

CAMERA DEI DEPUTATI SENATO DELLA REPUBBLICA

DOCUMENTI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME I

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO

PARTE SECONDA

(ANNI 1954-1957)

SEGRETARIATI GENERALI
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
ROMA MCMLXI

IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958), - in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica - ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè* e *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia.**

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine alla applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

* * *

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff.* 27 aprile 1955, n. 96), è stata così composta (*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*

VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*

SEGRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara, sen. Francesco Zane.*

deputati: *Mario Bettoli, Corrado Bonfantini, Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Nunzio Caroleo, Francesco Colitto, Michele del Vescovo, Erisia Gennai Tonietti, Riccardo Lombardi, Agostino Novella, Giuseppe Rapelli, Giovanni Roberti, Vincenzo Sangalli, Vito Scalia, Alberto Simonini, Carlo Eugenio Venegoni.*

senatori: *Pietro Amigoni, Cesare Angelini, Alfonso Artiaco, Filippo Asaro, Giuseppe Bardellini, Carlo Braitenberg, Antonio Bussi, Arturo Colombi, Francesco De Bosio, Michele Mancino, Francesco Mariani, Nicola Nacucchi, Celeste Negarville, Luigi Russo, Giuseppe Salari, Alessandro Schiavi, Emilio Sereni, Lorenzo Spallino, Leopoldo Zagami, Vincenzo Zucca.*

(*) La Commissione, in base all'art. 2 della deliberazione istitutiva, è stata composta di 15 deputati e 15 senatori, oltre il presidente. L'elenco comprende tutti gli onorevoli deputati e senatori che hanno fatto parte della Commissione stessa, anche se successivamente sostituiti.

IL PRESENTE VOLUME DI *DOCUMENTI*

CORRISPONDE AL VOLUME III DELLA COLLANA DELLE *RELAZIONI*:

**«Legislazione protettiva del lavoro: Osservanza delle norme protettive
del lavoro»**

Il Volume I dei Documenti - concernente *La osservanza delle norme protettive del lavoro* - è presentato al Parlamento dall'Onorevole LEOPOLDO RUBINACCI, Presidente della Commissione Parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

* * *

La impostazione sistematica e l'inquadramento generale del volume sono stati predisposti dall'Onorevole **Alessandro Buttè**.

* * *

Il materiale è stato fornito dal dott. *Angelo Altarelli*, dal dott. *Giovanni Carapezza* e dal dott. *Rosario Purpura*, Direttori generali del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

* * *

La selezione e la elaborazione del materiale sono state eseguite dal dott. *Emanuele Levi*. La revisione definitiva del Volume è stata curata dal dott. *Amelio Malatesta*.

* * *

Il coordinamento generale del volume è stato effettuato dal dott. *Paolo Ferri*, Vice Direttore della Camera dei Deputati.

I risultati della inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica*, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA, in due collane, contenenti le **Relazioni** e i **Documenti**.

LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(16 volumi)

- Vol. I. - DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
- Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. III. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. IV. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sulla igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. V. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE.
- Vol. VII. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. VIII. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratto a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. IX. - CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO
- Vol. X. - RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
- Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti - Enti gestori.*
- Vol. XII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
- Vol. XIII. - PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
- Vol. XIV. - RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.

VIII

- Vol. XV. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*
- Vol. XVI. - CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

* * *

DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI

(12 volumi)

- Vol. I. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
- Vol. II. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sulla igiene e sicurezza del lavoro.*
- Vol. III. - CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
- Vol. IV. - COMMISSIONI INTERNE: *La diffusione delle commissioni interne.*
- Vol. V. - COMMISSIONI INTERNE: *La elezione delle commissioni interne.*
- Vol. VI. - COMMISSIONI INTERNE: *Il funzionamento delle commissioni interne.*
- Vol. VII. - COMMISSIONI INTERNE: *La commissione interna nella vita aziendale.*
- Vol. VIII. - COMMISSIONI INTERNE: *La tutela dei membri delle commissioni interne.*
- Vol. IX. - INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Qualifiche e carriere del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
- Vol. X. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratto a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
- Vol. XI. - PREVIDENZA SOCIALE.
- Vol. XII. - RAPPORTI UMANI.

Ciascun volume della collana dei **Documenti** corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai volumi delle Relazioni per i quali la documentazione è stata reperita.

DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE
DEL LAVORO

DOCUMENTAZIONE DEL VOLUME III DELLE RELAZIONI

P R E M E S S A

Il Volume I della Collana dei **Documenti** corrisponde al Volume III della Collana delle **Relazioni**, concernente la *osservanza delle norme protettive del lavoro*, e contiene una raccolta delle Circolari diramate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, dal 1944 a tutt'oggi, riguardanti le diverse leggi protettive in materia di lavoro.

In considerazione del notevole numero di Circolari reperite - che ammontano a circa cinquecento - si è ritenuto opportuno, per ragioni di ordine pratico e per agevolare la consultazione, di raggrupparle in tre parti ordinate cronologicamente, pubblicandole in Volumi separati.

Nel primo Volume sono state riportate le Circolari relative al periodo dal 1944 al 1953.

Il presente Volume - che corrisponde alla seconda parte della raccolta - pubblica le Circolari che sono state diramate dal 1954 al 1957.

Il seguente Volume completerà la raccolta, con la terza parte delle Circolari, dal 1958 alla data finale di stampa.

DOCUMENTI

VOLUME I - PARTE II - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO

Documentazione corrispondente al Volume III delle Relazioni

I N D I C E

Anno 1954

- CIRCOLARE 6 GENNAIO 1954	
- Collocamento (spettacolo)	pag. 649
- CIRCOLARE 8 GENNAIO 1954	
- Collocamento (panettieri, poligrafici e cartai)	« 650
- CIRCOLARE 3 FEBBRAIO 1954	
- Migrazioni interne	« 652
- CIRCOLARE 5 FEBBRAIO 1954	
- Collocamento (assunzione provvisoria)	« 654
- CIRCOLARE 3 MARZO 1954	
- Collocamento (liste disoccupati)	« 656
- CIRCOLARE 9 APRILE 1954	
- Collocamento (autisti)	« 658
- CIRCOLARE 8 MAGGIO 1954 (n. 128)	
- Minori anni 14 (libretto di lavoro)	« 659
- CIRCOLARE 18 MAGGIO 1954	
- Collocamento (commissioni provinciali)	« 661
- CIRCOLARE 1 LUGLIO 1954	
- Collocamento (organizzazione)	« 662
- CIRCOLARE 6 LUGLIO 1954	
- Collocamento (organizzazione)	« 666
- CIRCOLARE 9 LUGLIO 1954	
- Assegni familiari (disoccupati)	« 668
- CIRCOLARE 26 LUGLIO 1954	
- Qualifiche professionali (orchestrali)	« 670

XIV

- CIRCOLARE 7 AGOSTO 1954 (n. 136)	
- Ricorrenze festive	pag. 671
- CIRCOLARE 9 AGOSTO 1954 (n. 137)	
- Tutela maternità (camere di allattamento - asili nido)	« 674
- CIRCOLARE 14 AGOSTO 1954	
- Collocamento (passaggio di settore)	« 677
- CIRCOLARE 26 AGOSTO 1954 (n. 138)	
- Donne e minori (riposi intermedi)	« 679
- CIRCOLARE 31 AGOSTO 1954	
- Sussidio straordinario di disoccupazione	« 682
- CIRCOLARE 4 OTTOBRE 1954	
- Collocamento (richieste numeriche)	« 684
- CIRCOLARE 18 OTTOBRE 1954 (n. 142)	
- Ricorrenze festive	« 686
- CIRCOLARE 25 OTTOBRE 1954	
- Apprendistato (collocamento)	« 699
- CIRCOLARE 9 NOVEMBRE 1954	
- Collocamento (liste disoccupati)	« 700
- CIRCOLARE 9 NOVEMBRE 1954	
- Collocamento (lavoratori Paesi O.E.C.E.)	« 702
- CIRCOLARE 6 DICEMBRE 1954	
- Collocamento (graduatoria di precedenza)	« 705
- CIRCOLARE 10 DICEMBRE 1954	
- Collocamento (invalidi disoccupati)	« 707
- CIRCOLARE 23 DICEMBRE 1954	
- Collocamento (panettieri, poligrafici, cartai, vetrai)	« 710

Anno 1955

- CIRCOLARE 21 GENNAIO 1955	
- Collocamento (lavoratori Paesi O.E.C.E.)	« 711
- CIRCOLARE 14 FEBBRAIO 1955 (n. 145)	
- Orario di lavoro (eccezione limiti)	« 713
- CIRCOLARE 18 FEBBRAIO 1955 (n. 148)	
- Lavoro notturno (biscottifici)	« 716
- CIRCOLARE 23 FEBBRAIO 1955 (n. 149)	
- Riposo domenicale e settimanale	« 719

- CIRCOLARE 23 FEBBRAIO 1955 (n. 150)	
- Ricorrenze festive	pag. 726
- CIRCOLARE 1 MARZO 1955 (n. 131)	
- Apprendistato (applicazione legge 1955, n. 25)	« 729
- CIRCOLARE 10 MARZO 1955 (n. 16)	
- Assegni familiari (disoccupati)	« 745
- CIRCOLARE 15 MARZO 1955	
- Apprendistato (previdenza e assistenza sociale)	« 746
- CIRCOLARE 15 MARZO 1955 (n. 20)	
- Collocamento (minorati)	« 752
- CIRCOLARE 28 MARZO 1955 (n. 152)	
- Riposo domenicale e settimanale	« 754
- CIRCOLARE 8 APRILE 1955 (n. 21)	
- Collocamento (orientamento professionale)	« 756
- CIRCOLARE 20 APRILE 1955 (n. 28)	
- Apprendistato (artigiani)	« 761
- CIRCOLARE 21 APRILE 1955	
- Collocamento (graduatoria di precedenza)	« 762
- CIRCOLARE 26 APRILE 1955 (n. 32)	
- Indennità di disoccupazione (lavoratori stranieri)	« 770
- CIRCOLARE 28 APRILE 1955 (n. 33)	
- Collocamento (alberghi)	« 771
- CIRCOLARE 28 APRILE 1955 (n. 153 bis)	
- Apprendistato (applicazione legge 1955, n. 25)	« 772
- CIRCOLARE 5 MAGGIO 1955 (n. 155)	
- Orario di lavoro (eccezione limiti)	« 793
- CIRCOLARE 10 MAGGIO 1955 (n. 34)	
- Collocamento (graduatoria di precedenza)	« 795
- CIRCOLARE 14 MAGGIO 1955 (n. 36)	
- Collocamento (invalidi)	« 797
- CIRCOLARE 20 MAGGIO 1955 (n. 156)	
- Riposo domenicale e settimanale	« 799
- CIRCOLARE 20 MAGGIO 1955 (n. 156 bis)	
- Tutela maternità	« 801
- CIRCOLARE 30 MAGGIO 1955	
- Richiamo alle armi (conservazione del posto)	« 879

XVI

- CIRCOLARE 15 GIUGNO 1955 (n. 157)	
- Orario di lavoro (riposo settimanale industria casearia) ... pag.	883
- CIRCOLARE 21 GIUGNO 1955 (n. 158)	
- Orario di lavoro (eccezione limiti)	« 888
- CIRCOLARE 27 GIUGNO 1955 (n. 159)	
- Tutela maternità (agricoltura)	« 891
- CIRCOLARE 5 LUGLIO 1955 (n. 43)	
- Collocamento (spettacolo)	« 894
- CIRCOLARE 14 LUGLIO 1955 (n. 164)	
- Ministero del Lavoro (organizzazione centrale e periferica) «	896
- CIRCOLARE 20 AGOSTO 1955 (n. 53)	
- Collocamento (lavoratori t.b.c.)	« 909
- CIRCOLARE 31 AGOSTO 1955 (n. 57)	
- Collocamento (reduci, orfani e vedove di guerra)	« 911
- CIRCOLARE 16 SETTEMBRE 1955 (n. 60)	
- Invalidi di guerra (assegno di incollocamento)	« 913
- CIRCOLARE 30 SETTEMBRE 1955 (n. 64)	
- Apprendistato (visita medica)	« 915
- CIRCOLARE 18 OTTOBRE 1955 (n. 73)	
- Apprendistato (previdenza e assistenza sociale)	« 917
- CIRCOLARE 29 OTTOBRE 1955 (n. 75)	
- Collocamento (agricoltura)	« 919
- CIRCOLARE 14 NOVEMBRE 1955	
- Apprendistato (iscrizione alle scuole popolari)	« 920
- CIRCOLARE 22 NOVEMBRE 1955 (n. 166)	
- Ricorrenze festive	« 924
- CIRCOLARE 14 DICEMBRE 1955 (n. 86)	
- Invalidi (rinnovazione rappresentanze)	« 927
- CIRCOLARE 14 DICEMBRE 1955 (n. 87)	
- Invalidi (rinnovazione collegi medici)	« 929
- CIRCOLARE 14 DICEMBRE 1955 (n. 88)	
- Collocamento (commissioni provinciali)	« 931
- CIRCOLARE 15 DICEMBRE 1955 (n. 89)	
- Apprendistato (elenchi collocamento)	« 932
- CIRCOLARE 17 DICEMBRE 1955 (n. 167)	
- Lavoro straordinario (imprese industriali)	« 934

Anno 1956

- CIRCOLARE 2 GENNAIO 1956 (n. 2)	
- Collocamento (lavoratori Paesi O.E.C.E.)	pag. 943
- CIRCOLARE 9 GENNAIO 1956 (n. 1)	
- Collocamento (liste disoccupati)	« 945
- CIRCOLARE 10 GENNAIO 1956 (n. 6)	
- Collocamento (appalti di lavoro)	« 947
- CIRCOLARE 14 FEBBRAIO 1956	
- Apprendistato (artigiani)	« 953
- CIRCOLARE 18 FEBBRAIO 1956 (n. 9)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	« 954
- CIRCOLARE 22 FEBBRAIO 1956 (n. 10)	
- Collocamento (invalidi)	« 959
- CIRCOLARE 16 MARZO 1956 (n. 168)	
- Orario di lavoro (eccezione limiti)	« 961
- CIRCOLARE 17 MARZO 1956 (n. 169)	
- Orario di lavoro (eccezione limiti)	« 963
- CIRCOLARE 20 MARZO 1956 (n. 19)	
- Collocamento (minorati)	« 965
- CIRCOLARE 11 APRILE 1956 (n. 22)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	« 968
- CIRCOLARE 16 APRILE 1956 (n. 25)	
- Collocamento (scelta occupazione)	« 970
- CIRCOLARE 18 APRILE 1956 (n. 26)	
- Cantieri di lavoro (gente del mare)	« 972
- CIRCOLARE 21 APRILE 1956 (n. 27)	
- Collocamento (apprendisti)	« 973
- CIRCOLARE 30 APRILE 1956 (n. 28)	
- Collocamento (agricoltura)	« 976
- CIRCOLARE 21 GIUGNO 1956 (n. 170)	
- Ricorrenze festive	« 978
- CIRCOLARE 6 LUGLIO 1956 (n. 36)	
- Collocamento (agricoltura)	« 984
- CIRCOLARE 13 LUGLIO 1956 (n. 37)	
- Invalidi (figli, tasse universitarie)	« 986

XVIII

- CIRCOLARE 21 LUGLIO 1956 (n. 38)	
- Migrazioni interne	pag. 988
- CIRCOLARE 24 LUGLIO 1956 (n. 40)	
- Collocamento (invalidi)	« 990
- CIRCOLARE 31 LUGLIO 1956 (n. 171)	
- Apprendistato (ferie)	« 992
- CIRCOLARE 3 AGOSTO 1956 (n. 28)	
- Apprendistato (previdenza e assistenza sociale)	« 995
- CIRCOLARE 31 AGOSTO 1956 (n. 41)	
- Collocamento (rimpatriati)	« 999
- CIRCOLARE 17 SETTEMBRE 1956 (n. 172)	
- Lavoro straordinario (imprese industriali)	« 1001
- CIRCOLARE 23 OTTOBRE 1956 (n. 47)	
- Collocamento (lavoratori specializzati)	« 1019
- CIRCOLARE 31 OTTOBRE 1956 (n. 50)	
- Apprendistato (collocamento)	« 1021
- CIRCOLARE 3 NOVEMBRE 1956 (n. 52)	
- Apprendistato (assegni familiari)	« 1023
- CIRCOLARE 22 NOVEMBRE 1956 (n. 58)	
- Invalidi (assunzione obbligatoria)	« 1024
- CIRCOLARE 27 NOVEMBRE 1956 (n. 59)	
- Collocamento (organizzazione)	« 1026
- CIRCOLARE 27 NOVEMBRE 1956 (n. 60)	
- Collocamento (disposizioni interne ministeriali)	« 1027
- CIRCOLARE 20 DICEMBRE 1956 (n. 65)	
- Collocamento (passaggio di settore)	« 1028
- CIRCOLARE 20 DICEMBRE 1956 (n. 66)	
- Collocamento (applicazione contratti)	« 1031
Anno 1957	
- CIRCOLARE 11 GENNAIO 1957 (n. 5)	
- Collocamento (lavoratori rimpatriati)	« 1034
- CIRCOLARE 23 GENNAIO 1957 (n. 7)	
- Assegni familiari (figli operai maggiori anni 14)	« 1035
- CIRCOLARE 1 FEBBRAIO 1957 (n. 9)	
- Collocamento (invalidi)	« 1037
- CIRCOLARE 6 FEBBRAIO 1957 (n. 10)	
- Collocamento (orfani)	« 1039

- CIRCOLARE 6 FEBBRAIO 1957 (n. 12)	
- Collocamento (panettieri)	pag. 1041
- CIRCOLARE 7 MARZO 1957 (n. 18)	
- Collocamento (invalidi)	* 1043
- CIRCOLARE 7 MARZO 1957 (n. 19)	
- Qualifiche professionali (militari)	* 1046
- CIRCOLARE 15 MARZO 1957 (n. 173)	
- Tutela maternità (camere di allattamento, asili-nido)	* 1057
- CIRCOLARE 18 MARZO 1957 (n. 21)	
- Invalidi di guerra (assegno di incollocamento)	* 1059
- CIRCOLARE 22 MARZO 1957 (n. 22)	
- Collocamento (poligrafici e cartai)	* 1061
- CIRCOLARE 25 MARZO 1957 (n. 23)	
- Collocamento (invalidi)	* 1063
- CIRCOLARE 26 APRILE 1957 (n. 33)	
- Libretto di lavoro (stranieri e apolidi)	* 1065
- CIRCOLARE 30 APRILE 1957 (n. 35)	
- Apprendistato (prove di idoneità)	* 1068
- CIRCOLARE 6 MAGGIO 1957 (n. 37)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	* 1071
- CIRCOLARE 6 GIUGNO 1957 (n. 41)	
- Qualifiche professionali (militari)	* 1083
- CIRCOLARE 14 GIUGNO 1957 (n. 174)	
- Donne (licenziate per matrimonio)	* 1084
- CIRCOLARE 22 GIUGNO 1957 (n. 175)	
- Lavoro straordinario (imprese navali)	* 1085
- CIRCOLARE 11 LUGLIO 1957	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	* 1088
- CIRCOLARE 18 LUGLIO 1957 (n. 46)	
- Collocamento (ex detenuti)	* 1091
- CIRCOLARE 20 LUGLIO 1957 (n. 47)	
- Collocamento (lavoratori Paesi C.E.C.A.)	* 1093
- CIRCOLARE 25 LUGLIO 1957 (n. 177)	
- Lavoro straordinario (aziende industriali statali)	* 1096
- CIRCOLARE 31 LUGLIO 1957 (n. 48)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	* 1098

