

(N. 1653)

SENATO DELLA REPUBBLICA

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei Senatori BITOSSÌ, MARIANI, FIORE, NEGRI, BOLOGNESI,
MARZOLA, MANCINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 31 LUGLIO 1956

Modifiche alla legge 19 gennaio 1955 N. 25 sulla disciplina dell'apprendistato

ONOREVOLI SENATORI. — La legge 19 gennaio 1955 n. 25 sulla disciplina dell'apprendistato, a distanza di meno di un anno dalla sua entrata in vigore, ha mostrato gravi deficienze, tali da preoccupare seriamente tutti coloro che contavano sulla nuova regolamentazione per vedere avviati a soluzione i gravi problemi del lavoro giovanile.

I difetti più gravi della anzidetta legge riflettono:

a) la retribuzione degli apprendisti di prima assunzione;

b) gli assegni familiari per gli apprendisti che sono capi-famiglia e le altre provvidenze assistenziali e previdenziali che ad essi competono;

c) i corsi di istruzione complementare da istituirsi per gli apprendisti;

d) l'assunzione del necessario numero di apprendisti per cui la legge non fissa alcun minimo obbligatorio.

Sul primo punto si rende evidentemente necessario provvedere in via legislativa poichè l'articolo 13 della legge 19 gennaio 1955, n. 25

pur stabilendo che la retribuzione deve essere gradualmente crescente in rapporto all'anzianità di servizio, non fissa un minimo dal quale partire per determinare queste gradualità della retribuzione. Le norme, pur giuste, della legge circa la riduzione dell'orario di lavoro degli apprendisti e la loro esclusione dal cottimo recano di per sè una diminuzione dei loro guadagni mentre è noto che numerose categorie sono prive di tabelle salariali per gli apprendisti per cui la determinazione della loro retribuzione è lasciata, con le conseguenze che si possono immaginare, alla contrattazione individuale.

Pur mantenendo fermo il principio che la misura della retribuzione deve essere stabilita dalla libera azione sindacale, tenendo però conto della particolarità della categoria di cui ci stiamo occupando — formata in maggioranza da adolescenti che non arrivano al 18° anno di età — riteniamo che — per garantire un minimo di trattamento economico che permetta a questi giovani di dedicarsi con una certa tranquillità all'apprendimento di un mestiere,

e per impedire che essi abbiano a ricorrere ad accordi individuali che li pongano nella maggioranza dei casi in condizioni di inferiorità rispetto agli imprenditori — sia necessario stabilire un minimo salariale per gli apprendisti di prima assunzione dai 14 ai 15 anni pari al 50 per cento della retribuzione conglobata dell'operaio qualificato oltre agli altri elementi stabiliti dai contratti collettivi. Tale percentuale retributiva permetterà ai giovani apprendisti di ricevere un salario giornaliero di 600 lire circa, come media generale, che rappresenta il minimo vitale per il giovane di quell'età.

Sul secondo punto osservasi che l'articolo 15 della legge 19 gennaio 1955 stabilendo che: « il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori » intende stabilire una eccezione alla norma di cui all'articolo 6 della legge 15 febbraio 1952, n. 480, che esclude la corresponsione degli assegni stessi per i figli o equiparati che svolgono attività comunque retribuita.

Tale eccezione non ha però pratica applicazione per una larga parte di apprendisti poichè, non avendo l'articolo 15 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, abrogato, nel caso specifico degli apprendisti, i limiti di età stabiliti dagli articoli 10 ed 11 del decreto luogotenenziale del 16 settembre 1946, n. 479, e successivamente modificati con l'articolo 6 della legge 15 febbraio 1952, n. 80, l'I.N.P.S., in virtù di tali disposizioni, concede ai lavoratori capi-famiglia gli assegni familiari per i figli (o equiparati) apprendisti solo quando questi non superino i 18 anni o i 14 anni a seconda che il capo-famiglia appartenga al settore dell'industria o del commercio o a quello dell'agricoltura.

Si ha così che gli assegni familiari non vengono concessi per tutta la durata dell'apprendistato, che, come è stabilita dalla legge, può iniziarsi a 20 anni e terminare a 25 anni di età, ma solo sino al 18° anno di età e ai lavoratori dell'agricoltura, che siano capi-famiglia e che abbiano figli apprendisti, gli assegni familiari non vengono concessi poichè a 14 anni di età si inizia il periodo di apprendistato ed a 14 anni è stabilito dalla legge 15 febbraio 1952, n. 80, articolo 6, il limite massimo di età entro

il quale è possibile fruire degli assegni familiari stessi.

