

## Giovane apprendista!

quando riceverai questo progetto elaborato dalla CGIL per il tuo avvenire e per quello di milioni di giovani, penserai di nuovo per un momento, come ti avviene spesso nel corso della giornata, alla vita dura, di stenti, priva di tranquille prospettive che attualmente conduci.

La tua ardente aspirazione è quella di imparare un mestiere e di avere lavoro, così da sentirsi dire dalla mamma, dal papà, dai fratelli e dagli amici «è un bravo operaio». La tua giusta aspirazione è quella di studiare, di frequentare la scuola professionale o serale, di non essere sottoposto a lavori pesanti o nocivi che nulla hanno a che fare col mestiere che vai imparando; di passare delle felici vacanze, di ottenere un serio controllo sul tuo stato di salute per salvaguardarti dalle malattie più terribili che minano la gioventù.

Ebbene, giovane compagno e amico apprendista! Se desideri che queste tue aspirazioni si avvino verso la realizzazione, dà la tua adesione al progetto della CGIL sulla disciplina dell'apprendistato, fallo conoscere ai tuoi amici ed ai tuoi parenti; discutine con loro, lotta nella fabbrica, nella lega e nel sindacato di categoria per ottenere dal tuo datore di lavoro un migliore trattamento. Partecipa e fai partecipare i tuoi amici alle assemblee, alle riunioni ed alle manifestazioni che verranno promosse dalla Camera del Lavoro della tua città e dal Sindacato della tua categoria per discutere questo progetto.

Ricordati che solo lottando unito, nella CGIL, potrai conquistare la riforma democratica dell'apprendistato e contribuire alla conquista di un migliore avvenire per te e per tutta la gioventù lavoratrice italiana.

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

# SCHEMA

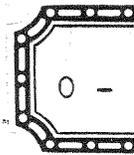
di provvedimento legislativo  
sulla disciplina dell'apprendistato



CGIL REGIONALE
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIO
M
344
1
C6



ROMA  
Stabilimento Tipografico U. E. S. I. S. A.  
1949



Il problema della disciplina dell'apprendistato è uno dei problemi che data la situazione attualmente esistente nel campo del lavoro, la CGIL intende mettere in discussione al fine di dare ad esso una soluzione che risponda alle esigenze della produzione e dei lavoratori.

A questo scopo la Commissione Giovanile Nazionale della CGIL in collaborazione con i Sindacati e le Federazioni Nazionali di categoria e con la CGIL ha preparato il presente progetto di legge che, mentre afferma una serie di principi che regolano in via generale l'apprendistato e la posizione dell'apprendistato lascia alla contrattazione collettiva il compito di adattare i principi stessi ad ogni singolo ramo di produzione ed anche alle condizioni ambientali e produttive della Regione e della Provincia.

I capisaldi del progetto che si propone sono i seguenti:

a) anzitutto, una definizione moderna dell'apprendista che è concepito non soltanto come un praticante, nei termini tradizionali, ma anche come un allievo e, nello stesso tempo, come un lavoratore, il progetto tende a contemperare questo triplice aspetto della figura dell'apprendista in modo che il risultato finale, che è quello di preparare per la produzione degli operai esperti ed intelligenti, sia raggiunto con minore sacrificio possibile sia dal datore di lavoro che dello stesso apprendista e dello Stato;

b) l'esame preventivo dell'apprendista, sia dal punto di vista fisico che psichico, per saggiarne l'attitudine professionale generica e specifica: tale compito è dalla legge affidato ad una rete di « centri di orientamento » che trova già riscontro in altre legislazioni moderne, specie quella francese, e che può essere pienamente attuato anche in Italia dove non mancano mezzi e studiosi per simile importantissimo compito;

c) l'imposizione di una determinata percentuale di apprendisti ad ogni azienda non artigianale: questa misura potrà sembrare pesante per le aziende nell'attuale situazione della produzione, ma, a nostro avviso, in Italia essa è indispensabile se si vuole tener conto delle esigenze future della produzione e della necessità vitale dell'occupazione e dell'addestramento professionale dei giovani. Il progetto stabilisce un 10% di imponibile di apprendisti; ma lascia ovviamente ai contratti collettivi la determinazione di percentuali maggiori in rapporto alle condizioni di ogni singolo ramo di produzione;

d) l'incremento e la generalizzazione — nei limiti del possi-

bile — delle scuole di formazione professionale aziendali o interaziendali o extra-aziendali, nelle quali l'apprendista possa perfezionarsi rimanendo lavoratore ed apprendista. Ed infatti, la frequenza di tali corsi non presuppone di trasformare il giovane lavoratore in uno scolaro, ma di completare, soprattutto dal lato teorico e tecnico, la preparazione eminentemente pratica che egli acquista nel luogo di lavoro.