XX

- CIRCOLARE 12 AGOSTO 1957 (n. 53)	
- Libretti di lavoro (stranieri)	pag. 1101
- CIRCOLARE 14 AGOSTO 1957 (n. 179)	
- Orario di lavoro (riduzione)	* 1102
- CIRCOLARE 20 AGOSTO 1957 (n. 180)	
- Richiamo alle armi (conservazione del posto)	* 1104
- CIRCOLARE 22 AGOSTO 1957 (n. 54)	
- Libretto di lavoro (lavoratori agricoli)	* 1105
- CIRCOLARE 23 AGOSTO 1957 (n. 181)	
- Donne e minori (agricoltura)	* 1106
- CIRCOLARE 3 SETTEMBRE 1957 (n. 55)	
- Qualifiche professionali (militari)	* 1108
- CIRCOLARE 5 SETTEMBRE 1957 (n. 56)	
- Collocamento (lavoratori Paesi C.E.C.A.)	* 1110
- CIRCOLARE 17 SETTEMBRE 1957 (n. 58)	
- Collocamento (lavori stagionali)	* 1116
- CIRCOLARE 19 SETTEMBRE 1957 (n. 59)	
- Collocamento (panettieri)	* 1117
- CIRCOLARE 20 SETTEMBRE 1957 (n. 60)	
- Invalidi di guerra (assegno di incollocamento)	* 1120
- CIRCOLARE 1 OTTOBRE 1957 (n. 62)	
- Collocamento (alberghi)	* 1124
- CIRCOLARE 10 OTTOBRE 1957 (n. 63)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	* 1129
- CIRCOLARE 10 OTTOBRE 1957 (n. 64)	
- Apprendistato (applicazione legge 1955, n. 25)	* 1130
- CIRCOLARE 19 OTTOBRE 1957 (n. 66)	
- Apprendistato (insegnamento complementare)	* 1133
- CIRCOLARE 30 OTTOBRE 1957 (n. 184)	
- Minori (occupazione inferiori anni 14)	* 1136
- CIRCOLARE 6 NOVEMBRE 1957 (n. 67)	
- Addestramento professionale (finanziamento corsi)	* 1138
- CIRCOLARE 8 NOVEMBRE 1957 (n. 68)	
- Apprendistato (giornata nazionale)	* 1139
- CIRCOLARE 16 NOVEMBRE 1957 (n. 185)	
- Lavoro straordinario (assenze per malattia)	* 1143

- CIRCOLARE 25 NOVEMBRE 1957 (n. 182)	
- Donne (lavoro notturno)	pag. 1145
- CIRCOLARE 9 DICEMBRE 1957 (n. 77)	
- Migrazioni interne	« 1147
- CIRCOLARE 12 DICEMBRE 1957 (n. 81)	
- Apprendistato (artigiani)	« 1148
- CIRCOLARE 30 DICEMBRE 1957 (n. 83/7)	
- Addestramento professionale (lavoratori disoccupati)	« 1150
- CIRCOLARE 30 DICEMBRE 1957 (n. 186)	
- Apprendistato (addetti distributori benzina)	« 1172

**VOLUME I. - LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO:
OSSERVANZA DELLE NORME PROTETTIVE DEL LAVORO**

RIEPILOGO DEI TOMI

***TOMO I.* - Circolari dal 1944 al 1953**

***TOMO II.* - Circolari dal 1954 al 1957**

***TOMO III.* - Circolari dal 1958 alla data finale di pubblicazione.**

6 Gennaio 1954

COLLOCAMENTO
(spettacolo)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 6 gennaio 1954

Prot. n. 8/48480/F-circ.

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

e p.c.:

- All'Ufficio Speciale di Collocamento
per i Lavoratori dello Spettacolo

Roma

Oggetto: Delimitazione del concetto di «orchestre di musica varia».

Ferma rimanendo la riserva di cui al penultimo comma della precedente circolare n. 8/44872/FC del 1° luglio s.a., si ritiene utile portare a conoscenza degli Uffici in indirizzo, per una più esatta applicazione dei disposti contenuti nella legge 2 aprile 1953, n. 295, che il Consiglio superiore delle Antichità e Belle Arti, opportunamente interessato circa la necessità di delimitare il concetto di «orchestre di musica varia», ha fatto conoscere il seguente parere:

«La V Sezione del Consiglio superiore delle Antichità e Belle Arti, in merito alla richiesta formulata dal Ministero del Lavoro in ordine alla delimitazione del concetto della dizione di «orchestre di musica varia» ritiene che le orchestre di musica varia siano da considerarsi quelle che eseguono - per trattenimento o divertimento - programmi che alternino a musiche leggere anche brani di musica seria e classica».

p. Il Ministro

f.to Altarelli

COLLOCAMENTO
(panettieri, poligrafici e cartai)

8 Gennaio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 8 gennaio 1954

Prot. n. 8/48322/H.circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

Oggetto: Esercizio della funzione del collocamento dei panettieri e dei poligrafici e cartai.

Nella riunione dei giorni 25, 26 e 27 novembre, presieduta dal Sottosegretario di Stato on. Delle Fave (ed alla quale hanno partecipato le SS.LL.), in occasione della discussione dell'argomento: «rispondenza dell'attuale organizzazione periferica del collocamento alle necessità di funzionamento» è stato, tra l'altro, esaminato il problema dell'avviamento al lavoro di determinate categorie (e segnatamente dei panettieri e dei poligrafici e cartai) da attuarsi con particolari forme organizzative, ai sensi dello art. 23 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Per l'esercizio del collocamento di detta manodopera, come è emerso anche durante lo svolgimento dei cennati lavori, esistono situazioni difformi nelle varie provincie, in quanto in alcune di esse l'avviamento di una o di entrambe le categorie dei lavoratori è effettuato, sia pure con particolari modalità, da determinate associazioni sindacali, che ne hanno monopolizzato l'esercizio, mentre in altre provincie la funzione di cui trattasi è svolta dagli Organi legittimi del collocamento.

Ciò premesso e considerato, altresì, che la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e per l'assistenza dei disoccupati ha, da tempo, espresso il voto, che, in attesa di una regolamentazione speciale, nulla vieta anche da un punto di vista di stretto diritto, che il collocamento delle categorie in questione sia interamente avocato dagli organi normali del collocamento, questo Ministero gradirà che le SS.LL. illustrino le attuali par-

8 Gennaio 1954

COLLOCAMENTO
(panettieri, poligrafici e cartai)

particolarità organizzative dell'avviamento al lavoro di dette categorie nelle provincie in cui esso viene esercitato dai competenti Uffici statali o facciano conoscere le concrete difficoltà di ordine sindacale che si frappongono alla regolarizzazione di tale pubblico servizio nei settori menzionati.

Il Ministro
f.to Rubinacci

3 Febbraio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Divisione VIII

Roma, 3 febbraio 1954

Prot. n. 8/48209/M/Circ.

- A tutti i Circoli dell'Ispettorato del
Lavoro

- A tutti gli Uffici del Lavoro e della
Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Migrazioni interne e libretti di lavoro.

L'assunzione al lavoro di disoccupati residenti in un Comune diverso da quello di impiego deve - come è noto - essere di volta in volta autorizzata:

a) dall'Ufficio del Lavoro e della Massima Occupazione territorialmente competente, quando l'uno e l'altro Comune appartengano alla stessa provincia;

b) da questo Ministero o dall'Ufficio del Lavoro e della Massima Occupazione della provincia cui appartiene la zona di impiego, quando l'uno o l'altro Comune siano situati in provincie diverse e a seconda che la richiesta del datore di lavoro riguardi di volta in volta più o meno di venti unità lavorative.

La procedura suddescritta, intesa a realizzare l'osservanza delle vigenti disposizioni legislative in materia di migrazioni interne (*leggi 9 aprile 1931, n. 358, e 6 luglio 1939, n. 1092*), non sempre consente che, all'atto della sua assunzione al lavoro, il lavoratore possa adempiere all'obbligo - sancito dall'art. 6 della *legge 10 gennaio 1935, n. 112* - di consegnare al proprio datore di lavoro, perchè lo verifichi e lo conservi presso di sè durante il periodo di occupazione, il libretto di lavoro.

Tale documento, infatti, durante il periodo di iscrizione del disoccupato nelle liste di collocamento, deve, a norma dell'art. 9 - 2° comma - della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, restare depositato presso l'Ufficio di Collocamento del Comune in cui il disoccupato risiede. Ufficio che, nel caso in esame, non coincide con

3 Febbraio 1954

MIGRAZIONI INTERNE

quello della località in cui il disoccupato medesimo è chiamato a prestare il proprio lavoro.

Conseguentemente può verificarsi con una certa frequenza che per motivi di urgenza (particolarmente validi se la chiamata del datore di lavoro pervenga all'assumendo quando egli già si trovi nel Comune di impiego o, comunque, sia assente da quello di residenza), il lavoratore interessato trascuri o si trovi nella impossibilità di ritirare il proprio libretto di lavoro.

Vero è che, in ogni caso, nella circostanza stessa in cui, secondo la procedura dianzi richiamata, l'autorizzazione alla migrazione viene concessa, l'Ufficio di Collocamento del Comune di emigrazione è invitato a trasmettere al datore di lavoro, direttamente o, a seconda dei casi, tramite l'Ufficio di Collocamento del Comune di immigrazione, il libretto di lavoro del lavoratore assunto.

Tuttavia, anche se trasmesso con la massima sollecitudine, il suddetto documento perverrà al datore di lavoro in un momento necessariamente successivo a quello dell'assunzione in servizio del disoccupato immigrato.

Al fine, pertanto, di ovviare nei limiti del possibile a tale inconveniente, si pregano gli Uffici del Lavoro di dare agli Uffici di Collocamento operanti nelle rispettive circoscrizioni provinciali istruzioni intese a provocare l'immediata trasmissione dei libretti in parola.

Nel contempo, si prospetta ai Circoli dell'Ispettorato del Lavoro l'opportunità di soprassedere, in occasione di visite ispettive, dall'adottare provvedimenti contravvenzionali a carico dei datori di lavoro, quando la ragione per cui non siano in grado di esibire i libretti di lavoro del personale immigrato sia da imputare esclusivamente al fatto di non averli ancora ricevuti dall'Ufficio di Collocamento del Comune di emigrazione.

Si resta in attesa di cortese assicurazione.

Il Ministro

f.to Gui

COLLOCAMENTO
(assunzione provvisoria)

5 Febbraio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 5 febbraio 1954

Prot. n. 8/48909/H/circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

**Oggetto: Assunzione provvisoria di manodopera da parte della
Ditta Costa Giacomo fu Andrea, con sede a Genova -
Via Gabriele D'Annunzio 2.**

La Ditta in oggetto ha rappresentato a questo Ministero la necessità di avvalersi, nella quasi totalità dei Comuni della Repubblica, di manodopera di sua fiducia da assumersi, per brevissimo tempo, nei singoli centri allo scopo di adibirla al lancio pubblicitario di un suo nuovo prodotto.

Per realizzare detta operazione - che sarà attuata entro il corrente mese - la cennata azienda ha chiesto allo scrivente di effettuare, in via eccezionale, le assunzioni di cui trattasi con la osservanza delle modalità previste dagli artt. 19 e 21 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Ciò premesso, ritenendo questo Ministero che la particolare natura dell'attività che la Ditta Costa si propone di svolgere nel territorio nazionale giustifichi l'estensione del disposto del ripetuto art. 19 al caso in esame, si pregano le SS.LL., di diramare tempestive istruzioni ai dipendenti Uffici provinciali del Lavoro (perchè, a loro volta, ne diano notizia alle Sezioni staccate ed ai collocatori comunali), invitandoli a convalidare le assunzioni eventualmente effettuate dalla Ditta in parola ai sensi del citato art. 19.

Tale procedimento amministrativo presuppone, tuttavia, lo obbligo, da parte dell'Azienda stessa, di osservare rigorosamente gli adempimenti prescritti dai surricordati artt. 19 e 21 della

5 Febbraio 1954

COLLOCAMENTO
(assunzione provvisoria)

legge 29 aprile 1949, n. 264 e, cioè, la comunicazione, nei termini stabiliti, agli uffici territorialmente competenti dei nominativi dei lavoratori assunti (per la convalida) nonché di quelli licenziati.

Si gradirà un cortese cenno di assicurazione di adempimento.

Il Ministro

f.to Gui

COLLOCAMENTO
(liste disoccupati)

3 Marzo 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 3 marzo 1954

Prot. n. 8/48895/H circ.

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Ai Circoli dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Quesiti circa la ripartizione degli iscritti nelle liste di collocamento prevista dall'art. 10 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Questo Ministero, nell'intento di evitare soluzioni difformi in materia di iscrizione dei lavoratori nelle classi previste dallo art. 10 della legge menzionata in oggetto, ritiene suggerire i seguenti criteri integrativi della circolare n. 14212 del 24 aprile 1950.

Ciò anche allo scopo di assicurare maggiore regolarità nelle operazioni di avviamento e di selezione professionale dei lavoratori soprattutto in quelle della rilevazione statistica della disoccupazione.

1) Sembra opportuno che i giovani di età inferiore ai 21 anni, con precedenti lavorativi, iscritti nella II^a classe, rimangano inseriti in detta classe anche quando compiono detta età.

Infatti per evitare un incremento fittizio di cancellazioni e reinscrizioni è di evidente utilità effettuare le necessarie variazioni soltanto in occasione di avviamenti al lavoro o di radiazioni di cennati lavoratori.

2) Appare necessario iscrivere le donne di età inferiore ai 21 anni, senza precedenti lavorativi, che convivono nel nucleo familiare e non rivestano lo stato di capo famiglia, nella III^a classe anzichè nella II^a.

3 Marzo 1954

COLLOCAMENTO
(liste disoccupati)

Ciò nella considerazione che la qualità di «casalinga» non si acquisisce necessariamente alla data del raggiungimento della maggiore età, ma è, per lo più, connessa alla condizione della donna in Italia.

3) Si precisa che l'espressione «senza precedenti lavorativi» usata dalla circolare ministeriale n. 14212 del 24 aprile 1950, ai fini della iscrizione delle donne nella III^a classe, non deve intendersi in senso relativo.

Per le donne iscritte nella III^a classe, occorre, quindi, accertare l'inesistenza di precedenti, anche remoti, di lavoro subordinato od autonomo. Ed in proposito occorre tener presente che il termine «casalinga» si riferisce ovviamente alle donne non capo famiglia che vivono nel nucleo familiare e che, in via ordinaria, accudiscono alle faccende domestiche.

La qualità di «casalinga», oltre che alla mancanza di precedenti prestazioni lavorative a carattere subordinato od autonomo, può, altresì, desumersi dalla mancata acquisizione da parte delle interessate di qualsiasi capacità professionale (carezza di titoli di studio, di certificati attestanti l'idoneità conseguita a seguito di corsi professionali, etc.).

4) Si ravvisa, infine, la necessità della iscrizione dei piccoli proprietari coltivatori diretti e degli artigiani nella V^a classe.

Occorre, tuttavia, prospettare al riguardo, l'opportunità di non attribuire alcun sostanziale rilievo nell'attività autonoma esercitata dal lavoratore o al terreno che egli eventualmente possieda, ove risulti accertato che da quella o da questo il prestatore d'opera non ricavi un reddito superiore alle erogazioni normalmente corrisposte ai disoccupati.

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

p. Il Ministro

f.to Altarelli

COLLOCAMENTO
(autisti)

9 Aprile 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 9 aprile 1954

Prot. n. 8/50452/H.circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Iscrizione nelle liste di collocamento degli autisti.

È stato segnalato a questo Ministero che alcuni Uffici di Collocamento si rifiuterebbero di iscrivere nelle proprie liste, quali autisti, lavoratori in possesso della patente di 2° o 3° grado per l'abilitazione a condurre autoveicoli, quando gli interessati abbiano prestato, o svolgano in atto, la loro attività in servizi familiari anzichè alle dipendenze di imprese.

Ciò sarebbe, probabilmente, determinato dalla considerazione che, ai sensi dell'art. 11, terzo comma, punto 5°, della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, i domestici, i portieri, gli addetti a studi professionali e tutti gli addetti ai servizi familiari sono esclusi dalla disciplina giuridica dell'avviamento al lavoro.

Lo scrivente, al riguardo, prega le SS.LL. di far rilevare ai dipendenti Uffici di Collocamento che nulla vieta agli autisti che abbiano prestato la propria opera in servizi familiari di iscriversi nelle liste di collocamento poichè detti lavoratori - come è noto - possono aspirare, in dipendenza della loro qualifica professionale, ad essere impiegati sia in qualità di prestatori d'opera subordinata sia come addetti a servizi familiari.

La cennata iscrizione, inoltre, è da ritenersi legittima anche in costanza del rapporto di lavoro familiare sebbene gli interessati, in questa ipotesi, debbano essere assegnati alla classe 5^a delle liste di collocamento (occupati in cerca di altra occupazione).

Il Ministro
f.to Vigorelli

8 Maggio 1954 (n. 128)

MINORI ANNI 14
(libretto di lavoro)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Prof. n. 10158-III C.4

Roma, 8 maggio 1954

- A tutti i Circoli e Sezioni dell'Ispettorato
del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Rilascio del libretto di lavoro ai minori degli anni 14.

Da qualche Circolo dell'Ispettorato del Lavoro è stato posto il quesito se, a seguito dell'emanazione del *D.P.R. 15 giugno 1953, n. 492*, recante nuove norme sull'imposta di bollo, debba o meno ritenersi operante quella parte della **circolare ministeriale n. 6529 del 15 luglio 1947**, con cui fu disposto che le istanze intese ad ottenere il rilascio del libretto di lavoro per minori degli anni 14 dovessero essere prodotte su carta libera.

Al riguardo questo Ministero, pur rilevando che il menzionato *D.P.R. n. 492*, nell'elencare alla tabella - allegato B, nn. 31 e 32 - gli atti e scritti esenti in modo assoluto dall'imposta di bollo, non include specificatamente le istanze prodotte ai fini di cui sopra, è tuttavia dell'avviso - sentito all'uopo il Ministero delle Finanze che ha espresso il proprio assenso - che l'ampia dizione del titolo della tabella stessa «Atti in materia di lavoro e pensione» possa essere suscettibile di una interpretazione logica, in base alla quale potrebbero rientrare nella sfera di applicazione della norma anche le istanze di cui trattasi.

Ciò stante, in considerazione della particolare natura di tali istanze, le quali in genere sono prodotte da persone che versano in stato di indigenza e tenuto presente il disposto dell'art. 2 della *legge 10 gennaio 1935, n. 112*, relativo alla concessione gratuita, per la prima volta, del libretto di lavoro ed all'esenzione da qualsiasi tassa, da diritti e da spese dei documenti e delle certificazioni occorrenti, l'Amministrazione scrivente ritiene

660

MINORI ANNI 14
(libretto di lavoro)

8 Maggio 1954 (n. 128)

che le istruzioni della surrichiamata **circolare del 1947** possano considerarsi tuttora valide, almeno nel senso che non vengano respinte dagli Uffici competenti le domande eventualmente prodotte su carta libera.

Si pregano gli Uffici in indirizzo di uniformarsi, in materia, ai criteri suenunciati.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

18 Maggio 1954

COLLOCAMENTO
(commissioni provinciali)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 18 maggio 1954

Prot. n. 8/51038/N/Circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massi-
ma Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Ricostituzione delle Commissioni provinciali per il col-
locamento.**

Questo Ministero ha rilevato, dall'esame degli atti esistenti, che, nei prossimi mesi, verrà a scadere il biennio di durata in carica di un notevole numero di Commissioni provinciali per il collocamento (circa cinquanta).