Ciò porta evidentemente a creare uno stato generale di ingiustizia che deve essere eliminato attraverso la soppressione dei limiti di età stabiliti dalle leggi sopra accennate.

Altrettanto inconcepibile è l'esclusione del diritto, per gli apprendisti, di ricevere in caso di malattia l'indennità economica giornaliera che ricevono tutti gli altri lavoratori.

Così dicasi quanto al sussidio in caso di disoccupazione e quanto all'assistenza completa, prevista dalla legge sulla tutela delle lavoratrici madri, per le ragazze apprendiste che si trovano nelle condizioni previste dalla legge stessa.

Fra l'altro, la privazione di queste provvidenze ha costituito, per gli apprendisti, un regresso rispetto alle norme precedenti, il che appare assurdo in una regolamentazione che deve essere di difesa e di incremento all'apprendistato. A tali riconoscimenti vuole porre riparo l'articolo 6 della nostra proposta.

Sul terzo punto: ugualmente importante ed anche complessa è la questione della formazione professionale degli apprendisti, attraverso i corsi di istruzione complementare previsti dalla legge.

È giusto che la legge 19 gennaio 1955, n. 25, abbia stabilito nei suoi articoli 16 e 17 che « la formazione professionale degli apprendisti si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare » e che « la frequenza ai corsi di insegnamento complementare è obbligatoria e gratuita » poichè noi sappiamo che oggi, nell'attuale grado della produzione soprattutto in relazione alle nuove prospettive di sviluppo che si sono aperte con la meccanizzazione e l'automatizzazione, le nuove tecniche introdotte nei processi produttivi e nella organizzazione del lavoro, è necessario che il lavoratore non sia solo un buon praticone ma conosca i procedimenti tecnologici e tutti gli altri elementi che concorrono a completarlo nella sua preparazione professionale per renderlo sempre meglio in grado di apportare un maggiore contributo alla produzione.

I principi stabiliti dagli articoli 16 e 17 sopra citati non si possono però realizzare pienamente se si lascia il compito della istitu-

zione dei predetti corsi complementari solo agli Uffici del lavoro poichè non ovunque vi sono le possibilità di disporre di ambienti adatti e del materiale didattico necessario che talvolta è molto costoso.

Si corre quindi il pericolo, per la situazione esistente nel campo dell'istruzione professionale e generale nel nostro Paese, di non istituire per un grande numero di zone e di apprendisti questi corsi complementari, come del resto dimostra l'esperienza di questo primo periodo di applicazione della legge.

Per superare questa situazione e attuare i principi della legge, noi proponiamo (articolo 5 della proposta) che si fissi l'obbligo per gli imprenditori di istituire i corsi di istruzione complementare nelle aziende partendo da determinate valutazioni obiettive sull'ampiezza dell'azienda e quindi delle possibilità esistenti per realizzare tale attività.

Questo principio, del resto, trova il suo fondamento anche nei principi della pedagogia secondo i quali è più opportuno preparare teoricamente il giovane in legame alla realtà in cui è chiamato ad operare quindi in legame alla situazione tecnico-produttiva dell'azienda per prepararlo adeguatamente ad assolvere alle funzioni che in quella azienda gli saranno assegnate dopo il tirocinio di apprendistato.

Nella azienda, il giovane troverebbe anche una più vasta possibilità di assimilazione della tecnologia poichè avrebbe a sua disposizione tutti i mezzi necessari che gli permetterebbero di legare lo studio teorico alla visione pratica dei vari procedimenti tecnologici, composizione delle macchine, loro funzionamento, ecc.

Resta chiaro che gli Uffici Provinciali del Lavoro, in accordo con gli Enti e gli Istituti interessati, dovranno provvedere alla istituzione dei corsi complementari per tutti quegli apprendisti che non hanno la possibilità di frequentare scuole aziendali od interaziendali poichè nelle aziende dove lavorano non è stato oggettivamente possibile costituirle.

Dall'obbligo di istituire i corsi complementari nelle aziende dovrebbero essere esentate tutte quelle aziende che per contratto collettivo di lavoro versano un contributo per l'istruzione professionale ed hanno dato vita, come — ad esempio — per i poligrafici e gli edili, a scuole

di categoria dirette con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro e alle quali di fatto partecipano la totalità degli apprendisti alle loro dipendenze.

Queste scuole si sono dimostrate in questi anni strumenti validi per la preparazione dei giovani che conviene potenziare e stimolare.