L'impostazione tecnica delle scuole e dei corsi, i loro programmi ed il loro funzionamento dovranno essere ovviamente regolati da legge separata;

e) la creazione di una Commissione Sindacale Centrale per l'Apprendistato e di Commissioni Sindacali Regionali ed, ove necessario, provinciali per l'attuazione pratica della legge e per la vigilanza sulla stessa attuazione: tali organi non possono apparire superflui, perchè la materia è delicata, difficile e varia, ed esige una vigilanza ed una assistenza assidua; in realtà solo organi composti di competenti in materia di lavoro ed istruzione professionale, di sindacalisti che abbiano vissuto e vivano la vita della fabbrica o dell'azienda o che con essa stiano a continuo contatto, possono garantire che la legge non rimanga sulla carta e che non sia snaturata nella sua applicazione, come infallibilmente accadrebbe se la vigilanza fosse affidata soltanto ad organismi burocratici ufficiali o se il suo rispetto fosse garantito soltanto dalle sanzioni penali.

Le Commissioni Sindacali, oltre ai compiti su accennati, dovranno svolgerne un altro importantissimo in ovvia collaborazione con gli uffici di collocamento e con i centri di orientamento: il servizio di *consultazione professionale per gli apprendisti*, che deve necessariamente completare l'opera dei centri di orientamento e che in altre nazioni (ad esempio la Francia) è già attuato;

f) garanzie di retribuzione, trattamento, ferie, assistenza sanitaria, ecc., in favore degli apprendisti, soprattutto allo scopo di garantirne la integrità fisica e la salute: regolamentazione della loro carriera e del passaggio alla categoria di operai esperti;

g) forti facilitazioni ed agevolazioni per le aziende artigiane in quanto comprendano apprendisti, e ciò per tener conto della realtà obbiettiva in cui si svolge la produzione artigianale.

## I

### DEFINIZIONE DELL'APPRENDISTATO

Art. 1. — L'apprendistato attua la formazione professionale dei giovani lavoratori mediante un tirocinio di carattere eminentemente pratico svolto nell'azienda.

Art. 2. — L'apprendistato deve, di regola, essere integrato da una istruzione generale tecnica impartita in corsi aziendali, interaziendali o extra-aziendali.

Art. 3. — E' apprendistato — agli effetti retributivi — anche la formazione professionale che venga attuata mediante un tirocinio razionale e completo di preparazione generale tecnica e pratica.

## II

### ESAME PREVENTIVO DELL'APPRENDISTA ED ASSISTENZA SANITARIA

Art. 4. — L'inizio dell'apprendistato deve essere preceduto da un accurato esame sanitario e di orientamento professionale dell'apprendista atto ad accertare la sua idoneità fisica e psichica, sia in senso generale che in relazione alla professione che esso deve intraprendere.

All'esame predetto verrà proceduto a cura di una rete nazionale di Centri di Orientamento Professionale istituiti da Comuni, Università, Enti Intersindacali, Associazioni Professionali, Aziende, Scuole, ed altre idonee istituzioni, i quali funzioneranno sotto il controllo dello Stato e secondo un regolamento da approvarsi con separato provvedimento.

Art. 5. — Fermo restando il diritto alle normali prestazioni sanitarie, l'apprendista e chiunque svolga un tirocinio di formazione professionale dovrà essere sottoposto a visite mediche di controllo trimestrali.

### III

#### TIROCINIO E PASSAGGIO AD OPERAIO

Art. 6. — La durata del tirocinio di apprendistato non potrà superare i 4 anni per la categoria professionale più elevata. Tale durata potrà essere ridotta in base a norme di contratto collettivo specie per coloro che abbiano seguito con profitto scuole o corsi di formazione professionale del ramo.

Il tirocinio può essere preceduto da un periodo di prova a carattere orientativo per un termine non superiore alle tre settimane.

Art. 7. — Il passaggio da apprendista ad operaio qualificato avviene a seguito di esame teorico-pratico da parte di commissioni composte dall'imprenditore, o suo delegato, da rappresentanti dei lavoratori e dal superiore diretto dell'apprendista.