In tale occasione, le SS.LL. sono invitate a promuovere, da parte delle locali Associazioni sindacali dei lavoratori (di rilevanza nazionale), la designazione di cinque nominativi, tra i quali lo scrivente effettuerà la scelta dei rappresentanti dei lavoratori nelle ricostituende Commissioni provinciali. Nel contempo le SS.LL. illustreranno, con opportuni elementi, la situazione delle diverse Organizzazioni sia sotto il profilo della rispettiva consistenza che sotto quello della attività esercitata.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

1 Luglio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 1 luglio 1954

Divisione VIII

Prot. n. 8/51831/H.circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione
- A tutte le Sezioni staccate degli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione
- A tutti gli Uffici Intercomunali e Comunali di Collocamento

Loro Sedi

Oggetto: Disciplina degli avviamenti al lavoro.

Il Collocamento dei lavoratori, principalmente disciplinato dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, che ne ha confermato la pubblicità, va assumendo oggi fra le funzioni dello Stato sempre maggiore importanza; ciò, non soltanto per la influenza che il fenomeno della disoccupazione assume nella economia italiana e per i benefici riflessi che a questa ultima possono derivare da un ordinato esercizio del Collocamento, ma anche e soprattutto per la delicatezza dei rapporti umani che dal suo esercizio traggono origine.

L'affermarsi e il crescente sviluppo del Collocamento come funzione pubblica impone agli Uffici adempimenti vieppiù numerosi e complessi, la cui qualità ed articolazione esigono da parte del personale addetto un insieme di doti morali e intellettive, preparazione tecnica e capacità professionale sempre più spiccate ed adeguate. Dal momento dell'accertamento dello *status* del lavoratore in sede di iscrizione a quello della selezione dei più qualificati per l'avviamento al lavoro, il collocamento si estrinseca, infatti, attraverso una serie di atti che, per contenuto e scopo altamente sociali, non possono essere considerati meramente ed aridamente amministrativi, ma tali invece da porre a

1 Luglio 1954

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

prova le migliori qualità morali ed umane del Collocatore, la cui figura assumerà perciò tanto maggiore e più dignitoso rilievo quanto più concretamente apprezzabili e stimati ne saranno gli atti.

È, quindi, necessario che il personale del Collocamento, nell'esercizio delle proprie funzioni, tenga in ogni momento presenti le alte finalità del Servizio ed a questo costantemente adegui la propria azione, dando esempio, specialmente nei delicatissimi momenti della selezione e dell'avviamento al lavoro, di assoluta obiettività ed imparzialità di giudizio.

La bontà dei servizi offerti da un Ufficio di Collocamento ha, infatti, il proprio banco di prova negli avviamenti al lavoro; i quali, come atto conclusivo e finale, collaudano l'efficacia e la corretta esecuzione delle operazioni preparatorie (attribuzione di qualifica professionale e accertamento del grado di bisogno in sede di iscrizione - valutazione delle richieste di lavoro - selezione degli aspiranti all'avviamento ecc.) e debbono essere tali da assicurare e conciliare:

- la tutela delle giuste esigenze della produzione;
- l'equa ed imparziale distribuzione delle occasioni di lavoro fra gli iscritti nelle liste, tenuto conto dei criteri di precedenza e preferenza stabiliti dalla legge ed esclusa perciò, ovviamente, ogni forma di discriminazione, parzialità o favoritismo, a qualsiasi ragione dovuta e da chiunque sollecitata.

Tale ultima esigenza non discende soltanto da una corretta concezione della universalità delle pubbliche funzioni, rivolte al vantaggio di tutti indistintamente i cittadini, ma ha la sua precisa origine nel disposto della legge.

In considerazione di tali esigenze e delle difficoltà che talvolta si manifestano nelle formazioni delle liste di precedenza e preferenza, questo Ministero ha da tempo iniziato lo studio di un sistema, inteso a fissare, su basi univoche, la graduazione dello stato di bisogno dei lavoratori iscritti nelle liste; ciò, nel duplice intento di fornire agli Uffici di Collocamento uno strumento atto a permettere il migliore adempimento dei propri obblighi in sede di avviamento al lavoro su richiesta numerica e di evitare ogni dannosa difformità di applicazione della legge.

In attesa di tali preannunziate nuove disposizioni, si ritiene necessario fissare quanto segue:

1) In tutte quelle località, nelle quali da parte degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro territorialmente competenti sia stato previsto o adottato, e di ciò va data viva lode, un sistema di punteggio per la valutazione degli elementi che concorrono a formare la situazione personale degli iscritti nelle liste, gli Uffici di Collocamento sono tenuti ad applicare scrupolosamente le istruzioni a tal uopo ricevute dai propri Uffici superiori. Gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro sono invitati a comunicare ogni iniziativa in materia, attuata od anche solo studiata.

2) Nelle altre località, in cui nessun sistema di punteggio è stato finora adottato, gli Uffici di Collocamento dovranno usare la più scrupolosa imparzialità nell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge e delle attuali istruzioni di carattere interno riguardanti gli avviamenti al lavoro, particolarmente ricordando:

- la graduazione dello stato di bisogno è necessaria solo per i lavoratori appartenenti a categorie e qualifiche professionali per le quali la legge prescrive l'obbligo della richiesta numerica e nei cui riguardi, pertanto, debbono essere applicati i criteri di preferenza e precedenza principalmente stabiliti dall'art. 15 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*;
- l'obbligo della più viva e continua diligenza nell'evitare indebite estensioni della facoltà della richiesta nominativa e categorie, qualifiche e casi non esplicitamente previsti dalla legge;
- la suddivisione nell'ambito di ognuna delle qualifiche professionali per le quali la legge prescrive si dia luogo a richiesta numerica, dei lavoratori iscritti, deve essere fatta nei tre raggruppamenti di « Autosufficiente » (A), « Meno Bisognosi » (MB), e « Bisognosi » (B);
- l'assegnazione ad uno dei tre raggruppamenti citati deve esclusivamente derivare da situazioni di fatto o di diritto obiettivamente esistenti e documentate dagli atti di Ufficio nelle forme prescritte; richiedendosi sempre che le annotazioni conven-

1 Luglio 1954

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

zionali «A», «B» o «MB» figurino sulla scheda professionale Mod. C/2;

3) Speciali cure dovranno essere poste, pur nel rispetto dei criteri di obiettiva imparzialità più volte raccomandati, nella ricerca di occasioni di lavoro particolarmente adatte a lavoratori appartenenti a due categorie per diversi motivi rilevanti: quella dei giovani e quella dei dimessi da luoghi di cura per guarigione clinica da affezione tubercolare. Mentre per questi ultimi il Ministero si riserva di attuare particolari provvidenze integrative o sostitutive di quelle già esistenti, per i giovani l'avviamento al lavoro dovrà essere effettuato o vigilato da una apposita Sezione che sarà costituita presso ogni Ufficio regionale o provinciale. Tale Sezione sarà affidata alle cure dei funzionari che avranno frequentato l'apposito corso in materia di assistenza sociale e di orientamento professionale che avrà inizio il 1° settembre p.v.

I sigg. Direttori degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione - a cura dei quali la presente **circolare** verrà distribuita a ciascun singolo collocatore - sono pregati di dare a questo Ministero un cortese cenno di assicurazione circa l'avvenuto ricevimento della circolare stessa da parte dei predetti dipendenti Uffici.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

6 Luglio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Gabinetto

Roma, 6 luglio 1954

Prot. n. 46892/37/S

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massima
Occupazione

e p.c.:

- Ai Prefetti della Repubblica

Loro Sedi

Oggetto: Vigilanza sugli Uffici di Collocamento.

Nel quadro del programma predisposto da questo Ministero per rendere l'esercizio delle sue funzioni sempre più aderente alle necessità del mondo del lavoro e sempre meglio ispirato a principi di solidarietà umana, particolare attenzione deve essere rivolta agli Uffici di Collocamento, la cui attività più vivamente ed immediatamente provoca riflessi nel processo produttivo e nella sensibilità sociale dei cittadini.

A tal fine le SS.LL. sono invitate ad intensificare l'azione di controllo sui predetti Uffici, tenendo sempre presente quanto segue:

1) la scelta dei Collocatori, fatta salva la garanzia di assoluta fedeltà alle istituzioni dello Stato repubblicano e democratico, deve essere effettuata con esclusione di qualsiasi criterio di discriminazione politica;

2) l'avviamento al lavoro degli iscritti nelle liste di collocamento deve sempre essere effettuato con scrupolosa imparzialità, secondo criteri di precedenza desunti unicamente dalla *legge 29 aprile 1949, n. 264* (carico familiare, anzianità di iscrizione, situazione economica, stato di occupazione degli altri membri del nucleo familiare, ecc.). Ogni forma di favoritismo o di acquiescenza a pressioni esterne di qualsiasi natura e da chiunque provenienti dovrà essere esclusa, sotto la personale responsabi-

6 Luglio 1954

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

lità delle SS.LL., e dovrà essere punita ove si verifichi;

3) speciali cure dovranno essere poste nella ricerca di occasioni di lavoro adatte ai giovani lavoratori e ai dimessi dai luoghi di cura per guarigione clinica da affezioni tubercolari.

Mentre per questi ultimi il Ministero si riserva nuove particolari provvidenze, per i giovani l'avviamento al lavoro dovrà essere effettuato o vigilato da una apposita Sezione da costituire presso ogni Ufficio regionale o provinciale. Tale Sezione sarà affidata alle cure dei funzionari che avranno frequentato l'apposito corso di perfezionamento in materia di assistenza sociale e di orientamento professionale che avrà inizio il 1° settembre p.v.;

4) i collocatori, che debbono sempre ricordare che gli Uffici di Collocamento - così come ogni altro pubblico ufficio - sono al servizio dei cittadini e non i cittadini al servizio dei funzionari, debbono costantemente assolvere i loro compiti con cortesia e delicatezza di rapporti, con particolare umana sensibilità e viva comprensione dei bisogni ad essi prospettati e nel più assoluto rispetto della dignità personale dei lavoratori che agli Uffici si presentano.

Le SS.LL., che daranno un sollecito cenno di ricevimento e di assicurazione di adempimento, provvederanno a distribuire e ad illustrare ai dipendenti Collocatori la **circolare n. 8/51831/H**, contenente particolari disposizioni per la migliore attuazione dei principî di cui sopra.

Il Ministro
f.to Vigorelli

ASSEGNI FAMILIARI
(disoccupati)

9 Luglio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 9 luglio 1954

Prof. n. 8/51054/HF. 14/circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Assegni familiari - Iscrizione nelle liste di collocamento.

Come è noto alle SS.LL., questo Ministero ha provveduto, con circolare n. 25908/13 del 7 maggio 1951, ad impartire istruzioni agli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione affinché sia apposto, sull'attestato di iscrizione in possesso dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento alla 3^a 4^a e 5^a classe, un timbro con la dicitura «non valido ai fini degli assegni familiari». Ciò per evitare il trasferimento della qualifica di capo-famiglia ad altro membro del nucleo familiare iscritto in una delle cennate 3 classi.

In sede di applicazione delle suindicate disposizioni sono stati rilevati, da parte di alcuni Uffici del Lavoro, inconvenienti specialmente derivanti dall'apposizione della suindicata dicitura «non valido ai fini degli assegni familiari» sull'attestato di iscrizione delle lavoratrici iscritte alla 3^a classe (casalinghe in cerca di occupazione).

In particolare è stato riferito che lavoratori capi famiglia, dipendenti da imprese private, hanno lamentato di essere stati privati della quota di assegni familiari, da essi precedentemente percepita per la moglie casalinga e regolarmente iscritta fra le lavoratrici della 3^a classe in cerca di occupazione.

Ciò premesso, essendo lo scrivente dell'avviso che l'inconveniente sopra descritto sia imputabile, soprattutto, ad un'errata valutazione, da parte dei datori di lavoro, della più volte citata annotazione apposta sugli attestati di iscrizione mod. C/1 si

9 Luglio 1954

ASSEGNI FAMILIARI
(disoccupati)

prospetta alle SS.LL. l'opportunità di modificare la citata dicitura «*non valido ai fini degli assegni familiari*» in quella di «*non valido per il trasferimento della qualifica di capo famiglia ai fini degli assegni familiari*», da apporsi sempre, sui mod. C/1 degli iscritti alla 3^a, 4^a e 5^a classe delle liste di collocamento.

Si resta, quindi, in attesa di conoscere il parere delle SS.LL. in merito alla presente iniziativa.

Il Ministro
f.to Vigorelli

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(orchestrali)

26 Luglio 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Divisione VIII

Roma, 26 luglio 1954

Prot. n. 8/51968/F.circ.

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione
- All'Ufficio Speciale per il Collocamento dei lavoratori dello Spettacolo

Loro Sedi

Oggetto: Riapertura dei termini per la presentazione delle domande degli aspiranti al conseguimento del giudizio di idoneità alla professione di orchestrale e di dirigente di complessi bandistici (legge 2 aprile 1953, n. 295).

In relazione alle istruzioni precedentemente impartite con circolare n. 8/47935/F.Circ. del 15 dicembre 1953, si prescrive che il termine del 30 giugno 1954, ivi stabilito, venga ulteriormente prorogato alla data del 30 giugno 1955.

Si rimane in attesa di un cenno di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

7 Agosto 1954 (n. 136)

RICORRENZE FESTIVE

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 7 agosto 1954

Prot. n. 13236-I.C.7

- A tutti i Circoli dell'Ispettorato del Lavoro

e p.c.:

- Alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana
- Alla Confederazione Generale Italiana del Commercio
- Alla Confederazione Generale Italiana dell'Agricoltura
- Alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- All'Unione Italiana del Lavoro
- Ai Prefetti
- Agli Uffici Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione
- A tutte le altre Organizzazioni Sindacali di Categoria

Loro Sedi

Oggetto: Festività del 15 agosto.

Si ritiene opportuno fornire agli Uffici in indirizzo delucidazioni in ordine alla esatta interpretazione della legge 31 marzo 1954, n. 90, sulle ricorrenze festive, modificativa della precedente legge 27 maggio 1949, n. 260, per quanto concerne la prossima festività dell'Assunzione di M.V. (15 agosto).

Poichè detta ricorrenza viene a cadere di domenica, potrebbe ritenersi che i datori di lavoro non siano tenuti a corrispondere ai propri dipendenti il particolare trattamento economico dalla legge stessa previsto.

In proposito, si premette che l'art. 1 della *legge n. 90* - che, come è noto, ha sostituito l'art. 5 della precedente del 1949 - stabilisce un particolare trattamento economico in favore dei lavoratori in occasione delle quattro feste nazionali del 2 giugno, 25 aprile, 1° maggio e 4 novembre, operando una discriminazione tra le due categorie dei lavoratori: quelli retribuiti non in misura fissa ed i salariati retribuiti in misura determinata.

Per quanto concerne la prima categoria, lo Stato, gli Enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori, nei giorni anzidetti e nella ipotesi di non prestato servizio, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, ragguagliata a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge (per quei lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, il valore delle quote mobili deve essere calcolato sulla media oraria delle ultime quattro settimane).

Nell'ipotesi, invece, che i lavoratori prestino servizio nelle sindacate festività, al trattamento di cui innanzi deve essere aggiunta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Uguale trattamento è riservato ai salariati retribuiti in misura fissa che prestino la loro opera nelle menzionate festività.

L'art. 3 della legge in esame, modificando ed integrando lo art. 5 della precedente *legge del 1949*, ha esteso il trattamento di cui sopra a tutte le ricorrenze festive previste dall'art. 2 di quest'ultima legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

Mentre nessun dubbio sembra che possa sorgere in merito al trattamento economico sopra specificato, spettante ai lavoratori quando la festività ricorra in un giorno lavorativo, a diversa interpretazione potrebbe condurre il verificarsi dell'ipotesi in cui la ricorrenza coincida con la domenica, come è, in concreto, il caso del prossimo 15 agosto.

Ciò in quanto, secondo il pensiero di qualche Associazione sindacale, la dizione adottata dall'art. 3 della *legge n. 90* «escluse le domeniche ed i periodi di sospensione» non risulterebbe

7 Agosto 1954 (n. 136)

RICORRENZE FESTIVE

rebbe corretta perchè identificherebbe i periodi di sospensione con le festività.

Per ovviare all'eventualità di tale identificazione, la dizione dell'articolo, secondo tale tesi, sarebbe dovuta essere «..... escluse quelle cadenti di domenica e nei periodi di sospensione».

Il dubbio, ad avviso dello scrivente, non ha fondamento giuridico, in quanto scopo precipuo della legge è quello di assicurare ai lavoratori una speciale retribuzione, non nel giorno della domenica, che è di per sè festivo, ma in occasione delle cosiddette festività infrasettimanali, le quali possono e, in effetti, vengono periodicamente a coincidere con la domenica.

Se così non fosse, si verificherebbe il caso che i lavoratori verrebbero a godere di un trattamento economico di favore nel caso in cui la festività cada in giorno lavorativo e di nessuna retribuzione quando essa coincida con la domenica, il che non sembra rispondente ad un criterio di logica giuridica.

Infatti, è da ricordare che già il Consiglio di Stato ebbe a pronunziarsi, in sede di richiesta di parere formulata da questo Ministero, nel senso che la retribuzione giornaliera corrisposta doveva essere intesa come una gratifica e non come un risarcimento del danno subito dal lavoratore per il mancato guadagno.

I Circoli dell'Ispettorato del Lavoro sono pregati di uniformare la loro azione di vigilanza al suesposto criterio.

Il Ministro
f.to Vigorelli

TUTELA MATERNITÀ
(camere di allattamento - asili nido)

9 Agosto 1954 (n. 137)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 9 agosto 1954

Prof. n. 11321-I-H-4

- A tutti i Circoli dell'Ispettorato del Lavoro
Loro Sedi

Oggetto: Art. 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860 - Camere di allattamento e Asili-nido in agricoltura.

Da parte di taluni Ispettorati del Lavoro è stato posto il quesito se il limite massimo di 30 donne coniugate di età non superiore ai 50 anni, stabilito dal primo comma dell'art. 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, ai fini dell'obbligo che incombe al datore di lavoro di istituire una camera di allattamento o un asilo-nido, sia operante anche nel settore agricolo. Ciò in relazione al fatto che qualche organizzazione sindacale di lavoratori agricoli, ha eccepito che, per il predetto settore, l'obbligo di cui trattasi sorgerebbe indipendentemente dal numero delle donne occupate. Secondo tale tesi, cioè, l'ultimo comma del menzionato art. 11 - che com'è noto, concerne specificamente il lavoro agricolo - dovrebbe ritenersi avulso dal rimanente articolo, di guisa che le condizioni stabilite dal primo comma sarebbero operanti soltanto nei confronti di aziende diverse da quelle agricole (industriali, commerciali, ecc.).

In proposito questo Ministero deve anzitutto premettere che l'ultimo comma dell'art. 11, quando stabilisce che «..... l'Ispettorato del Lavoro promuove l'istituzione della camera di allattamento e di asili nido» rimette a tale organo la potestà di decidere discrezionalmente sull'opportunità e necessità di provvedere, nelle «zone» dove il lavoro agricolo si svolge con manodopera di braccianti salariati o compartecipanti, all'istituzione dei predetti organismi assistenziali. Sovviene poi l'obbligo dei datori di lavoro, una volta intervenuta la decisione dello Ispettorato del Lavoro, di contribuire al finanziamento delle i-

9 Agosto 1954 (n. 137)

TUTELA MATERNITÀ
(camere di allattamento - asili nido)

stituzioni in parola.