Infine (quarto punto) chiediamo, con la presente proposta che sia stabilito l'obbligo per gli imprenditori di assumere una quota prefissa del 10 per cento di apprendisti sul totale delle maestranze che occupano nelle loro aziende.

Questa misura eccezionale si rende necessaria per motivi di ordine sociale e tecnico al fine di avviare verso l'apprendimento di un mestiere il maggior numero possibile di giovani lavoratori assicurando così la formazione di quella mano d'opera qualificata e specializzata che è necessaria per il rinnovo continuo dei quadri tecnici della nostra produzione, e per permettere a questa ultima di svilupparsi sulla base delle esigenze nazionali.

La legge 19 gennaio 1955, n. 25, nonostante avesse diminuito il costo dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro per ogni apprendista alle loro dipendenze o che venisse assunto, mentre da una parte ha portato gli imprenditori a risparmiare decine e centinaia di milioni sul costo degli apprendisti, che già erano alle loro dipendenze, non ha certamente realizzato appieno il suo scopo generale che era quello di favorire la occupazione di alcune centinaia di migliaia di nuovi giovani.

Pochissimi sono stati i giovani nuovi assunti in particolare nelle medie e grandi industrie comprese quelle di Stato verso le quali invece erano orientati gli obbiettivi della legge poichè sono esse che rappresentano la base prima dello sviluppo economico del Paese.

Questo principio che noi vogliamo stabilire nella legge rientra nello spirito di quell'ordine del giorno che all'unanimità i componenti della 10^a Commissione lavoro del Senato avevano approvato in sostituzione dell'articolo 13 del progetto legge Rapelli che prevedeva l'emana-zione di decreti ministeriali per l'imponibile giovanile. Siamo quindi certi che, alla luce delle esperienze realizzate nel corso di questo pri-

mo periodo di applicazione della legge 19 gennaio 1955, n. 25, ogni Gruppo parlamentare senta l'esigenza di modificare tale legge per renderla più aderente agli scopi che si proponeva e pertanto saranno con noi d'accordo sulle modifiche che abbiamo proposto.

Non riteniamo necessario illustrare particolarmente le altre disposizioni contenute nella nostra proposta, dato che si tratta di norme di tutta evidenza e di scopo ben chiaro. Ci limiteremo soltanto a citare l'articolo 3 che ha un valore puramente interpretativo della norma dell'articolo 14 della legge 19 gennaio 1955 che aveva dato luogo a divergenze di interpretazione; e l'articolo 9 che rende più adeguate le penalità previste per le infrazioni alle varie norme della stessa legge.

Onorevoli senatori,

l'insieme dei provvedimenti di modifica che proponiamo, se accettati, consentiranno a una larga parte di giovani di avviarsi verso l'apprendimento di un mestiere proficuo per essi e per la società e di trovarsi, nelle aziende, in condizioni tali di poter con più tranquillità, in situazioni adeguate, prepararsi per divenire gli elementi essenziali della vita e dello sviluppo della nostra economia.

Con la legge sull'apprendistato, integrata e modificata come alla nostra proposta, il Paese avrà fatto un notevole passo in avanti così da schierarsi tra i Paesi più progrediti nel campo della tutela e della formazione professionale dei giovani lavoratori, nell'interesse di tutta la collettività nazionale.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

All'articolo 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è aggiunto il seguente comma:

« I Contratti collettivi di lavoro possono stabilire una riduzione della durata dell'apprendistato per coloro che abbiano ottenuto la licenza di Scuole di avviamento professionale, tecniche o di corsi corrispondenti all'attività che sarà esplicata dall'apprendista. Tale riduzione non potrà comunque essere inferiore ad un terzo del periodo massimo di apprendistato previsto dalla legge ».

Art. 2.

All'articolo 13 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è aggiunto il seguente comma:

« La retribuzione dell'apprendista assunto nell'età dai 14 ai 15 anni non potrà essere, nel periodo iniziale del tirocinio, inferiore al 50 per cento della paga conglobata dell'operaio qualificato, oltre agli altri elementi di retribuzione stabiliti dai Contratti collettivi di lavoro. Nei Contratti collettivi di lavoro questo limite del 50 per cento può essere fissato in misura più elevata. In ogni caso restano salve, a favore dell'apprendista, le condizioni di migliore favore già raggiunte ».

Art. 3.

All'articolo 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è aggiunto il seguente comma:

« Nel periodo di ferie stabilito dal comma precedente non sono comprese le giornate festive in esso ricorrenti ».