Art. 8. — L'apprendista che ha compiuto la metà del periodo dell'apprendistato — anche in più aziende dello stesso ramo — può richiedere di essere sottoposto ad esame per conseguire il passaggio ad operaio qualificato. Tale esame — se negativo — può essere ripetuto ogni 4 mesi a richiesta dell'apprendista.

### IV

#### ORARIO DI LAVORO

Art. 9. — L'orario giornaliero di lavoro per gli apprendisti — che comprende la frequenza ai corsi per la formazione professionale — sarà quello stabilito dalla legge e non potrà superare *le sei ore* per i giovani di età inferiore ai 16 anni.

### V

#### AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE

Art. 10. — Ogni azienda industriale, commerciale, agricola, del credito, dell'assicurazione, dello Stato e degli altri Enti pubblici, dovrà comprendere in permanenza nel proprio personale un numero di apprendisti non inferiore al 10% del numero degli operai adulti in essa occupati: detta percentuale potrà essere aumentata dai contratti collettivi di categoria.

Per particolari rami di produzione la percentuale predetta potrà essere ridotta con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale su conforme parere delle Commissioni di cui ai successivi articoli 23 e 25.

### VI

#### ASSUNZIONE DEGLI APPRENDISTI

Art. 11. — L'assunzione degli apprendisti dovrà avvenire unicamente tramite gli Uffici di Collocamento, i quali dovranno iscrivere gli apprendisti in elenchi separati da quelli degli operai adulti, distinguendoli secondo le categorie di attività cui i giovani aspirano.

Art. 12. — Possono essere scritti nei suddetti elenchi i giovani che abbiano compiuto il 14° anno di età, abbiano superato l'esame di orientamento sanitario e professionale di cui all'art. 4 e possiedano il certificato di compimento degli obblighi scolastici oppure forniscano la prova che essi non abbiano potuto, per ragioni indipendenti dalla loro volontà, compiere i corsi di istruzione obbligatoria.

### VII

#### RETRIBUZIONE, ANZIANITA', FERIE

Art. 13. — La retribuzione iniziale dell'apprendista non potrà essere inferiore al 30% della paga base dell'operaio qualificato.

L'apprendista godrà di scatti semestrali sino a raggiungere una paga non inferiore al 70% della paga base dell'operaio qualificato, oltre gli altri elementi di retribuzione nella misura stabilita nei contratti di lavoro.

Nei contratti collettivi di lavoro i predetti limiti del 20% e del 70% possono essere rispettivamente fissati in misura più elevata; in ogni caso restano salve, a favore dell'apprendista, le condizioni di miglior favore già raggiunte.

Art. 14. — L'anzianità raggiunta dall'apprendista come tale sarà computata nella sua anzianità di operaio, a tutti gli effetti del contratto di lavoro.

Art. 15. — L'apprendista avrà diritto, nel primo anno di attività, a non meno di 30 giorni di ferie retribuite se inferiore ai 16 anni di età e di 20 giorni se di età dai 16 ai 20 anni compiuti.

Negli anni successivi ed in ogni caso per gli apprendisti di età superiore ai 21 anni, il periodo di ferie è dovuto secondo i contratti collettivi di lavoro.

Gli apprendisti di età inferiore ai 21 anni, che frequentino qualsiasi ordine di scuole, avranno diritto ad un periodo supplementare di ferie, corrispondente al periodo di durata degli esami.

## VIII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 16. — In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'apprendista ha diritto alle spettanze previste dai contratti collettivi di lavoro per gli operai adulti.

Agli effetti del trattamento di quiescenza varrà come servizio prestato il tempo passato dall'apprendista sotto le armi per servizio di leva o di richiamo.

Art. 17. — I periodi di apprendistato prestati in più aziende saranno valutati — a tutti gli effetti della presente legge — come unico periodo, purchè relativi allo stesso mestiere e non separati da interruzioni superiori ad un anno.

## IX

### CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 18. — Per attuare il principio dell'art. 2 della presente legge, ogni imprenditore dovrà provvedere, o contribuire, alla istituzione di corsi di formazione professionale, con svolgimento durante le ore di lavoro.

L'imprenditore dovrà inoltre curare che tali corsi siano frequentati da quegli apprendisti che non abbiano soddisfatto gli obblighi scolastici.

Art. 19. — Le aziende che occupino più di 500 dipendenti di ogni categoria hanno l'obbligo di istituire i corsi necessari alla formazione professionale dei propri apprendisti. Tali corsi potranno svolgersi o nell'interno della azienda o in sede separata come da contratti od accordi intersindacali.