D'altra parte, non va trascurato che, in sede di discussione della *legge n. 860*, fu prospettata alla Camera dei Deputati la necessità di porre, per il settore agricolo, un limite minimo di donne coniugate analogo a quello fissato, in via generale per tutti i datori di lavoro, dal primo comma dell'art. 11. Ciò, peraltro, sarebbe stato possibile solo in quanto l'azienda agricola come tale, riguardata nella sua unità, fosse stata presa in considerazione ai fini dell'istituzione in seno ad essa delle camere di allattamento e degli asili-nido.

Per l'agricoltura, invece, la Camera dei Deputati decise di tener conto della «zona» prescindendo dalla unità aziendale, tanto che l'istituzione - la cui necessità è valutata, come sopra detto, dall'organo ispettivo - avviene «o nei capoluoghi dei Comuni o nelle frazioni in cui si svolge prevalentemente il lavoro». È pertanto da ritenere, ad avviso di questo Ministero, che la formulazione generica della norma sia stata suggerita dalla particolare natura del lavoro agricolo.

Concludendo, sussistono validi argomenti - desunti dai precedenti legislativi e dalla «*ratio legis*» - per sostenere che l'ultimo comma dell'art. 11 non sia da porre in correlazione con il primo, quanto al limite minimo di lavoratrici occupate, ai fini dell'istituzione degli asili-nido e delle camere di allattamento e che spetti all'Ispettorato del Lavoro di valutare discrezionalmente, al di fuori di detto limite, l'opportunità di addivenire nelle singole zone agricole alla concreta istituzione dei locali predetti. Del resto, siffatta interpretazione trova conferma nello art. 25 del Regolamento di attuazione della *legge n. 860*, il quale dispone che l'Ispettorato del Lavoro «..... provvede, ove ne riconosca la necessità *in relazione alla manodopera femminile impiegata ed alla densità con la quale essa si distribuisce nelle singole zone*, alla istituzione di camere di allattamento o di asili-nido per i bambini delle braccianti, salariate e partecipanti». È appena il caso di rilevare che, nella determinazione concreta dell'obbligo di cui si tratta, gli Uffici in indirizzo dovranno tenere conto di svariati elementi e, tra l'altro, del numero e dell'età delle donne (braccianti, salariate e partecipanti) ad-

676

TUTELA MATERNITÀ
(camere di allattamento - asili nido)

9 Agosto 1954 (n. 137)

dette nella zona al lavoro agricolo.

Nei sensi di cui sopra, si pregano codesti Ispettorati di voler uniformare la propria azione in materia, favorendo un cortese cenno di intesa.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

14 Agosto 1954

COLLOCAMENTO
(passaggio di settore)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Divisione VIII

Prot. n. 8/52420/H/circ.

Roma, 14 agosto 1954

- A tutti i Direttori degli Uffici del La-
voro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Mobilità professionale dei lavoratori iscritti nelle liste
di collocamento.**

Questo Ministero ha avuto modo di rilevare che i criteri finora seguiti in sede di istruttoria e di decisione dei ricorsi relativi alla classificazione professionale dei lavoratori, al loro passaggio da un settore produttivo all'altro e da una categoria all'altra dello stesso settore produttivo (art. 25, 2° comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264) pongono limitazioni e vincoli alla mobilità professionale della manodopera iscritta nelle liste di collocamento, che non si conciliano con il principio della libertà di lavoro sancito dall'art. 4, 2° comma, della Costituzione, il quale - come è noto - riconosce al cittadino il diritto di svolgere, *secondo la propria scelta*, una attività od una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Per il pieno rispetto di tale principio, che è stato, nei recenti dibattiti parlamentari sul Bilancio di questo Ministero, unanimamente invocato da tutti i settori della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, con ordini del giorno accettati dal Governo, è stato predisposto uno schema di provvedimento legislativo sul quale si sono già espressi favorevolmente i Ministeri interessati per il concerto.

Conseguentemente, appare opportuno che sin da ora, in sede di decisione dei predetti ricorsi, unico adempimento delle Commissioni provinciali per il collocamento debba essere *esclusivamente* quello di accertare se gli istanti siano o non professionalmente idonei a svolgere le mansioni inerenti alla qualifica richiesta. Ciò in quanto ogni e qualsiasi altro criterio di valutazione

14 Agosto 1954

e di decisione non sembra in armonia con la sopra richiamata dichiarazione costituzionale.

È, inoltre, appena il caso di precisare che quanto precede vale anche per i passaggi dal settore della produzione agricola ad altri settori produttivi, non potendo i medesimi trovare più ostacolo nell'art. 7 della *legge 6 luglio 1939, n. 1092*, il quale, essendo incompatibile con l'art. 4 della *Costituzione*, dovrebbe intendersi implicitamente abrogato; e comunque sarà abrogato in maniera espressa dalla legge che sarà prossimamente emanata.

Per quanto concerne, poi, coloro che già in passato hanno chiesto e non ottenuto il cambio di qualifica e il passaggio da un settore produttivo all'altro o da una categoria all'altra dello stesso settore produttivo, si dispone che, ove i medesimi rinnovino le domande a suo tempo respinte sia in prima che, eventualmente, in seconda istanza, le domande stesse siano riesaminate e decise in conformità del criterio sopra descritto.

Resta inteso, infine, che il questionario relativo alla istruttoria dei ricorsi trasmessi a questo Ministero a norma del penultimo comma dell'art. 25 della *legge n. 264*, dovrà essere compilato sulla base degli elementi attinenti allo *status* professionale del ricorrente (vedere punto 2 del modulo), e che ogni altra notizia di diversa natura avrà carattere puramente accessorio e, quindi, complementare e non determinante ai fini della decisione.

Queste direttive, che, ai sensi e per gli effetti del già richiamato art. 25, 2° comma, della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, impartisco alle SS.LL., nella qualità di presidenti delle Commissioni provinciali di cui trattasi, annullano tutte quelle in precedenza già date.

Pregasi dare assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

26 Agosto 1954 (n. 138)

DONNE E MINORI
(riposi intermedi)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 26 agosto 1954

Prot. n. 13227-IH4

- Al Circolo dell'Ispettorato del Lavoro

e p.c.:

- All'Ispettorato medico del Lavoro
Via S. Basilio 41

Roma

Oggetto: Tutela del lavoro femminile: disciplina dei riposi intermedi - Amministrazione Monopoli di Stato.

Qualche Circolo dell'Ispettorato del Lavoro ha reso noto che, a seguito di ispezione eseguita presso alcuni stabilimenti dipendenti dall'Amministrazione dei Monopoli di Stato, esercenti la coltivazione del tabacco, ha riscontrato infrazioni al disposto dell'art. 18 della *legge 26 aprile 1934, n. 653*, concernente la disciplina dei riposi intermedi per il personale femminile e minorile.

È stato, difatti, riferito che il periodo giornaliero di lavoro effettuato dalle donne occupate presso le suddette aziende, quantunque superasse le sei ore, era interrotto da un riposo intermedio di 30-40 minuti anzichè di un'ora, come è espressamente stabilito dall'art. 18 della legge citata.

Le direzioni delle aziende in questione, interpellate in merito, avrebbero fatto conoscere all'Organo di vigilanza che l'Amministrazione dei Monopoli di Stato si uniformava alle norme dell'art. 84 del *Regolamento* approvato con *R.D. 31 dicembre 1924, n. 2262* e dell'art. 33 del *Regolamento* per il personale salariato dei Monopoli approvato con *D.M. 21 ottobre 1925*, in base alle quali il periodo di riposo, generalmente stabilito dall'Amministrazione in misura uguale per tutti gli operai addetti ad un medesimo stabilimento entro un limite minimo di mezza ora e massimo di una ora, era stato determinato nella fattispecie in ragione di mezza ora con la piena adesione del personale medesimo.

Ciò premesso, questo Ministero, considerato che, ai sensi dell'art. 1, lettera e), della *legge del 1934*, le relative norme dovevano essere applicate anche nei confronti dell'Amministrazione in parola - in quanto da disposizioni legislative o regolamentari non è prescritto per la categoria in esame un trattamento più favorevole di quello previsto dalla legge su richiamata - ritenne opportuno interessare il Ministero delle Finanze per un intervento presso l'Amministrazione dei Monopoli, affinché fossero impartite istruzioni alle dipendenti Aziende per l'integrale osservanza delle norme di legge di cui trattasi.

Pertanto, in conseguenza dell'intervento in tal senso operato dal suddetto Ministero, l'Amministrazione dei Monopoli dispose che presso i propri opifici, stabilimenti ed Uffici la interruzione del lavoro fosse elevata da mezz'ora - come praticato in precedenza - ad una ora, conformemente a quanto stabilisce il più volte citato art. 18 della *legge n. 653*.

L'adeguamento alla norma legislativa in parola ha, però, provocato uno stato di diffuso malcontento tra il personale dipendente da quella Amministrazione, il quale ha chiesto il ripristino del riposo di mezz'ora, adducendo il notevole disagio di cui risentirebbe a causa del prolungamento ad una ora del riposo intermedio.

In proposito, questo Ministero, nel ribadire i motivi giuridici e sociali posti a fondamento della tassatività dell'obbligo dei riposi intermedi nella misura stabilita dalla legge, fa presente che deroghe a tale obbligo sono previste - per il lavoro a turno, che è quello che si attua nel caso in esame - in due ipotesi: quando i contratti collettivi dispongano la riduzione del riposo intermedio da una ora a mezza ora; e quando, in difetto di contratti collettivi, tale riduzione sia autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro, sentite le competenti associazioni sindacali (art. 18, ultimi due comma, della *legge 26 aprile 1934, n. 653*).

Poichè, nella specie, manca il contratto collettivo, in quanto i rapporti tra l'Amministrazione dei Monopoli di Stato e il dipendente personale sono disciplinati da apposito Regolamento, questo Ministero, anche in considerazione del fatto che il Dicastero delle Finanze - che, nel frattempo, ha provveduto a far revocare le disposizioni recentemente adottate in conformità della richiesta dello scrivente - non sarebbe alieno dall'addiveni-

26 Agosto 1954 (n. 138)

DONNE E MINORI
(riposi intermedi)

re ad una soluzione che contemperi il rispetto della legge con le esigenze dei lavoratori, ritiene di interessare gli Ispettorati del Lavoro in indirizzo ad esaminare l'opportunità di autorizzare, in conformità dell'ultimo comma del su menzionato art. 18, la riduzione a mezz'ora del riposo intermedio per il personale femminile dipendente dagli opifici, stabilimenti ed uffici appartenenti all'Amministrazione dei Monopoli di Stato.

In relazione a quanto sopra, affinché questo Ministero possa acquisire tutti i necessari elementi per una esatta ed obiettiva valutazione della questione, si pregano i Circoli cui la presente è diretta, di voler esperire le indagini del caso, presso gli stabilimenti situati nella propria circoscrizione, riferendo allo scrivente i risultati dell'indagine stessa ed il proprio motivato parere sulla questione.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

SUSSIDIO STRAORDINARIO DI DISOCCUPAZIONE 31 Agosto 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Divisione VIII

Prot. n. 8/52608/H/Circ.

Roma, 31 agosto 1954

- Agli Uffici Provinciali del Lavoro e
della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Compilazione del certificato per la concessione del sussidio straordinario.

Come è noto, l'art. 36 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, dispone, per la concessione del sussidio straordinario ai disoccupati non aventi diritto al più ampio beneficio della indennità, il concorso di vari requisiti (versamento di un numero minimo di contributi settimanali; iscrizione da almeno 5 giorni nelle liste di collocamento; impossibilità di seguire i corsi di qualificazione professionale o di prestare la loro opera presso cantieri scuola; appartenenza a famiglia con meno di due membri occupati; carenza del godimento di sussidi; indennità o pensioni a carico dello Stato, degli enti locali e degli istituti di previdenza).

Conseguentemente, tenute anche presenti le diverse classificazioni previste dall'art. 10 della citata legge, sono da considerare disoccupati per mancanza di lavoro ed ammessi, quindi, a beneficiare del sussidio straordinario i lavoratori iscritti nella I classe e, limitatamente ai rinvii dalle armi, quelli della II. Le altre classi di iscritti al collocamento non possono beneficiare del sussidio perchè o mancano del necessario requisito assicurativo (giovani ed altre persone in cerca di prima occupazione) o non appartengono alle categorie sussidiabili (casalinghe), o sono espressamente esclusi (pensionati) o, infine, non sono disoccupati (occupati in cerca di altra occupazione).

Richiamate le menzionate disposizioni di legge, l'I.N.P.S., al fine di poter procedere con maggiore oculatezza e speditezza nella concessione dei sussidi straordinari, ha prospettata la necessità che, da parte degli Uffici di Collocamento, sia attesta-

31 Agosto 1954 SUSSIDIO STRAORDINARIO DI DISOCCUPAZIONE

ta, non solo l'esistenza della iscrizione al collocamento del lavoratore disoccupato, la sua anzianità, il settore di produzione e la qualifica professionale, ma anche la classe cui è iscritto il disoccupato stesso.

Trattandosi, quindi, di una richiesta concernente una più completa certificazione di requisiti risultanti dagli atti degli Uffici, si prega di voler disporre che, per l'avvenire, i certificati rilasciati ai disoccupati richiedenti il sussidio contengano anche la menzione della classe cui essi appartengono.

Si gradirà un cortese cenno di assicurazione.

p. Il Ministro

f.to Cossu

COLLOCAMENTO
(richieste numeriche)

4 Ottobre 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 4 ottobre 1954

Prot. n. 8/53354/H

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

Loro Sedi

**Oggetto: Avviamento al lavoro di manodopera soggetta a richie-
sta numerica.**

È stato segnalato allo scrivente che alcuni datori di lavoro, al fine di eludere le vigenti disposizioni legislative in materia di assunzioni numeriche di manodopera, richiedono, ai competenti Uffici di Collocamento, un certo numero di lavoratori e, successivamente, provvedono all'assunzione di una ristretta aliquota dei prestatori d'opera loro avviati operando, in tal modo, una vera e propria scelta nominativa tra i lavoratori interessati.

Le aziende in questione, di solito, giustificano la mancata assunzione dei lavoratori avviati dall'Ufficio di Collocamento affermando che, per imprevedibile improvvisa contrazione della attività produttiva, non è stato possibile provvedere all'impiego di tutta la manodopera precedentemente richiesta.

Ciò premesso, questo Ministero invita gli Uffici in indirizzo ad osservare il seguente accorgimento, allo scopo di evitare, almeno in parte, il ripetersi dei segnalati inconvenienti, considerato anche che, allo stato della vigente legislazione, non è consentito ai competenti Uffici di imporre ai datori di lavoro la effettiva assunzione dei prestatori d'opera richiesti e regolarmente avviati.

Gli Uffici di Collocamento, in occasione di richieste numeriche plurime avanzate dai datori di lavoro, debbono porre, sul foglio di avviamento al lavoro, i nominativi degli avviati al lavoro nell'ordine di preferenza desunto dall'applicazione dei noti criteri stabiliti dall'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

4 Ottobre 1954

COLLOCAMENTO
(richieste numeriche)

In calce al suddetto foglio di avviamento sarà, altresì, opportuno apporre una annotazione con la quale si precisi che l'assunzione dei prestatori d'opera deve, in ogni caso, essere effettuata - ad evitare la revoca del nulla-osta - nell'ordine indicato nel foglio stesso.

Con l'accorgimento di cui sopra lo scrivente ritiene che siano meglio tutelati i legittimi interessi dei lavoratori più bisognosi avviati dagli Uffici di Collocamento a seguito richiesta numerica dei datori di lavoro.

Giova, tuttavia, ricordare che questi ultimi possono rifiutarsi di assumere lavoratori precedentemente richiesti ed avviati dal competente Ufficio di Collocamento, sia nell'ipotesi prevista dall'art. 15, penultimo comma, della citata legge n. 264 del 29 aprile 1949 (quando, cioè, detti lavoratori sono stati, in precedenza, licenziati per giusta causa) sia in caso di comprovata inidoneità fisica e professionale dei prestatori d'opera interessati, nonchè, infine, nell'ipotesi in cui, per sopravvenute esigenze di carattere tecnico e produttivo non sia ritenuta necessaria, da parte delle aziende, la concreta assunzione di tutta (o di parte) la manodopera richiesta.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 18 ottobre 1954

- Ai Capi dell'Ispettorato del Lavoro
 - e p.c.:
 - Ai Direttori degli Uffici del Lavoro e
della Massima Occupazione
 - Ai Prefetti
 - A tutte le Organizzazioni Sindacali
Nazionali di Datori di Lavoro e di La-
voratori
- Loro Sedi

**Oggetto: Legge 31 marzo 1954, n. 90, concernente modificazioni
alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festi-
ve.**

Nella Gazz. Uff. n. 92 del 22 aprile 1954 è stata pubblicata la legge 31 marzo 1954, n. 90, con la quale sono state apportate modifiche formali e sostanziali alla legge 27 maggio 1949, n. 260, sulle ricorrenze festive.

Con il nuovo provvedimento legislativo si è inteso addivenire ad una nuova disciplina della materia, nonchè ad una precisazione dei precetti dettati dalla precedente legge n. 260, la quale per il passato aveva dato luogo a qualche incertezza in sede di applicazione.

Ciò premesso, ed al fine di evitare, per quanto possibile, che in occasione della applicazione della nuova legge sorgano dubbi interpretativi, questo Ministero è venuto nella determinazione di fissare, con la presente circolare, alcuni punti fondamentali, che debbono servire da guida nell'azione che gli Ispettorati del Lavoro sono chiamati a svolgere.

1. - Destinatari delle nuove norme.

L'art. 1 della nuova legge, che sostituisce l'art. 15 della leg-

ge 27 maggio 1949, n. 260, dispone che «nelle ricorrenze della festa nazionale (2 giugno), dell'anniversario della liberazione (25 aprile), della festa del lavoro (1° maggio) e nel giorno della unità nazionale (4 novembre), lo Stato, gli enti pubblici ed i privati datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori da essi dipendenti, i quali siano retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio».

Devesi anzitutto osservare che alle parole «gli imprenditori» che figuravano all'art. 5 della precedente legge n. 260, sono state sostituite le altre «i privati datori di lavoro».

Il legislatore si è preoccupato di evitare che i dipendenti, ad esempio, da una società sportiva, da un sodalizio culturale o comunque da una istituzione non rientrante, *stricto iure*, nel concetto di imprenditore - definito dall'art. 2083 del *Codice Civile* come «chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi» - fossero esclusi dai benefici della legge.

Sono, pertanto, lo Stato, gli enti pubblici e i privati datori di lavoro i destinatari delle norme giuridiche in questione e sono i lavoratori da essi dipendenti i beneficiari delle norme stesse.

Ciò vale per le cosiddette quattro «festività nazionali». Quando, invece, si tratta di fissare il trattamento economico dei lavoratori per le festività infrasettimanali previste dall'art. 2 della precedente legge n. 260, l'art. 3 della nuova legge n. 90 limita il trattamento stesso ai lavoratori dipendenti da «privati datori di lavoro». Sono pertanto esclusi dal trattamento previsto per le festività infrasettimanali i lavoratori dipendenti dallo Stato e dagli enti pubblici.

2. - Natura della retribuzione della ricorrenza festiva.

La nuova legge n. 90 ha risolto - e in forma definitiva - una questione, che era stata dibattuta a lungo sotto l'impero della legge n. 260, sulla natura della retribuzione pagata al lavoratore per la festività nazionale, questione che aveva anche indubbi riflessi di carattere pratico.

