le abilità richieste...);

— sull'*ambiente di lavoro* (condizioni igieniche, e sanitarie, servizi...);

— sul *conflitto aziendale* (rapporti con il datore di lavoro, con i superiori, gli operai, i pari, presenza o assenza del sindacato, azione di esso...).

L'esame e la discussione dei dati raccolti dovrebbe portare i giovani lavoratori ad acquisire le capacità personali di riflettere, di rendersi conto della propria condizione lavorativa, di comprendere l'importanza dei problemi che quotidianamente si trovano ad affrontare; di valutare la fiducia e le possibilità che hanno di risolvere tali problemi in relazione ai loro interessi e alle loro esigenze; di abituarsi a vivere, senza paura, le situazioni di conflitto; di tenere continuamente innescato il meccanismo di disponi-

bilità all'apprendimento. E' parimenti importante acquisire quelle capacità che direttamente permettono di incidere nell'organizzazione strutturale del lavoro, del processo produttivo, le tecniche e le modalità con cui si esercita il comando, i rapporti che esistono fra superiori-inferiori-pari; acquisire la capacità di lavorare collettivamente in piccoli e grandi gruppi (15).

Volendo puntualizzare quanto sopra esposto, ribadiamo che si vuole assumere come riferimento generale una critica dei processi di socializzazione lavorativa che intervengono nella società globale in quanto si definiscono come forze orientate a rendere fruibili in una struttura di lavoro determinata le personalità sociali. Partendo da tale critica si creano le condizioni per considerare la formazione professionale come situazione aperta all'innovazione, potenzialmente tale da divenire un servizio di valorizzazione dei fattori personali (della « soggettività ») in termini diversi e alternativi rispetto all'univocità della valenza formativa prevista dalle imprese e dalla struttura produttiva in generale.

In tal senso si può allora ipotizzare che la formazione professionale possa rappresentare un momento nuovo nell'ambito delle modalità classiche di relazione tra lavoratori e imprese, ricoprendo ad un tempo sia un *ruolo di difesa della forza contrattuale* (controllo delle capacità professionali, ricomposizione delle mansioni, ecc...) sia un *ruolo di spinta alla modifica della stessa struttura del lavoro* (conoscenza dei processi lavorativi, valutazione dei piani tecnici, ecc...) sia un'*occasione di « cambiamento » collettivo e individuale* (*globalizzazione delle richieste sindacali, eccetera*).

(15) G. Contessa, R. Vaccari, A. Voltolin, *La formazione alternativa*, Etas Libri, Milano 1975 (cfr. soprattutto l'introduzione di E. Spaltro).