Le aziende con meno di 500 dipendenti saranno tenute a contribuire alla istituzione di corsi interaziendali aventi sede presso una delle aziende interessate o in sede separata, secondo le norme di contratti od accordi intersindacali.

Eccezionalmente, con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e su conforme parere delle Commissioni sindacali di cui agli articoli 23, 25, 26 della presente legge, anche aziende che impieghino più di 500 dipendenti potranno essere autorizzate, in deroga al 1° comma del presente articolo, a contribuire alla istituzione di corsi interaziendali.

Art. 20. — Le aziende che provvedono, in tutto o in parte, alla formazione professionale mediante un tirocinio razionale e completo — come previsto dall'art. 3 — sono tenute a dare ai giovani che seguono tale tirocinio il trattamento economico e normativo dell'apprendista.

Art. 21. — Le modalità della istituzione dei corsi di cui agli articoli 18 e 19 della presente legge, il loro funzionamento, la loro regolamentazione saranno stabiliti con legge separata.

## X

### LAVORI NON CONSENTITI

Art. 22. — Gli apprendisti non potranno essere adibiti al lavoro a cottimo, nè assoggettati a lavori superiori alle loro forze fisiche o che non siano attinenti al mestiere oggetto del tirocinio. Sarà vietato, in ogni caso, adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza.

## XI

### COMMISSIONE NAZIONALE E COMMISSIONI REGIONALI E PROVINCIALI PER L'APPRENDISTATO

Art. 23. — È istituita una Commissione Nazionale Sindacale per l'apprendistato avente sede presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con il compito di soprintendere alla osservanza della presente legge e di stabilirne le norme pratiche di applicazione ove non abbia provveduto la legge stessa o altra disposizione legislativa o regolamentare; di attuare, in concorso con gli organi che soprintendono al collocamento, il servizio di consultazione professionale per gli apprendisti.

Essa funziona anche come organo consultivo del Governo per ogni provvedimento che riguardi l'apprendistato.

Art. 24. — La predetta Commissione è nominata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed è composta: di un Presidente nominato dal Ministero del Lavoro e della P.S., di 10 rappresentanti designati dalle Organizzazioni centrali dei Sindacati dei Lavoratori, di cinque rappresentanti designati dalle Organizzazioni centrali dei datori di lavoro e di 3 specialisti nelle seguenti materie: medicina del lavoro, psicologia sperimentale, diritto del lavoro, oltre 2 esperti di formazione professionale designati concordemente dalle Organizzazioni centrali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Art. 25. — In ogni Regione sono istituite altrettante Commissioni Regionali Sindacali per l'apprendistato aventi sede presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e composte identicamente a quella centrale: il presidente sarà nominato dal direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro ed i suoi membri verranno nominati dalle organizzazioni regionali o provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I poteri delle Commissioni Regionali sono analoghi, nell'ambito regionale, a quelli della Commissione centrale.

Art. 26. — Nelle Regioni ove risulti necessario potranno essere istituite, su autorizzazione del Ministero del Lavoro e della P.S. e su conforme parere della Commissione Centrale e di quella Regionale interessata, sezioni provinciali delle Commissioni Sindacali Regionali presiedute dal direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e composte in modo analogo a quelle regionali.

Art. 27. — Le spese per il funzionamento della Commissione Sindacale Centrale e di quelle Regionali e Provinciali sono a carico del bilancio del Ministero del Lavoro e della P. S.

## XII

### NORME SPECIALI PER LE AZIENDE ARTIGIANALI

Art. 28. — Le disposizioni della presente legge si applicano alle aziende artigianali, ad eccezione di quella riguardante la percentuale di apprendisti da assumere.

Sono inoltre esclusi dalla applicazione della presente legge gli apprendisti degli artigiani legati con essi da rapporto di parentela di grado non superiore al terzo e con essi conviventi.

## XIII

### DISPOSIZIONI PENALI

Art. 29. — Gli imprenditori, o coloro che li rappresentano, sono puniti con l'ammenda da lire 10.000 a lire 50.000 per le contravvenzioni alle disposizioni della presente legge, per ogni apprendista cui la contravvenzione si riferisce.

Le contravvenzioni di cui agli articoli 5, 18, 19 e 22 sono punite con l'ammenda da L. 20.000 a L. 100.000.

Le somme ricavate dal pagamento delle ammende di cui al presente articolo, sono devolute al fondo per la formazione professionale dei lavoratori.

Art. 30. — Le disposizioni della presente legge sostituiscono ogni altra precedente in materia.

314