Come si ricorderà, la locuzione usata dall'art. 5 della *legge* suddetta - che faceva obbligo di corrispondere il trattamento retributivo nelle ricorrenze festive ai lavoratori retribuiti non in misura fissa «che per effetto della ricorrenza festiva non abbiano prestato la loro opera» - aveva dato luogo a due contrastanti interpretazioni.

Da una parte, richiamandosi alla lettera dell'articolo in parola si sosteneva che il trattamento economico prescritto dalla legge aveva lo scopo di risarcire il lavoratore per il danno del mancato guadagno che egli avrebbe subito se, a causa della solennità della ricorrenza festiva, non avesse potuto prestare la sua opera.

Tale tesi portava alla conseguenza che al lavoratore non sarebbe spettato il trattamento retributivo, qualora la mancata prestazione del lavoro nella ricorrenza festiva fosse dipesa non dalla festività ma da altri motivi, quali - ad esempio - la ricorrenza della festività in giornata di riposo per turno.

Di contro a tale tesi, altri, sostenendo che scopo della *legge n. 260* era quello di solennizzare determinate ricorrenze a carattere nazionale, ritenevano che l'obbligo di corrispondere il trattamento retributivo ai lavoratori incombesse a carico dei datori di lavoro anche quando detti lavoratori non prestassero per qualsiasi motivo la loro opera nelle ricorrenze stesse; anche, quindi, nel caso in cui la ricorrenza cadesse in giornata di riposo per turno.

Sulla dibattuta questione - come è noto - fu sollecitato, da parte del Ministero, il parere del Consiglio di Stato. Questi, rifacendosi ai precedenti legislativi e contrattuali e superando la imprecisione letterale della norma, espresse l'avviso che, in base allo spirito informatore della *legge n. 260*, la particolare remunerazione prevista dalla legge stessa avesse carattere di gratifica e non di risarcimento di danni - concetto quest'ultimo non più ammesso nel campo della legislazione del lavoro - perchè lo scopo della disposizione legislativa doveva ritenersi come «inteso a garantire ai lavoratori i mezzi per potere convenientemente trascorrere il giorno della festività nazionale».

Ora, la soppressione della locuzione adoperata dalla *legge n. 260*, locuzione che costituiva un valido elemento a sostegno della prima tesi, indica chiaramente come il legislatore si sia orientato per la seconda. È invero da ritenere che esso, con la

18 Ottobre 1954 (n. 142)

RICORRENZE FESTIVE

nuova formulazione, abbia inteso ispirarsi - in linea con il parere del Consiglio di Stato già comunicato con la precedente circolare ministeriale n. 83 del 17 gennaio 1952 - al principio della solennizzazione delle ricorrenze festive, attribuendo quindi alla particolare remunerazione di cui trattasi carattere di gratifica.

3. - Il meccanismo della disciplina legislativa.

La nuova legge n. 90 distingue nettamente - come già faceva la precedente - due ipotesi, e cioè che nelle festività nazionali si sia lavorato oppure no.

a) Nell'ultima ipotesi, e cioè che non vi sia stata la prescrizione di lavoro:

- i lavoratori retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, hanno diritto alla normale retribuzione globale giornaliera di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

- i lavoratori retribuiti in misura fissa non hanno diritto a retribuzione alcuna, in quanto dato il loro sistema di remunerazione (a settimana, a quindicina, a mese, ecc.); questa già comprende lo stipendio o il salario dovuto per i giorni festivi compresi nel periodo preso per base per la corresponsione. Deve tuttavia escludersi - e sarebbe superfluo rilevarlo se dubbi non fossero stati avanzati in proposito - che si possa decurtare il salario dei lavoratori retribuiti in misura fissa, che non abbiano prestato la loro opera durante le giornate festive.

b) Nell'altra ipotesi, e cioè che vi sia stata la prestazione di lavoro:

- i lavoratori retribuiti non in misura fissa hanno diritto - oltre alla normale retribuzione globale di fatto, di cui sopra - alla retribuzione per le ore effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo;

- i salariati retribuiti in misura fissa - e, quindi, i soli operai e non anche gli impiegati - oltre alla normale retribuzione globale di fatto, hanno diritto alla retribuzione per le ore di lavoro

effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Lo stesso trattamento economico previsto nelle due ipotesi sopra indicate, si applica anche alle festività infrasettimanali, limitatamente però ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, e che siano retribuiti non in misura fissa.

Per i salariati retribuiti in misura fissa qualora la festività ricorra nel giorno di domenica, l'art. 1, ultimo comma, dispone che essi hanno diritto, oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, anche ad una ulteriore retribuzione corrispondente all'aliquota giornaliera.

Sempre rispetto ad essi occorre accennare qui ad una questione sorta circa la esatta interpretazione da dare all'espressione «salariati retribuiti in misura fissa», adoperata all'ultimo comma dell'art. 1 della legge n. 90, che per altro riproduce l'ultimo comma dell'art. 5 della legge 27 maggio 1949, n. 260.

È stato invero sostenuto da qualcuno, sulla base della terminologia adottata dall'art. 2095 del *Codice Civile* - il quale distingue le categorie dei prestatori d'opera subordinati in dirigenti, impiegati ed operai - che il comma predetto, adottando il termine di «salariati», avrebbe inteso riferirsi ai soli prestatori d'opera manuali dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni - presso le quali soltanto ricorrerebbe la parola «salariati» - e non anche ai prestatori d'opera manuale alle dipendenze di privati datori di lavoro, perchè in tal caso la legge avrebbe usato il termine di «operai».

Appare evidente a questo Ministero l'infondatezza di tale assunto. Indipendentemente dal fatto che è ricorrente anche nel settore privato il termine di «salariato» (basti accennare, ad esempio, ai salariati fissi in agricoltura), esso è usato dalla legge in modo generico, riferito a tutti i lavoratori manuali, la cui remunerazione tipica è, appunto il salario in contrapposizione allo stipendio, che è la remunerazione dell'impiegato.

Devesi, pertanto, ritenere - anche in conformità di analogo parere espresso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - che, nella categoria dei «salariati retribuiti in misura fissa», sono da comprendersi tutti quei lavoratori, dipendenti da privati datori di lavoro o da Pubbliche Amministrazioni, ai quali viene corrisposta una retribuzione non commisurata alle ore di lavoro com-

piute, come invece avviene per i prestatori d'opera previsti dai primi due commi dell'articolo in questione.

Sono da comprendere nella categoria di cui trattasi anche i «salariati fissi in agricoltura» indipendentemente dal fatto che la loro retribuzione sia calcolata in base ad un numero annuo prestabilito di giornate lavorative. Ciò in quanto tale retribuzione risulta caratterizzata essenzialmente da un criterio che si fonda sulle giornate di effettiva prestazione, anzichè sul rapporto tra il numero delle ore di lavoro e la paga base oraria.

4. - Retribuzione dovuta al lavoratore.

L'art. 1 della nuova *legge n. 90* opportunamente definisce e precisa il concetto di «retribuzione». Invero esso usa al posto di «normale retribuzione giornaliera» contenuta nella *legge n. 260*, la dizione «normale retribuzione globale di fatto giornaliera».

La differente dizione sta ad indicare che il legislatore ha voluto evitare la possibilità di interpretazioni restrittive, che avessero inteso attribuire al termine di normale retribuzione giornaliera, il significato di retribuzione minima risultante dai contratti collettivi di lavoro.

Con la nuova dizione deve, invece, intendersi la normale intera retribuzione giornaliera, compreso ogni elemento accessorio di essa, quella cioè che è corrisposta di fatto al lavoratore, anche se esso sia, per motivi di merito o per qualsiasi altro motivo, superiore a quella minima stabilita nei contratti collettivi di categoria.

Nel caso in cui la retribuzione globale di fatto risulti inferiore al minimo predetto, si ritiene tuttavia che, nell'attuale ordinamento e fino a quando non sarà emanata la legge sindacale che attribuirà efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi di lavoro, gli organi di vigilanza non abbiano il potere - salvo casi particolari di accertamenti in via amministrativa, come quelli relativi agli appalti di opere o forniture pubbliche, i cui capitolati contengano le note clausole impegnative per l'appaltatore - di imporre ai datori di lavoro la corresponsione di misure retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi. La *legge n. 90*, infatti, per la retribuzione non fa alcun riferimento a tali contratti; onde l'azione degli ispettori attualmente deve essere indirizzata, ai fini del trattamento economico pre-

scritto dalla legge in esame, all'accertamento della normale retribuzione globale di fatto giornaliera compreso ogni elemento accessorio di essa.

Tale accertamento dovrà normalmente essere esercitato sui libri paga o, nei casi dubbi, sugli altri comuni elementi probatori, quali ad esempio l'interrogatorio dei lavoratori interessati.

5. - Determinazione della « normale retribuzione globale di fatto ».

L'art. 1 della legge n. 90 richiede che la normale retribuzione giornaliera sia ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge.

In proposito, merita di essere rilevata preliminarmente, la statuizione legislativa del principio - in aderenza alla realtà sindacale - che orario normale di lavoro non è esclusivamente quello fissato dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, in 8 ore giornaliere o in 48 settimanali, ma anche quello stabilito dai contratti collettivi di lavoro o da accordi aziendali, pur se inferiore all'orario previsto dal citato R.D.L. n. 692.

Per la determinazione del sesto dell'orario settimanale, è ovvio che deve essere escluso, dagli elementi di calcolo all'uopo occorrenti, l'eventuale lavoro straordinario che l'azienda avrebbe potuto fare effettuare nel periodo in cui cade la festività, non potendosi ovviamente considerare come normale retribuzione quella che inerisce ad un lavoro non avente carattere di normalità.

Nell'ipotesi in cui la festività ricorra nella giornata del sabato e l'orario attuato dall'azienda in tal giorno sia inferiore - per effetto di clausole contrattuali o di disposizioni interne aziendali - alle otto ore o, in genere, a quello osservato negli altri giorni della settimana con possibilità di recupero nei rimanenti giorni, potrebbe sorgere qualche perplessità sulla misura della retribuzione da corrispondere al lavoratore. Questo Ministero, peraltro, avuto riguardo al carattere tassativo della norma di legge nonchè al criterio innovatore cui essa si ispira - secondo cui, come sopra detto, la particolare remunerazione in parola non viene considerata come risarcimento di danno ma come gratifica per la solennità festiva - esprime l'avviso che, nel caso ipotizzato, si debba prescindere, agli effetti del calcolo del-

la retribuzione, dal particolare orario osservato nel giorno in cui cade la ricorrenza festiva.

Si reputa opportuno, inoltre, precisare la portata dell'espressione «orario settimanale contrattuale», e cioè se la legge abbia inteso riferirsi ai soli contratti collettivi di lavoro od anche ai contratti aziendali.

Mancando ogni esplicito accenno alle contrattazioni collettive, si ritiene doversi consentire, nel caso di esistenza di contratti aziendali, che, disciplinando i rapporti di lavoro, determinano altresì l'orario, riferirsi a tali contratti, tranne che i medesimi non risultino predisposti per scopi esclusivi della legge; nel qual caso dovrà farsi riferimento, per il calcolo della retribuzione, all'orario normale massimo settimanale stabilito dal ripetuto *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*.

Si renderà, tuttavia, necessario il riferimento ai contratti collettivi di lavoro, nell'applicazione del disposto del 2° comma dell'art. 1 della nuova *legge n. 90*, che fa obbligo di corrispondere ai lavoratori che prestino la loro opera nelle ricorrenze festive, oltre la normale retribuzione, quella per le ore di lavoro straordinario effettivamente prestato, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

In tali casi, gli Ispettorati del Lavoro, non potendo conoscere se i datori di lavoro siano o non iscritti alle Associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi e, quindi, vincolati all'osservanza di questi, potranno prescrivere la percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo risultante dai nuovi contratti collettivi esistenti per la categoria e le località in cui viene svolto il lavoro. Sarà eventualmente il datore di lavoro ad eccipire di non essere tenuto all'osservanza di detti contratti in quanto non iscritto alle associazioni sindacali stipulanti. E allora dovrà essere prescritta la percentuale di maggiorazione stabilita dai contratti collettivi stipulati durante il soppresso ordinamento corporativo e tuttora vigenti in virtù dell'art. 43 del *D.L.L. 23 novembre 1944, n. 369*.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, il 1° comma dell'art. 1 della nuova *legge n. 90* dispone, alla fine, che il valore delle quote mobili deve essere calcolato sulla media oraria delle ultime quattro settimane. Ora da qualche parte è stato richiesto se possa ritenersi consentita la valutazione di dette quote mobili di guadagno sul-

la media oraria dell'ultimo mese, anzichè delle ultime quattro settimane: e ciò per evitare la compilazione contabile che comporterebbe per le aziende interessate (le quali sogliono corrispondere la retribuzione a periodi mensili, anzichè settimanali o quindicinali) il calcolo delle quote mobili di guadagno su un periodo diverso da quello preso a base per la corresponsione della retribuzione.

Al riguardo questo Ministero, pur rendendosi conto delle dette difficoltà pratiche, deve osservare che la norma dell'art. 1 è chiara, e tassativa e pertanto non consente interpretazioni diverse da quelle letterali, le quali, d'altra parte, potrebbero risolversi in una situazione di svantaggio per il lavoratore.

6. - Pagamento delle festività nei casi di assenza.

Una importante innovazione, rispetto alla precedente *legge n. 260*, è stata introdotta dall'art. 2 della nuova *legge n. 90*, che contiene l'elencazione tassativa dei casi di assenza dal lavoro non imputabili a ragioni dipendenti dalla volontà del lavoratore, al quale, pertanto, viene ugualmente assicurato il trattamento previsto dall'art. 5 della *legge n. 260*. La predetta norma, che discende dal già rilevato concetto cui si informa il provvedimento, di attribuire cioè al lavoratore il diritto ad una gratifica in occasione della ricorrenza festiva, abbraccia con la sua ampia casistica tutti i possibili motivi di assenza dal lavoro.

Vi sono espressamente indicate le assenze dal lavoro dovute ai seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del Santo Patrono della località ove si svolge il lavoro.

Rimangono escluse dal campo di applicazione dell'art. 2 le assenze ingiustificate, come si evince - argomentando «a contrario» - dalla lettera a) che menziona le «assenze per giustificati motivi».

Sono, altresì, escluse le assenze per sciopero, come può implicitamente desumersi dalla lettera c) dell'articolo in esame, che assicura il trattamento economico nei casi di assenza per sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, «indipendente dalla volontà del lavoratore». Ora è noto che lo sciopero, come manifestazione collettiva di un diritto soggettivo, è attuato spontaneamente - anche se in genere è proclamato da un'associazione sindacale - dai singoli lavoratori, che, secondo la loro libera volontà vi aderiscono.

È, invece, ormai chiaro e indubbio l'obbligo della corresponsione della retribuzione nelle giornate festive che cadono di domenica (lettera e); oggi non possono più sussistere le perplessità sorte in sede di applicazione dalla precedente *legge n. 260*.

Due questioni si presentano in relazione all'applicazione dell'art. 2 della legge in esame. La prima riguarda il trattamento del lavoratore, da parte del datore di lavoro, nei casi d'assenza per i quali egli già percepisca un trattamento economico da parte di Istituti previdenziali.

È stato infatti da taluni prospettato il dubbio se incomba nei casi di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, contemplati alla lettera a) dell'art. 2, e in che misura, l'obbligo retributivo a carico del datore di lavoro.

Tenuto conto del concetto informatore della legge di attribuire ai lavoratori il diritto ad una retribuzione normale a titolo di gratifica per la ricorrenza della festività nazionale, indipendentemente dalla circostanza che in tale giorno il lavoratore non abbia prestato la sua opera per qualunque giustificato motivo, si ha ragione di ritenere che l'obbligo di legge della corresponsione della retribuzione normale permane per il datore di lavoro.

Le prestazioni economiche, infatti, che il lavoratore riceve dagli Istituti previdenziali a causa del suo menomato stato fi-

sico, sono corrisposte a titolo di indennità e non possono confondersi o compensarsi con il trattamento retributivo che al lavoratore stesso spetta a causa della solennità della ricorrenza festiva.

La seconda questione che è stata formulata a proposito dell'art. 2 riguarda il caso di lavoratori, che, posti in sospensione, percepiscono l'indennità di disoccupazione. Come è noto, le vertenze di lavoro, che concernono la riduzione di personale da parte di aziende industriali, trovano a volte soluzione, a seguito di lunghe e laboriose trattative, in compromessi nei quali i lavoratori, che dovrebbero essere licenziati, sono invece posti, per considerazioni di ordine sociale, in sospensione con la corresponsione della indennità di disoccupazione.

Trattasi di casi nei quali già nel corso della vertenza si riconosce la necessità dell'azienda di procedere al licenziamento di un'aliquota di lavoratori e, solo a seguito delle insistenze delle organizzazioni dei lavoratori, si perviene ad un compromesso in base al quale si considera il licenziamento come sospensione dal lavoro e al tempo stesso si conviene di far corrispondere l'indennità di disoccupazione.

In questi casi sostanzialmente è da riscontrarsi una volontà dei lavoratori di preferire la forma della sospensione a quella del licenziamento, per cui si è d'avviso che non sussistano gli estremi per l'applicabilità della lettera c) dell'art. 2 della nuova legge n. 90.

7. - Trattamento delle festività infrasettimanali.

L'art. 3 della legge n. 90 estende alle ricorrenze festive previste dall'art. 2 della legge n. 260 - escluse le domeniche ed i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane - il trattamento economico di cui ai precedenti artt. 1 e 2, limitatamente ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, i quali siano retribuiti in relazione alle ore di lavoro da essi compiute.

Sono, pertanto, esclusi dal trattamento suddetto oltre ai dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici - dei quali è stato già detto più sopra - anche i lavoratori che prestano la loro opera al-

le dipendenze di privati datori di lavoro ma che siano retribuiti in misura fissa (a settimana, a quindicina, a mese, ecc.).

La dizione della legge a tal riguardo è talmente chiara che non si ritiene debba dare luogo a dubbi o perplessità. I lavoratori, che dipendano da privati datori di lavoro, qualunque sia la attività esercitata, e che vengano retribuiti non in relazione alle ore di lavoro prestato, ma in misura fissa, non rientrano nella disciplina dettata dall'art. 3.

In definitiva, la su riportata disposizione sancisce legislativamente la disciplina generalmente stabilita dai contratti collettivi di lavoro per le cosiddette «festività infrasettimanali» ed attua, anzi, un trattamento più favorevole per i lavoratori perchè l'estensione comporta, a differenza di quanto viene previsto dalla maggior parte dei contratti collettivi vigenti, la corresponsione della retribuzione per le ore di lavoro prestato nelle ricorrenze anzidette con la maggiorazione per il lavoro festivo. Le clausole di tali contratti sono sostituite di diritto dalla legge per ciò che concerne il miglior trattamento da questa attuato in favore dei lavoratori.

Sempre a proposito dell'art. 3 citato, da parte di qualche organizzazione sindacale, si intenderebbe dare alla norma una interpretazione restrittiva tendente ad escludere al pagamento delle festività infrasettimanali che cadano di domenica. A sostegno si adduce che la norma dell'art. 3, che estende le disposizioni dell'art. 5 della *legge n. 260* a tutte le ricorrenze previste nello art. 2 della legge, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione del lavoro in atto da oltre due settimane, dovrebbe essere corretta nell'altra di «escluse quelle cadenti di domenica e nei periodi di sospensione...».