Art. 4.

All'articolo 15 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è aggiunto il seguente comma:

« Non si applicano nei confronti degli apprendisti le disposizioni per i limiti di età contenute negli articoli 10 e 11 del decreto luogo-

tenenziale 16 settembre 1946, n. 479, modificati con l'articolo 6 della legge 15 febbraio 1952, n. 80.

Art. 5.

All'articolo 17 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è aggiunto il seguente articolo 17-bis:

« Alle aziende con più di 300 dipendenti è fatto obbligo di istituire i corsi di insegnamento complementare di cui all'articolo precedente all'interno dell'azienda in locali appositamente attrezzati e separati da quelli destinati alla produzione.

« Le aziende con meno di 300 dipendenti sono tenute ad istituire corsi interaziendali aventi sede presso una delle aziende interessate secondo le condizioni stabilite dal comma precedente.

« La spesa per l'istituzione ed il funzionamento dei predetti corsi è a carico dei datori di lavoro o della gestione speciale istituita in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori di cui all'articolo 20 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

« Alla loro direzione partecipano anche i rappresentanti dei lavoratori dell'azienda o delle aziende interessate.

« Le aziende che già provvedono mediante corsi professionali aziendali, alla istruzione professionale dei giovani, sono tenute a dare ai giovani che seguono tali corsi il trattamento economico e normativo stabilito dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e dai Contratti collettivi di lavoro.

« Le disposizioni di cui ai primi tre commi del presente articolo non si applicano alle aziende che siano tenute, per Contratto collettivo di lavoro, al versamento di un contributo per la formazione professionale degli apprendisti, sempre che ottemperino a questo obbligo ed i contributi versati siano gestiti da organi costituiti con la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro ».

Art. 6.

L'articolo 21 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è sostituito dal seguente:

« Gli apprendisti sono soggetti a tutte le norme, sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria, vigenti per i lavoratori dei diversi settori produttivi e distributivi ».

Art. 7.

L'articolo 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è modificato come segue:

« Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo, è effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 180 per ogni apprendista soggetto all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di lire 140 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

« Il servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto, con l'osservanza delle norme in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, il quale ne ripartisce l'importo fra le gestioni e gli istituti interessati nelle seguenti misure:

a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;

b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;

c) per l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute al Fondo delle pensioni e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;

d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 20;

e) per l'assicurazione contro la disoccupazione, lire 6;

f) per gli assegni familiari, lire 4.

« Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

« Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione, questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 300 giornaliere. Resta ferma, nella assicurazione contro gli infortuni

sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'articolo 41, lettera b) del regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765.

« Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore delle marche settimanali, previste nel primo comma, e la misura di retribuzione indicata nel comma precedente, possono essere modificati con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale ».

Art. 8.

All'articolo 19 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 è aggiunto il seguente articolo 19-bis.

« Ogni azienda non agricola, sia essa di proprietà privata o dello Stato e di Enti pubblici, dovrà comprendere in permanenza tra il proprio personale un numero di apprendisti non inferiore al 10 per cento del numero degli operai adulti in essa occupati.

« Per particolari rami di produzione la percentuale predetta potrà eccezionalmente essere ridotta con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale su parere favorevole del Comitato di cui all'articolo 1 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 ».

Art. 9.

L'articolo 23 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, è sostituito dal seguente articolo:

« I datori di lavoro sono puniti:

a) con l'ammenda da lire 10.000 a lire 50.000 per ogni apprendista assunto in contravvenzione all'obbligo previsto dal secondo comma dell'articolo 3;

b) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 30.000 per ogni apprendista assunto in età inferiore ai 14 anni in contravvenzione all'articolo 6;

c) con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ogni contravvenzione all'articolo 17-bis;

LEGISLATURA II - 1953-56 — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

d) con l'ammenda da lire 5.000 a lire 30.000 per ogni violazione alle norme dell'articolo 11;

e) con l'ammenda da lire 10.000 a lire 50.000 per ogni apprendista mancante alla realizzazione della percentuale stabilita dall'articolo 19-bis.

« Nelle contravvenzioni previste dalla presente legge il contravventore, prima dell'aper-

tura del dibattimento ovvero prima del decreto di condanna, può presentare domanda di oblazione all'Ispettorato del lavoro, che determinerà la somma da pagarsi entro il limite minimo e massimo dell'ammenda stabilita prefissando il termine per effettuare il pagamento a norma dell'articolo 162 del Codice penale ».