L'aggiunta appare arbitraria. La *legge n. 90* ha voluto estendere i benefici delle festività nazionali a tutte le festività infrasettimanali escluse le domeniche. Siccome l'art. 2 della *legge n. 260*, nell'elencare le ricorrenze festive, ha posto fra esse anche le domeniche, la nuova legge ha voluto che queste non fossero - in sè e per sè - retribuite (cosa che si sarebbe dovuta fare se non fosse stata prevista espressamente la eccezione). Ma la legge non ha mai inteso di escludere dalla nuova disciplina le festività che cadono di domenica, perchè ciò è una cosa completamente diversa.

Pertanto, questo Ministero deve al riguardo confermare le precedenti disposizioni impartite con la **circolare n. 163 del 7 agosto 1954**. Anche se la festa infrasettimanale cade in giorno di domenica, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto dagli artt. 1 e 2 della nuova *legge 31 marzo 1954, n. 90*. Altrimenti - si reputa qui - si verificherebbe il caso che i lavoratori verrebbero a godere di un trattamento economico di favore nel caso in cui la festività cada in giorno lavorativo e di nessuna retribuzione quando essa coincida con la domenica; e ciò non appare rispondente a logica.

8. - Conservazione del trattamento migliore.

L'art. 4 della nuova *legge n. 90* stabilisce che le disposizioni da essa dettate «non pregiudicano le condizioni più favorevoli ai lavoratori contenute nei contratti collettivi».

La norma non ha bisogno di illustrazione: essa risponde ormai ad un principio giuridico da tempo affermato e riconosciuto in materia di contrattazione collettiva di lavoro.

Devesi anzi aggiungere - sebbene potrebbe essere superfluo il dirlo - che il trattamento economico stabilito dalla disciplina legislativa in esame potrà in particolari casi essere superato e migliorato da nuovi contratti collettivi di lavoro, appunto in considerazione di speciali esigenze di determinate categorie produttive.

Nel richiamare su quanto precede la particolare attenzione degli Uffici in indirizzo, questo Ministero confida che essi vorranno dare, nell'esplicazione dei loro compiti istituzionali, tutta la loro preziosa collaborazione per l'applicazione della nuova legge, tenendone presenti sia la lettera che lo spirito informatore.

Il Ministro
f.to Vigorelli

25 Ottobre 1954

APPRENDISTATO
(collocamento)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 25 ottobre 1954

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Prot. n. 8/53659/H.circ.

Loro Sedi

Oggetto: Avviamento al lavoro degli apprendisti poligrafici e cartai.

È stato segnalato a questo Ministero che alcuni Uffici di Collocamento avvierebbero, nel settore dell'industria grafica ed affine, apprendisti che sono privi dei necessari requisiti professionali.

Poichè il collocamento dei giovani apprendisti nel predetto delicato settore riveste particolare importanza ai fini della formazione professionale dei cennati lavoratori, si invitano le SS.LL. ad esaminare l'opportunità di tenere nella dovuta considerazione, in sede di avviamento al lavoro della manodopera in parola, i criteri selettivi stabiliti nella parte V (norme tecniche) del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria grafica ed affine, stipulato il 27 ottobre 1950 tra la Associazione nazionale industrie grafiche, cartotecniche e affini e le Federazioni italiane lavoratori poligrafici e cartai aderenti alla C.G.I.L. ed alla C.I.S.L.

È appena il caso di ricordare che le clausole contrattuali di cui trattasi dovranno servire di orientamento alle SS.LL. solo nel caso in cui non risultino in contrasto con le disposizioni legislative contenute nel *R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906*, sulla disciplina dell'apprendistato.

Le SS.LL. sono pregate di impartire analoghe istruzioni ai dipendenti Uffici provinciali del Lavoro e di fornire a questo Ministero un cortese cenno di assicurazione di adempimento.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

COLLOCAMENTO
(liste disoccupati)

9 novembre 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 9 novembre 1954

Prot. n. 8/53898/H.circ.

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

**Oggetto: Individuazione degli iscritti alla 1^a e 2^a classe delle
liste di collocamento non collocabili per motivi vari.**

Interessa a questo Ministero, prima di predisporre, se del caso, una apposita rilevazione statistica delle persone nominate in oggetto, conoscere, almeno in via approssimativa, l'entità numerica di coloro che, pur essendo iscritti nelle liste di collocamento, non risultano da lungo tempo avviati al lavoro.

Occorrerebbe, quindi, accertare i *motivi* del persistente stato di disoccupazione, specie se i *medesimi* traggono origine da particolari condizioni fisiche e psicologiche degli interessati, come ad esempio:

a) stato cagionevole di salute che determini una quasi completa inidoneità fisica del lavoratore;

b) avversione da parte di elementi, già benestanti e non qualificati professionalmente, ad accettare offerte di lavoro meramente manuale o pesante e inclinazione degli stessi per occupazioni di attesa e custodia, che, notoriamente, nel quadro generale delle singole attività produttive, ricorrono in misura modesta e del tutto insufficiente a soddisfare le relative richieste;

c) manifesto intento di lavoratori - che fruiscono o non di fonti di reddito difficilmente controllabili - di permanere iscritti nelle cennate liste al solo scopo di beneficiare delle indennità ordinarie o dei sussidi straordinari di disoccupazione nonché di altre varie provvidenze (esempio: assegni di incollocamento, sussidi per profughi, pacchi natalizi, sussidi E.C.A., etc.).

9 Novembre 1954

COLLOCAMENTO

(liste disoccupati)

Ad ogni modo, dovendo tenersi presente il noto principio della incoercibilità dell'avviamento al lavoro e della conseguente impossibilità di radiare dette persone dalle liste di collocamento, gli Uffici in indirizzo sono pregati di far conoscere, con la maggiore possibile esattezza, la consistenza numerica degli elementi di cui trattasi, se già identificati, oppure, in caso contrario, da identificarsi mediante appropriata inchiesta da eseguirsi con discrezione e da circoscrivere particolarmente agli iscritti che, pur avendo notevolissima anzianità di disoccupazione, seguitino a versare in tale stato per motivi non imputabili agli Uffici di Collocamento.

Si gradirà ricevere, nell'occasione, una breve relazione sulle prevalenti cause determinanti le situazioni disoccupative in parola.

Il Ministro*f.to Vigorelli*

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)

9 Novembre 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 9 novembre 1954

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Prof. n. 8/53899/IR Circ.-Alleg. 1 e p.c.:

- Ai Circoli e Uffici Interprovinciali e
Provinciali dell'Ispettorato del La-
voro

Loro Sedi

**Oggetto: Applicazione della Decisione («Codice») sull'impiego
dei lavoratori stranieri nei Paesi membri dell'O.E.C.E.**

Premesso che, in data 30 ottobre 1953, il Consiglio dei Ministri O.E.C.E. ha adottato la «decisione» che disciplina l'impiego dei lavoratori dei Paesi Membri, documento alla cui formulazione la Delegazione italiana ha attivamente collaborato, si precisa che il contenuto di detto atto deve considerarsi come un primo passo nella direzione della liberalizzazione dei movimenti intereuropei di manodopera.

In conseguenza, in base a concorde richiesta della Rappresentanza italiana presso l'O.E.C.E., questo Ministero rileva la effettiva esigenza - ove non siano diminuite le possibilità di assorbimento di vaste categorie professionali particolarmente colpite dalla disoccupazione - che sia data una interpretazione la più estensiva possibile alle norme di applicazione della «Decisione» nei confronti dei lavoratori stranieri di cui viene richiesto l'impiego in Italia. Ciò allo scopo di rendere possibile un trattamento giuridico meglio rispondente alle ben note aspirazioni delle collettività italiane già occupate all'estero e di coloro che attendono in Italia una possibilità di impiego negli altri Paesi O.E.C.E. Tale azione non potrebbe conseguire gli effetti auspicati ove i criteri politici di immigrazione non si uniformasse, sia pure in parte, ai principi sanciti dalla «Decisione».

9 Novembre 1954

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)

Poichè, alla base del sistema stabilito da detto Documento, sta la possibilità per gli imprenditori di richiedere lavoratori di un altro Paese membro, quando, entro un dato periodo di tempo, non sia possibile assumere manodopera locale per determinati impieghi, si dispone, per la speditezza del procedimento amministrativo, che il datore di lavoro corredi la predetta istanza (da presentare, come di consueto all'Ufficio Stranieri della Questura) di una dichiarazione del competente Ufficio di Collocamento che attesti la non disponibilità locale di lavoratori nazionali idonei ad espletare l'attività professionale richiesta.

Gli Uffici del Lavoro in indirizzo, dovranno, tuttavia, curare l'invio di una copia della dichiarazione suddetta a questo Ministero.

È appena il caso di precisare che per l'istruttoria delle domande intese ad ottenere il rilascio del permesso di soggiorno in Italia per motivi di lavoro (interessanti i cittadini degli Stati membri dell'O.E.C.E.) sarà sufficiente, per quanto concerne la competenza di questo Ministero, la certificazione succitata senza far seguire alcun accertamento tecnico da parte degli organi ispettivi del lavoro.

Nel caso, poi, in cui sorgano le contestazioni tra le aziende interessate e gli Uffici di Collocamento, la vertenza sarà deferita a questo Ministero, il quale, sentito il parere tecnico del competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro, deciderà in merito alla sostituibilità o meno dello straniero richiesto con un elemento nazionale.

Si informa, infine, per opportuna norma, che ai cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E., i quali abbiano lavorato in via continuativa (anche se con minime interruzioni) nel territorio nazionale per almeno 5 anni, sarà rinnovato, a richiesta, il permesso di soggiorno in Italia per motivi di lavoro, anche se nella zona in cui detti stranieri trovino occupazione vi siano elementi locali disoccupati in possesso dei richiesti requisiti professionali.

Si prega di accusare ricezione della presente circolare, cui viene allegato, per necessaria conoscenza, l'elenco dei Paesi membri dell'O.E.C.E.

Il Ministro
f.to Vigorelli

**PAESI ADERENTI ALL'ORGANIZZAZIONE EUROPEA
DI COOPERAZIONE ECONOMICA**

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 1) AUSTRIA | 9) ITALIA |
| 2) BELGIO | 10) LUSSEMBURGO |
| 3) DANIMARCA | 11) NORVEGIA |
| 4) FRANCIA | 12) OLANDA (Paesi Bassi) |
| 5) GRECIA | 13) REGNO UNITO |
| 6) GERMANIA | 14) SVEZIA |
| 7) IRLANDA | 15) SVIZZERA |
| 8) ISLANDA | |

N.B. - La decisione sull'impiego dei lavoratori stranieri nei Paesi membri dell'O.E.C.E. non si applica alla Turchia ed al Portogallo.

6 Dicembre 1954

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 6 dicembre 1954

Prot. n. 8/53810/H/Circ.

- Al Ministero delle Finanze - Direzione
Generale delle Imposte Dirette - Divisione VI

e p.c.:

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Certificati di possidenza rilasciati a lavoratori disoccupati per la iscrizione nelle liste di collocamento.

Con nota n. 605750 del 22 novembre 1951, codesto Ministero rappresentava allo scrivente di aver avuto occasione di precisare ai vari Uffici delle Imposte Dirette le modalità del rilascio, in esenzione da qualsiasi diritto, dei certificati indicati in oggetto, tenuto conto del loro fine assistenziale.

Nella predetta nota si faceva, tuttavia, rilevare che tale esenzione non poteva, ovviamente, essere concessa per i certificati richiesti con la procedura d'urgenza.

Ciò premesso, si fa presente che numerosi Uffici del Lavoro hanno, recentemente, reso noto allo scrivente che i cennati Uffici delle Imposte dirette, in seguito alla entrata in vigore della legge 25 settembre 1954, n. 869, concernente la disciplina relativa ai diritti, compensi, ecc. percepiti dal personale delle Amministrazioni dello Stato, richiedono ai lavoratori iscrivendosi nelle liste di collocamento il pagamento del diritto fisso di L. 50 per il rilascio dei certificati di cui trattasi.

Questo Ministero, in conseguenza, rivolge viva e cortese preghiera a codesta Amministrazione di far conoscere se, anche al-

706

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

6 Dicembre 1954

la stregua delle nuove disposizioni legislative, sia possibile di impartire agli Uffici delle Imposte Dirette istruzioni analoghe a quelle di cui si fa cenno nella surricordata *nota del 22 novembre 1951, n. 605750*.

p. Il Ministro
f.to *Altarelli*

10 Dicembre 1954

COLLOCAMENTO
(invalidi disoccupati)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 10 dicembre 1954

Prof. n. 54416/G.circ.

- A tutti gli Uffici del Lavoro e della
Massima Occupazione
- A tutti i Circoli dell'Ispettorato del
Lavoro

e p.c.:

- Al Ministero del Tesoro - Sottosegretaria-
riato per le Pensioni di guerra
- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra
Sede Centrale

Loro Sedi

**Oggetto: Art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648 - Assegno
di incollocamento agli invalidi di guerra disoccupati.**

Numerosi Uffici periferici hanno posto quesiti inerenti alla iscrizione degli invalidi di guerra nelle liste dei disoccupati in relazione ai benefici previsti dall'art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648, che, come noto, istituisce uno speciale assegno in favore degli invalidi di guerra che siano provvisti di pensioni o assegni di guerra di categoria inferiore alla 1^a, che siano di età inferiore al 60° anno compiuto, che siano iscritti nelle liste dei disoccupati e risultino effettivamente incollocati per ragioni ad essi non imputabili, e che infine non percepiscano l'assegno di previdenza di cui al successivo art. 41, nè il sussidio di disoccupazione.

È noto altresì che con circolare del Ministero del Tesoro n. 28099, del 9 giugno 1952, venivano ulteriormente precisate le condizioni richieste per la corresponsione dell'assegno di cui sopra nel senso che detto assegno poteva essere corrisposto esclusivamente agli invalidi iscritti nella 1^a e nella 2^a classe di cui all'art. 10 della legge 29 aprile 1949, n. 264, non potendo

riconoscere la condizione di disoccupato a coloro che sono iscritti nelle classi di cui ai successivi numeri 3 e 4.

In relazione a tale limitazione, avente il suo fondamento nel citato art. 44, è sorta la questione se nei sottoelencati casi gli invalidi di guerra potessero o meno essere iscritti nella 1^a e nella 2^a classe delle liste di collocamento.

E cioè:

- 1) invalidi di guerra che, oltre alla pensione di guerra, beneficiano di pensioni ordinarie, corrisposte a diverso titolo dallo Stato, da Enti pubblici o da Istituti previdenziali;
- 2) casalinghe in cerca di lavoro;
- 3) lavoratori occupati in proprio.

Premesso che, in armonia con quanto disposto al capo 4^o punto 4^o, della circolare n. 14212/13, del 24.4.1950, non si ritiene possa costituire impedimento alla iscrizione nella 1^a o nella 2^a classe, di cui all'art. 10 della legge n. 264, l'essere titolari di pensioni corrisposte per invalidità contratta in guerra o per causa di guerra, per infortuni sul lavoro, o per causa di servizio, anche allorquando si verifichi un cumulo di dette pensioni nella stessa persona, particolare carattere, ad avviso dello scrivente, riveste il caso di coloro che, congiuntamente ad una o più delle pensioni in parola, percepiscono sia la pensione ordinaria per servizio prestato presso le Amministrazioni dello Stato o degli Enti pubblici (trattamento di quiescenza), sia la pensione I.N.P.S. per invalidità e vecchiaia.

In relazione a quanto sopra, tenuto conto che la pensione I.N.P.S. per vecchiaia viene corrisposta agli aventi diritto dopo il compimento del 60^o anno di età, se uomini, e del 55^o anno, se donne, la quale circostanza preclude per se stessa il beneficio all'assegno di incollocamento, e avuto riguardo al fatto che la espressione «pensionato in cerca di occupazione» di cui al punto 4 del menzionato art. 10, deve considerarsi espressamente riferita ai beneficiari del trattamento di quiescenza, lo scrivente è dell'avviso che debbano essere iscritti alla 1^a ed alla 2^a classe di cui sopra solamente gli invalidi di guerra fruitori di pensione I.N.P.S. per invalidità.

10 Dicembre 1954

COLLOCAMENTO
(invalidi disoccupati)

Per quanto riguarda le invalide di guerra casalinghe in cerca di occupazione si esprime l'avviso che, stante l'eccedenza dei posti disponibili ai sensi della legge sul collocamento obbligatorio, il problema non rivesta carattere di particolare gravità, e pertanto non si rende necessaria la determinazione di speciali criteri di favore per le lavoratrici invalide che, a norma della citata **circolare n. 14212/13**, debbono essere iscritte alla 3^a classe.

Quanto ai lavoratori invalidi occupati in proprio, allo scopo di acquisire tutti gli elementi che permettano un più approfondito esame della questione, si pregano gli Uffici del Lavoro di voler far conoscere, con cortese urgenza, il numero degli invalidi di guerra attualmente iscritti alla 5^a classe.

Il Ministro*f.to Vigorelli*

COLLOCAMENTO
(panettieri, poligrafici, cartai, vetrai)

23 Dicembre 1954

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 23 dicembre 1954

Prot. n. 8/54664/H.circ.

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Esercizio della funzione del collocamento dei panettieri, dei poligrafici e cartai e dei vetrai.

Questo Ministero ha motivo di ritenere che, per l'esercizio del collocamento della manodopera specializzata di cui all'oggetto, esistano tuttora situazioni difformi nelle varie provincie, in quanto in alcune di esse l'avviamento di una o più delle categorie menzionate continua ad essere effettuato, sia pure con particolari modalità, da determinate associazioni sindacali, che ne hanno monopolizzato, *di fatto*, l'esercizio.

Ciò premesso, mentre si ricorda ancora una volta che la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e per l'assistenza dei disoccupati ha, da tempo, espresso il voto che, in attesa di una regolamentazione speciale, il collocamento delle categorie in questione deve essere interamente avvocato agli organi normali del collocamento, questo Ministero gradirà che le SS.LL. assicurino l'adempimento delle cennate direttive facendo conoscere eventualmente le difficoltà che si frappongono alla completa normalizzazione di tale pubblico servizio nei settori di cui trattasi.

Per quegli Uffici che hanno, di propria iniziativa o a seguito di precedente analogo intervento ministeriale, già richiesto specifici provvedimenti di natura finanziaria da adottare in sede amministrativa (locali, personale tecnico da assumere, ecc.) si raccomanda di precisare, mediante appositi preventivi della spesa, l'entità delle relative somme occorrenti.

Il Ministro
f.to Vigorelli

21 Gennaio 1955

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 21 gennaio 1955

Divisione VIII

Prot. n. 8/55068/IR/circ.

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Applicazione della «Decisione» O.E.C.E. sull'impiego
dei lavoratori dei Paesi membri.**

A seguito delle circolari n. 8/53899/IR del 9 novembre 1954 e n. 9/8033 del 14 dicembre s.a., si rende noto, per opportuna conoscenza, il contenuto della circolare del Ministero dell'Interno - Direzione generale della P.S. - n. 443/201541, in data 21 dicembre 1954, con la quale si impartiscono le necessarie istruzioni ai competenti organi per l'applicazione della «Decisione» indicata in oggetto.

* * *

MINISTERO DELL'INTERNO
Direzione generale della P.S.
Divisione AA.GG. - Servizio
stranieri

Roma, 21 dicembre 1954

Prot. n. 443/201541

- Ai Prefetti

- Ai Questori

Loro Sedi

**Oggetto: Applicazione della «Decisione sull'impiego dei lavoratori
stranieri nei Paesi membri dell'O.E.C.E.», entrata in vigore
l'1 gennaio 1954.**

Il Consiglio dei Ministri dell'O.E.C.E. ha adottato, in data 30 ottobre 1953, la «Decisione che disciplina l'impiego dei lavoratori stranieri nei Paesi membri», entrata in vigore l'1 gennaio 1954, e che intende liberalizzare i movimenti intereuropei della manodopera.

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)

21 Gennaio 1955

Di conseguenza, il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, per una maggiore speditezza nella istruttoria delle pratiche di assunzione di lavoratori stranieri cittadini dei Paesi O.E.C.E., ha disposto che i competenti Uffici di Collocamento rilascino direttamente al datore di lavoro la dichiarazione attestante l'indisponibilità locale di lavoratori nazionali idonei ad espletare l'attività professionale richiesta; nel caso che il lavoratore straniero abbia già lavorato in via continuativa, sia pure con minime interruzioni, nel territorio nazionale, per almeno 5 anni, detti Uffici rilasceranno dichiarazione di nulla osta, anche se nella zona vi siano elementi nazionali disoccupati in possesso dei prescritti requisiti.

Pertanto, d'ora innanzi, le Questure richiederanno che le domande per l'autorizzazione al soggiorno per lavoro in Italia dei lavoratori stranieri di che trattasi siano corredate delle dette dichiarazioni, ed avranno cura di trasmetterle, con le informazioni ed il parere, a questo Ministero per le decisioni.

Come è noto, i Paesi membri dell'O.E.C.E. sono: Austria, Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Germania, Irlanda, Lussemburgo, Norvegia, Olanda, Regno Unito e Svizzera. Per i cittadini di quest'ultimo Paese, le dichiarazioni di cui sopra non sono, però, necessarie, perchè essi, in base al noto accordo, possono essere senz'altro autorizzati al soggiorno per motivi di lavoro (richiamasi in proposito la circolare n. 443/100901 del 22 aprile 1951).

p. Il Ministro

f.to Carcaterra

Il Direttore generale

f.to (illeg.)

14 Febbraio 1955 (n. 145)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 14 febbraio 1955

Prot. n. 15108/1/B/4

- Ai Circoli Regionali dell'Ispettorato del
Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Orario di lavoro - Aziende metalmeccaniche che effettuano la fabbricazione di macchinari ed impianti per le industrie conserviere e lattiero-casearie - Richiesta Confindustria.

Come è noto, con il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, è stata approvata la tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali, per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere di lavoro o le 48 settimanali, per i periodi per ciascuna industria in essa determinati, fino ad un massimo, rispettivamente, di 10 ore al giorno e 60 settimanali.

In rapporto a quanto precede, la Confederazione Generale dell'Industria Italiana ha chiesto a questo Ministero che sia esaminata la possibilità di includere, nella tabella sopra menzionata, le attività relative alla costruzione dei macchinari e degli impianti per le industrie lattiero-casearia e conserviera.

I motivi sui quali la predetta Confederazione fonda tale richiesta debbono ricercarsi nella circostanza che i cennati settori sarebbero in continua e progressiva espansione. Siffatto sviluppo sarebbe da attribuirsi, per quanto concerne l'industria lattiero-casearia, a diversi fattori, quali la sovrapproduzione di latte in conseguenza di un miglioramento dell'agricoltura italiana, e della connessa necessità di trasformare la materia prima nella gamma più estesa possibile di prodotti; la ripresa delle esportazioni di tali prodotti; un progresso ininterrotto ed accelerato nel rammodernamento degli impianti mediante l'introduzione di

nuovi sistemi di lavorazione; uno sviluppo sempre crescente del trattamento del latte alimentare, in relazione alla sentita e generale esigenza di migliorate condizioni igieniche.

Dalla suesposta situazione discende, secondo la Confindustria, che numerosissime sarebbero oggi le aziende adibite alla esclusiva fabbricazione di macchine e per il settore considerato, data la necessità dell'impiego di caldaie o scambiatori di calore in genere, pompe, rubinetterie, ecc.

Le stesse considerazioni, prospettate a proposito dello sviluppo assunto dal settore lattiero-caseario, valgono per le industrie conserviere, cosicchè - viene affermato - anche la produzione dei macchinari per tali industrie è in fase di progressivo incremento.

La Confindustria, d'altra parte, osserva che ambedue i tipi di industria, in quanto trattano prodotti agricoli, sono strettamente legati ai fattori ed alle vicende stagionali che influiscono sulla attività agricola. Così, ad esempio, in occasione della scadenza delle affittanze agrarie, i caseifici e le aziende conserviere usano in genere rinnovare, migliorare o revisionare gli impianti, di guisa che gli stessi siano messi a punto all'epoca delle scadenze per l'inizio della nuova attività annuale.

Pertanto, il settore meccanico del ramo deve approvvigionarsi e mettere in opera gli impianti entro il periodo che, per l'industria lattiero-casearia può essere indicato in dicembre-marzo, mentre per quello conserviero in aprile-luglio. In definitiva, entrambi detti settori svolgerebbero una attività a carattere stagionale che si intensifica nella imminenza e durante i periodi della rispettiva campagna.

Ciò premesso, ed al fine di acquisire tutti i necessari elementi di valutazione, si pregano i Circoli in indirizzo di voler far conoscere, con cortese urgenza, il proprio parere in merito alla portata della richiesta ed alle considerazioni che la suffragano, fornendo nel contempo dati e notizie sui risultati degli accertamenti che codesti Uffici vorranno esperire, ciascuno nell'ambito della circoscrizione di competenza, presso le aziende metalmeccaniche che fabbricano impianti e macchinari per le industrie conserviere e lattiero-casearie. E ciò con particolare riguardo alla sussistenza o meno della necessità che, da parte delle sud-

14 Febbraio 1955 (n. 146)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)

dette aziende metalmeccaniche, venga effettuato, in determinati periodi dell'anno, ed in connessione con l'attività svolta dalle industrie conserviere e lattiero-casearie, un orario di lavoro di durata superiore a quello fissato dall'art. 1 del menzionato R.D. 15 marzo 1923, n. 692.

p. Il Ministro

f.to Purpura

LAVORO NOTTURNO
(biscottifici)

18 Febbraio 1955 (n. 148)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 18 febbraio 1955

Divisione XVI

- Ai Capi degli Uffici dello Ispettorato del
Lavoro

e p.c.:

Prof. n. 14872/II-D.2

- Ai Prefetti

- Alla Confederazione Generale della In-
dustria Italiana

- Alla Confederazione Generale Italiana
del Lavoro

- Alla Confederazione Italiana Sindacati
Lavoratori

- All'Unione Italiana del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Non assoggettabilità dei biscottifici alla legge 22 marzo 1908, n. 105, sulla abolizione del lavoro notturno dei fornai.

In sede di applicazione della *legge 22 marzo 1908, n. 105*, sulla abolizione del lavoro notturno nelle aziende per la produzione del pane e delle pasticcerie, nonchè in relazione alle istanze inoltrate a questo Ministero da ditte esercenti l'industria della produzione di biscotti, ed intese ad ottenere l'autorizzazione a lavorare nelle ore notturne, si è profilata la necessità, per questo Ministero, di determinare in modo univoco la natura dell'attività dei biscottifici, onde stabilire se questi ultimi debbano o meno ritenersi assimilabili alle aziende industriali che producono il pane od a quelle che producono la pasticceria, ovvero alla industria alimentare e dolciaria.

Com'è noto, sulla questione è stato a suo tempo chiesto, con **circolare n. 108 del 5 febbraio 1953**, il parere dei Circoli dello Ispettorato del Lavoro, i quali, nella quasi totalità, si sono e-

18 Febbraio 1955 (n. 148)

LAVORO NOTTURNO
(biscottifici)

spressi nel senso che la produzione esclusiva dei biscotti, presentando le caratteristiche proprie dell'industria alimentare e dolciaria, dovesse considerarsi assimilabile a quest'ultima.

Questo Ministero, tuttavia, tenuto conto, oltre che della complessità e delicatezza della questione, anche dei riflessi che la soluzione di essa comporta nell'ambito dell'applicazione della legge, tanto sotto l'aspetto giuridico-amministrativo quanto sotto il profilo tecnico-organizzativo delle imprese interessate, ha ritenuto di interpellare il Consiglio di Stato al riguardo.

Questo ha recentemente manifestato il proprio autorevole pensiero in argomento, nei termini che qui di seguito si riportano e che escludono l'assoggettabilità della produzione dei biscotti, in quanto attività autonoma, alle limitazioni della citata legge n. 105:

«La legge 22 marzo 1908, n. 105, è chiaramente norma di carattere eccezionale, che trova il suo ambito di applicazione nell'art. 1 della legge: e si riferisce, cioè, alla produzione (industriale) del pane e a quella della pasticceria.

Pasticceria, nel valore usuale della parola, che è quello che conta, e che verosimilmente ha tenuto presente il legislatore, comprende soltanto le cosiddette paste dolci, con crema, cioccolato, marmellata, rosoli, ecc., che rapidamente si alterano col decorso del tempo, e che, perciò, si producono periodicamente, quasi ogni giorno, e localmente. Ben diversa cosa è la produzione dei biscotti che si fabbricano di solito su scala industriale, non in piccoli stabilimenti locali, ma in grossi stabilimenti; che hanno lunga durata di conservazione, e si confezionano in scatole e casse, e si vendono a peso o a scatola; e nessuno, nell'uso comune, denomina «paste» i biscotti, o comprende questi ultimi nel termine «pasticceria».

Non risulta a questo Consiglio se e perchè sia necessario per gli stabilimenti per la produzione dei biscotti il lavoro notturno; lavoro notturno che, d'altra parte, per ragioni sociali ed igieniche, dev'essere evitato, quando non è necessario; ma è chiaro che la questione, sotto questo profilo, si pone per i biscottifici come si pone per ogni altra industria (panettoni, gelati, confetti e industrie non alimentari, d'ogni genere), e non sem-

LAVORO NOTTURNO
(biscottifici)

18 Febbraio 1955 (n.148)

bra che possa farsi richiamo a tal fine alla *legge 22 marzo 1908, n. 105*, che s'intitola: abolizione del lavoro notturno dei *fornai*, e che, ripetesi, ha carattere eccezionale».

Questo Ministero ritiene di attenersi al su espresso parere del Consiglio di Stato ed invita, pertanto, le SS.LL. ad uniformarsi ad esso nell'esercizio della propria azione di vigilanza.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

23 Febbraio 1955 (n. 149) RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 23 febbraio 1955

- Agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Prot. n. 15326-I-C-8

Loro Sedi

Oggetto: Legge 22 febbraio 1934 n. 370 sul riposo domenicale e settimanale (artt. 1 e 10) - Richieste della Confindustria.

Come è noto, gli artt. 1, punto 14), e 10, comma primo, della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, prevedono rispettivamente la non applicabilità di detta legge al personale addetto alle industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno e la sospensione per sei settimane all'anno, nei confronti del personale addetto alle industrie con periodi di eccezionale attività, dell'obbligo di concedere il riposo settimanale.

È altresì noto, che le norme su riportate, le quali peraltro statuiscono che le industrie anzidette «saranno determinate con decreto del Ministro per le Corporazioni, intese le Corporazioni competenti» non hanno finora trovato applicazione non essendo verificata la condizione che avrebbe dovuto renderle operanti, e cioè la determinazione, mediante decreti ministeriali, delle industrie in parola.

In rapporto a quanto precede, la Confederazione Generale dell'Industria Italiana ha recentemente prospettato a questo Ministero l'opportunità di una definitiva sistemazione giuridica della materia, rispondendo ciò oltre che a sentite esigenze tecnico-economiche di talune attività industriali - elencate nei fogli A) e B) allegati alla presente circolare - alla necessità di eliminare dubbi ed incertezze da parte dei datori di lavoro, circa i limiti entro i quali eventuali deroghe all'obbligo del riposo settimanale possono considerarsi consentite.

In particolare, per quanto riguarda le industrie che dovrebbero avvalersi della deroga di cui all'art. 1, punto 14), concernente cioè quelle attività stagionali che hanno per oggetto lavorazioni di materie prime di facile deperimento - indicate nell'elenco A) - la Confindustria ha posto in rilievo che, mentre il carattere della stagionalità implica una oscillazione nella durata della lavorazione, a seconda delle annate e delle regioni in cui sono situate le aziende, la peculiare natura delle industrie stesse rende assai difficoltoso il reperimento di manodopera, soprattutto di quella specializzata, attesa sia la brevità della durata delle lavorazioni stagionali, sia la contemporaneità che, di frequente, si verifica nello svolgimento delle attività in parola.

Per quanto attiene invece alle industrie che dovrebbero essere incluse nella tabella di cui all'art. 10 - e indicate nell'elenco B) - la Confederazione sopra menzionata ha fatto presente di aver seguito un criterio di raggruppamento, secondo l'elemento determinante o giustificante, in linea di massima, il periodo di eccezionale attività, addivenendo così alla costituzione dei seguenti gruppi:

1) il periodo di eccezionale attività ha carattere ricorrente e coincide con date fisse od epoche predeterminate: Natale, Pasqua, apertura delle scuole ecc. (voci nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

2) la eccezionale attività è in relazione alla stagione estiva (voci nn. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19).

3) industrie complementari o connesse ad attività, sia agricole che industriali, che hanno carattere discontinuo o stagionale (voci nn. 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29).

4) industrie che svolgono la loro attività in particolari condizioni ambientali e corrispondono generalmente a ragioni di pubblica utilità e industrie connesse (voci nn. 30, 31, 32, 33).

5) industrie che svolgono la loro attività in previsione di esposizioni, fiere e simili (voce n. 35).

Tutto ciò premesso, questo Ministero, entrando nel merito delle richieste soprariportate, deve preliminarmente osservare che un'eventuale soluzione positiva del problema, dando luogo alla possibilità della sospensione del riposo settimanale per il personale addetto ai due tipi di industrie suindicati, potrebbe apparire in contrasto con il terzo comma dell'art. 36 della Costitu-

23 Febbraio 1955 (n. 149) RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

zione il quale - come è noto - stabilisce che «il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ed a ferie retribuite e non può rinunciarvi».

D'altra parte, non può trascurarsi il rilievo che il legislatore, riservandosi di escludere talune industrie dal campo di applicazione delle disposizioni sul riposo domenicale e settimanale, deve essersi configurata come realizzabile l'ipotesi che determinate lavorazioni, per certi periodi dell'anno, abbiano a svolgersi in modo continuativo ed ininterrotto.

Comunque, a prescindere dal carattere di legittimità o meno che l'eventuale accoglimento delle richieste di che trattasi potrebbe rivestire in relazione al su riportato precetto costituzionale, questo Ministero, allo scopo di acquisire tutti i necessari elementi di giudizio per adottare le proprie definitive determinazioni al riguardo, rivolge preghiera agli Uffici in indirizzo di voler far conoscere, con cortese sollecitudine, il proprio avviso in merito al problema suesposto, fornendo in particolare notizie circa i seguenti punti:

1) se ed in quale misura le industrie indicate nell'elenco A) trattano materie prime di facile deperimento e se il periodo delle relative lavorazioni si svolge in non più di tre mesi all'anno. In caso affermativo, indicare i mesi dell'anno in cui la lavorazione viene effettuata;

2) se le industrie di cui all'elenco B) hanno assunto o meno, per determinati periodi dell'anno, un ritmo di intensità lavorativa tale da giustificare, nei periodi considerati, uno svolgimento continuo del ciclo lavorativo: in caso affermativo, indicare i periodi dell'anno;

3) entità numerica, nell'ambito territoriale di competenza di ciascun Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro, sia delle aziende interessate all'eventuale esclusione dall'applicazione della ripetuta legge n. 370, sia dei lavoratori occupati nelle aziende stesse.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

ELENCO A)

Industrie che dovrebbero avvalersi della deroga di cui all'art. 1, n. 14, della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo settimanale e domenicale.

ATTIVITÀ INDUSTRIALI	LAVORAZIONE PER CUI SI RICHIEDE LA DEROGA
1) Industria delle conserve vegetali (pomodoro, ortaggi, frutta, legumi).	- Per gli addetti alle operazioni di ricevimento, manipolazione e lavorazione dei prodotti freschi; operazione di concentrazione; inscatolamento dei prodotti finiti in recipienti a chiusura ermetica, approntamento e confezionamento dei recipienti.
2) Industrie che fabbricano marmellate, mostarda, frutta candita; industria della frutta sotto spirito.	- Per gli addetti alle operazioni di ritiro solforazione e prima lavorazione; snocciolatura e punzecchiatura.
3) Industria enologica.	- Per gli addetti a tutte le lavorazioni, nel periodo della vendemmia.
4) Industria saccarifera.	- Per gli addetti all'estrazione di zucchero grezzo dalle barbabietole, lavorazione dei sottoprodotti, raffinazione, baritazione, distillazione.
5) Industria della salazione del pesce; conservazione del pesce sottolio.	- Per gli addetti a tutte le operazioni compreso l'inscatolamento.
6) Frangitura delle olive.	- Per gli addetti a tutte le lavorazioni inerenti.
7) Industria armatoriale della pesca.	- Per tutto il personale navigante.

23 Febbraio 1955 (n. 149) RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

ELENCO B)

Industrie che dovrebbero avvalersi della sospensione dell'obbligo del riposo settimanale di cui all'art. 10, 1° comma, della legge 22 febbraio 1934, n. 370

ATTIVITÀ INDUSTRIALI	LAVORAZIONE PER CUI SI RICHIEDE LA SOSPENSIONE
1) Industria dolciaria.	- Per il personale addetto alle lavorazioni di paste lievitate; produzione di pasticceria fresca; biscotti e panettoni, colombe pasquali, cioccolato, torrone e simili.
2) Fabbriche di medaglie e oggetti di ricordo.	- Per gli addetti a tutte le operazioni, compreso il confezionamento e la spedizione.
3) Industria dei giocattoli.	- Per gli addetti a tutte le operazioni, compreso l'imballaggio e la spedizione.
4) Industria dei vini, liquori e derivati.	- Per gli addetti alle operazioni di preparazione, di imballaggio e di spedizione.
5) Industrie grafiche.	- Per gli addetti alla stampa e preparazione di almanacchi, calendari, involucri dolciari, strenne e simili.
6) Industria editoriale.	- Per gli addetti alle operazioni di preparazione e di spedizione di libri ai librai.
7) Industria della carta e dei cartoni.	- Per il personale addetto alla fabbricazione, approntamento e spedizione dei quaderni scolastici; confezionamento e spedizione di scatole, imballaggi e casse di cartone; fabbricazione e spedizione di carta per avvolgimento di agrumi, frutta in genere, verdure e dolci.
8) Industria della birra.	- Per gli addetti a tutte le operazioni, compreso l'imbottigliamento e la spedizione.
9) Industria delle acque gassate.	- Per il personale addetto a tutte le operazioni (imbottigliamento e spedizione compresi).
10) Industria dell'acido carbonico liquido e del ghiaccio secco.	- Per gli addetti alle operazioni di approntamento e di spedizione.

- | | |
|--|--|
| 11) Industria idrotermale. | - Per tutto il personale addetto. |
| 12) Industria dei gas liquefatti: butani, propani e loro miscele. | - Per il personale addetto alle lavorazioni, imbidonamento e spedizione. |
| 13) Industria del lievito compresso per la panificazione. | - Per tutto il personale addetto. |
| 14) Industria delle filande. | - Per il personale addetto alla essiccazione dei bozzoli. |
| 15) Industria lattiero-casearia. | - Per il personale addetto al ricevimento, lavorazione e preparazione dei prodotti. |
| 16) Conserve animali. | - Per gli addetti a tutte le operazioni, compreso l'inscatolamento. |
| 17) Industria siderurgica. | - Per il personale adibito alle lavorazioni stagionali al forno elettrico. |
| 18) Industria del carburo di calcio. | - Per tutte le operazioni. |
| 19) Industria delle pile elettriche. | - Per gli addetti alla lavorazione e approntamento del materiale chimico. |
| 20) Motoaratura, trebbiatura e sgranatura di cereali. | - Per tutti gli addetti. |
| 21) Industria di concimi chimici superfosfati minerali e fertilizzanti azotati. | - Per gli addetti alle operazioni di preparazione e di spedizione. |
| 22) Industria della raffinazione dello zolfo. | - Limitatamente al personale adibito alle operazioni di consegna e spedizione dei prodotti. |
| 23) Industria metalmeccanica - Aziende produttrici di pompe irroratrici, impianti di irrigazione a pioggia ed attività affini - Fabbriche di impianti e macchinari destinati alla produzione di conserve vegetali e all'industria lattiero-casearia. | - Per gli addetti alle operazioni di approntamento, consegna e spedizione. |
| 24) Industria dei prodotti tannici. | - Per gli addetti alle operazioni di carico, scarico ed accatastamento del legname. |
| 25) Industria manufatti in cemento. | - Per il personale addetto alla fabbricazione di tubi per irrigazione, vasche per deposito acqua, bidoni, tini e simili. |

23 Febbraio 1955 (n. 149) RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

- | | |
|---|--|
| 26) Industria delle costruzioni e riparazioni di impianti saccariferi. | - Per il personale addetto alle operazioni di approntamento e consegna ed alle operazioni di manutenzione. |
| 27) Industria dell'ossigeno e dell'acetilene in bombole. | - Per il personale addetto alle operazioni di approntamento e consegna. |
| 28) Industria molitoria (molini conto terzi). | - Per il personale addetto all'immagazzinaggio del grano conto terzi. |
| 29) Industria enologica (distillerie). | - Per il personale addetto alla raccolta e insilamento delle vinacce. |
| 30) Industria edilizia. | - Per gli addetti ai lavori idroelettrici, ai lavori fluviali e marittimi, a costruzione e manutenzione di acquedotti e di fognature, agli impianti e costruzioni connesse all'esercizio ferroviario e stradale, ponti e simili. |
| 31) Industria dei laterizi. | - Per gli addetti a tutte le operazioni. |
| 32) Industria dei manufatti in cemento. | - Per gli addetti alle operazioni seguenti: costruzione di canne fumarie, tubi per fognature, lastre lisce e ondulate per copertura e per pluviali e simili. |
| 33) Industria cemento, amianto cemento, calce e gesso. | - Per gli addetti alle operazioni di preparazione del prodotto, di consegna e spedizione. |
| 34) Industria tessile. | - Per gli addetti alle operazioni di tintoria, stamperia, candeggio e finissaggio. |
| 35) Industrie addette alla costruzione di macchine in previsione di fiere, esposizione ed esportazioni. | - Per tutti gli addetti alle operazioni di approntamento, raffinamento, imballaggio, spedizione. |

RICORRENZE FESTIVE

23 Febbraio 1955 (n. 150)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 23 febbraio 1955

Divisione XVI

- Ai Capi dell'Ispettorato del Lavoro

e p. c.:

Prot. n. 14913-I.C.7

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro

- Ai Prefetti

- A tutte le Organizzazioni Sindacali Nazionali di Datori di Lavoro e di Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Ricorrenze festive - Comunicazioni.

Con la precedente circolare n. 142 del 18 ottobre 1954, questo Ministero, nel dare istruzioni e chiarimenti circa gli scopi, l'oggetto e i limiti della disciplina giuridica dettata dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, accennava alla possibilità - al paragrafo 8 in relazione all'art. 4 della legge stessa - che il nuovo trattamento economico venisse «in particolari casi superato e migliorato da nuovi contratti collettivi di lavoro, appunto in considerazione di speciali esigenze di determinate categorie produttive».

Ora, la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, da un lato, e le tre Organizzazioni sindacali nazionali di lavoratori (C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.), dall'altro, con accordo interconfederale del 3 dicembre 1954, hanno regolamentato il trattamento degli impiegati e degli altri lavoratori retribuiti in misura fissa, nelle ricorrenze festive che cadono di domenica.

È noto che, nell'ipotesi della coincidenza della domenica con una delle festività previste dalla citata legge n. 90, il particolare trattamento economico stabilito da quest'ultima non compete agli impiegati ed agli altri lavoratori che percepiscono una retribuzione fissa, indipendente cioè dalle ore di lavoro effettivamente compiute. Con l'accordo in esame si è inteso evitare la possibilità - in pratica ricorrente normalmente - che, per effet-

to del rigido meccanismo della legge, in uno stesso stabilimento gli operai retribuiti in relazione alle ore percepiscano un trattamento aggiuntivo alla normale paga, dal quale rimanessero invece esclusi gli impiegati ed il restante personale retribuito in misura fissa.

Con il detto accordo interconfederale, che si applica a tutte le categorie dell'industria, si dispone:

Art. 1 - Qualora una delle ricorrenze nazionali, oppure una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260, cadano di domenica, agli impiegati ed ai lavoratori retribuiti in misura fissa è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Il predetto importo sarà determinato, per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti mensilmente, sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa. Per i lavoratori retribuiti ogni quattro settimane, oppure a quindicina, quattordicina o settimana, il calcolo avverrà dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 24, 13, 12 e 6.

Art. 2 - Allo scopo di semplificare la corresponsione, il trattamento di cui all'art. 1 è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Al trattamento in parola si aggiunge, inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso eventualmente previsto dai contratti di lavoro per tali prestazioni.

Art. 3 - Per i settori e per le provincie (o zone provinciali) od aziende, nelle quali si corrispondono, di fatto, quote aggiuntive, derivanti dalla concessione, a suo tempo effettuata, della contingenza per 30 giornate, dall'importo dovuto ai sensi dell'art. 1 del presente contratto sarà dedotto, per ogni festività cadente di domenica, un quarto delle dette quote.

Art. 4 - Qualora i contratti di lavoro vigenti per determinati settori abbiano già regolato, nei confronti dei lavoratori retribuiti in misura fissa, il trattamento per il caso di ricorrenze festive cadenti di domenica, prevedendo la sostituzione delle ricor-

renze stesse con altre da concordare o stabilendo la aggiunta delle relative giornate ai periodi feriali contrattuali, o con altri sistemi, verrà mantenuto il trattamento di cui ai predetti contratti.

Questo Ministero nel portare quanto sopra a conoscenza delle SS.LL., desidera cogliere l'occasione per richiamare sulla menzionata circolare n. 142 tutta l'attenzione dei Capi Uffici dello Ispettorato del Lavoro.

Dopo la emanazione della circolare alcune Organizzazioni sindacali ed alcuni uffici dell'Ispettorato del Lavoro hanno sollevato dubbi interpretativi o posto quesiti in ordine ai limiti ed alla portata delle norme di cui alla ripetuta legge 31 marzo 1954, n. 90.

Questo Ministero, mentre ritiene utilissimi la discussione e lo scambio di idee con le categorie professionali, e quindi con le Organizzazioni sindacali che le rappresentano, e con gli Uffici dipendenti, prima della emanazione delle direttive, non può consentire che le istruzioni ministeriali, una volta emanate, siano tenute in sospenso con riserve o con obiezioni, perchè ciò inciderebbe negativamente sulla efficienza e tempestività dell'azione amministrativa, che costituiscono il fine ultimo cui tendono le istruzioni stesse.

Si pregano le SS.LL. di volersi attenere scrupolosamente alle disposizioni impartite con la circolare, adottando i necessari provvedimenti di competenza.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII bis

Roma, 1 marzo 1955

Prot. n. 1

- Ai Circoli e Uffici del Lavoro
- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Al Ministero della Pubblica Istruzione
- Ai Commissari del Governo per le Regioni a statuto speciale
- Alle Prefetture della Repubblica
- Ai Provveditorati agli Studi
- All'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
- All'Istituto Nazionale Assistenza Malattia
- All'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
- Ai Consorzi Provinciali Obbligatori per l'Istruzione Tecnica

Loro Sedi

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato.**1. - Decorrenza.**

La legge n. 25 del 19 gennaio 1955, pubblicata sulla Gazz. Uff. del 14 febbraio 1955, n. 36, ed entrata in vigore il 1° marzo, abrogando il R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1096, convertito in legge 2 giugno 1939, n. 739, stabilisce una nuova disciplina dello apprendistato.

Questo Ministero, nel trasmettere, allegato alla presente, il testo della legge in parola integrato dalle disposizioni in esso richiamate, ritiene opportuno fornire precisazioni di massima la-

cendo tuttavia presente che le istruzioni che seguono hanno necessariamente carattere di provvisorietà, in quanto l'intera materia dovrà formare oggetto del regolamento, previsto dall'art. 30 della legge stessa.

2. - Campo di applicazione.

1) *Datori di lavoro.* - Qualunque imprenditore, società o persona fisica a qualsivoglia attività dedito, può assumere apprendisti alle proprie dipendenze.

Il campo di applicazione della legge, tuttavia, non si estende, ad avviso di questo Ministero, al settore dell'agricoltura, considerato che la particolare disciplina del trattamento previdenziale ed assistenziale previsto per gli apprendisti (artt. 21, 22 e 28), appare modificativo del solo sistema vigente nei vari settori non agricoli.

Con riferimento ai datori di lavoro, occorre distinguere:

a) *aziende che occupano dipendenti in numero superiore a dieci*, alle quali la disciplina stabilita dalla nuova legge, sia in materia di collocamento che in materia di previdenza e assistenza sociale degli apprendisti, si applica per intero senza deroga o limitazione alcuna;

b) *aziende che occupano dipendenti in numero non superiore a dieci*, per le quali è previsto uno speciale trattamento di avviamento al lavoro degli apprendisti, consistente nella facoltà di richiederli tutti nominativamente;

c) *aziende artigiane*, per le quali sono previsti: in materia di collocamento, l'assunzione diretta seguita da denuncia all'Ufficio di Collocamento; in materia di previdenza e assistenza, lo esonero da ogni onere e formalità.

Assume inoltre rilievo la distinzione fra aziende soggette, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, all'obbligo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, e aziende che ne sono escluse.

2) *Lavoratori.* - I prestatori di lavoro presi in considerazione della legge sono gli «apprendisti», i soggetti cioè legati all'a-

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

zienda dallo speciale rapporto di lavoro denominato «di apprendistato».

Come risulta dalle intenzioni del legislatore, con la presente disciplina giuridica viene, soprattutto, offerta la possibilità ai giovani lavoratori di conseguire la qualifica per l'esercizio di una determinata attività professionale mediante progressive applicazioni, accanto a lavoratori provetti, nell'azienda privata, dove è in atto il tipo di attività corrispondente alla qualifica che tali giovani intendono conseguire.

Nel procedere alla individuazione degli apprendisti occorre tenere presenti le peculiari caratteristiche del tirocinio ed evitare di confondere tale prestazione di lavoro con altre forme di attività che sono preparatorie a successive fasi della carriera professionale del lavoratore oppure si riferiscono ad attività generiche. Si deve, infatti, distinguere l'apprendistato dal garzonato, il quale non rappresenta che una forma elementarissima di attività lavorativa, in quanto manca della caratteristica del lavoro effettuato con l'intenzione di raggiungere un grado di preparazione tecnica che comporti il conseguimento di una qualifica professionale. Il garzone è, infatti, generalmente, un prestatore di lavoro che esercita mansioni di aiuto ad altro lavoratore qualificato o specializzato.

Altro elemento importante da prendere in considerazione è quello dell'età. La legge stabilisce, all'art. 6, che possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quattordici anni e non superiore ai venti, salvi la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Al riguardo deve essere tenuto presente che la legge indica i due termini dei quattordici e dei venti anni come l'età minima e l'età massima entro le quali, di norma, salvi cioè le limitazioni e i divieti richiamati, il rapporto di apprendistato non deve necessariamente svolgersi per intero, ma semplicemente iniziarsi. Una volta iniziato, entro il ventesimo anno di età, la durata dell'apprendistato è limitata:

- in ogni caso, dall'esito positivo dell'esame di idoneità di cui all'art. 18, il quale stabilisce che al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare gli apprendi-

sti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato;

- dalle norme dei contratti collettivi di lavoro per le varie categorie professionali (art. 7);
- comunque, dal compimento di cinque anni (art. 7).

3. - Rapporti preesistenti.

Poichè le norme contenute nella legge trovano applicazione anche nei confronti dei rapporti di apprendistato già costituiti (art. 31), è necessario che i datori di lavoro interessati forniscano elementi precisi circa il numero e la posizione degli apprendisti occupati. Per far sí che tali elementi abbiano carattere di uniformità è opportuno che vengano usati e presentati all'Ufficio di Collocamento competente per il territorio i *moduli NA/1 e AA/1*, il primo dei quali deve essere compilato, in duplice copia, dalle aziende non artigiane ed il secondo, in cinque copie, da quelle artigiane, per gli adempimenti di cui all'art. 27 della legge.

L'Ufficio di Collocamento dà ai moduli pervenutigli la seguente destinazione:

1) la prima copia è trattenuta dall'Ufficio stesso per il riscontro e l'aggiornamento delle liste di collocamento;

2) la seconda copia è inviata all'Ufficio provinciale del Lavoro competente, il quale riunisce i moduli relativi all'intero territorio provinciale nei due gruppi corrispondenti ai *moduli AA/1 e NA/1* e li trasmette, accompagnati da breve relazione illustrativa, alla Divisione VI di questo Ministero per la loro successiva elaborazione.

Le predette istruzioni valgono, ovviamente, sia per i moduli presentati dalle aziende artigiane sia per quelli presentati dalle aziende non artigiane.

3) Le restanti tre copie dei moduli presentati dalle aziende artigiane (*modello AA/1*) debbono essere inviate dall'Ufficio di Collocamento, rispettivamente, alle sedi provinciali dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto na-

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

zionale assicurazione malattie.

Un congruo quantitativo di *moduli NA/1* e *AA/1* sarà inviato agli Uffici provinciali e regionali del Lavoro, i quali ne cureranno la distribuzione agli uffici comunali di collocamento.

Si richiama la particolare attenzione degli Uffici di Collocamento sulla necessità di tener presente l'anzianità di apprendistato posseduta dall'apprendista all'atto della compilazione del modulo da parte dell'azienda, in quanto tale anzianità deve essere valutata agli effetti del computo dell'intero periodo di apprendistato.

4. - Rapporti di nuova istituzione.

1) *Iscrizione nelle liste di collocamento.* Tenuti presenti i criteri di cui al paragrafo 2, relativamente alle caratteristiche che distinguono l'apprendista dagli altri giovani lavoratori, si precisa che nelle apposite liste di collocamento, di cui all'articolo 3 della legge, debbono risultare iscritti tutti gli apprendisti, compresi coloro che intendano dedicarsi ad attività artigiane, presso aziende, cioè, che non sono tenute ad effettuare l'assunzione per tramite degli organi di collocamento.

Gli apprendisti debbono, quindi, depositare presso detti Uffici il libretto di lavoro (o, in mancanza, l'attestato sostitutivo) e ritirarlo all'atto dell'avviamento al lavoro.

2) *Visita sanitaria ed esame psico-fisiologico.* L'accertamento delle condizioni fisiche dell'apprendista, in relazione alla natura del lavoro che dovrà effettuare, è obbligatorio e deve aver luogo all'atto della richiesta di assunzione da parte dello imprenditore. La suddetta visita, in attesa di più precise norme regolamentari, deve essere effettuata dall'Autorità sanitaria comunale a seguito di richiesta dell'Ufficio di Collocamento.

L'esame psico-fisiologico, per accertare le attitudini dello apprendista al particolare lavoro al quale lo stesso ha chiesto di essere avviato, può essere disposto dall'Ufficio di Collocamento delle località dove esistono Centri di Orientamento Professionale, ed il risultato, anche se negativo, non esclude l'e-

ventuale successiva assunzione. Tale accertamento attitudinale può essere effettuato fin dal momento in cui l'apprendista ha chiesto la iscrizione negli appositi elenchi.

L'esame psico-fisiologico non sostituisce l'accertamento sanitario e deve aver luogo presso i Centri di Orientamento Professionale riconosciuti da questo Ministero. Finora centri riconosciuti sono quelli di psicologia del lavoro organizzati dall'Ente nazionale prevenzione infortuni (E.N.P.I.) e dislocati presso le sedi regionali di Bari, Bologna, Brescia, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Roma, Torino, Trento e Trieste.

Nelle località dove non esistono i Centri di cui trattasi - o loro filiali - gli Uffici provinciali del Lavoro debbono indicare a questo Ministero gli istituti locali a cui possa, eventualmente, attribuirsi detto compito.

L'accertamento sanitario e l'eventuale esame psico-fisiologico degli apprendisti artigiani vengono disposti dall'Ufficio di Collocamento entro dieci giorni dalla notifica di assunzione effettuata dall'imprenditore artigiano.

Nel libretto di lavoro (o, in mancanza, nell'attestato sostitutivo) deve essere trascritto l'esito dell'accertamento sanitario.

3) *Avviamento al lavoro su richiesta nominativa e numerica.* Poichè l'apprendistato può aver luogo nelle aziende di ogni dimensione, viene riconosciuta alle aziende con un numero di dipendenti non superiore ai dieci la facoltà di assumere nominativamente gli apprendisti, tenuto conto che nelle piccole aziende si manifesta particolarmente l'esigenza di addestrare i giovani in un ambiente di comprensione e di affiatamento, esigenza che solo la scelta nominativa può soddisfare.

Con la facoltà di richiesta nominativa attribuita dalla legge alle medie e grandi aziende - limitatamente ad un quarto degli apprendisti - si è inteso stimolare i datori di lavoro ad impiegare il maggior numero possibile di giovani lavoratori conferendo un minimo di libertà di scelta nell'assunzione degli interessati.

È opportuno precisare che, nel caso in cui la richiesta nominativa del 25 per cento degli apprendisti da parte di aziende con più di dieci dipendenti si riferisca ad un gruppo di lavoratori inferiore complessivamente a quattro unità, l'Ufficio di Colloca-

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

mento deve soddisfare la richiesta stessa per uno solo degli interessati.

Qualora vengano presentate ulteriori richieste di assunzione, si deve tener conto delle richieste già soddisfatte allo scopo di non superare il limite del 25 per cento stabilito dalla legge per le richieste nominative degli apprendisti.

In tutte le altre ipotesi di richieste nominative che si riferiscono a gruppi numericamente non divisibili per quattro, si deve eseguire il computo per difetto (esempio: nella richiesta di 15 apprendisti, essendo 12, rispetto a 15, il primo numero multiplo di 4, si deve consentire la richiesta nominativa per tre lavoratori).

In materia di richiesta nominativa degli apprendisti non debbono considerarsi operanti i noti decreti ministeriali tuttora in vigore per la scelta nominativa delle altre categorie di lavoratori.

4) *Notifiche di assunzione e di dimissioni da parte di aziende artigiane.* Allo scopo di facilitare alle aziende artigiane l'adempimento della notifica agli Uffici di Collocamento dei nominativi degli apprendisti assunti o dimissionati è intendimento di questo Ministero adottare, per evidenti motivi di uniformità funzionale, uno speciale tipo di modulo da porre a disposizione degli imprenditori artigiani. All'uopo gli Uffici regionali del Lavoro debbono far pervenire, dopo un sufficiente periodo di acquisita esperienza, opportune proposte.

Nel frattempo le notifiche di cui trattasi debbono essere effettuate utilizzando il *modulo AA/1*, nel numero di copie e secondo le modalità indicate al paragrafo 3, anche per quanto concerne le comunicazioni alle sedi provinciali dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.), dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni sugli Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.) e dello Istituto Nazionale delle Assicurazioni per le Malattie (I.N.A.M.). È peraltro opportuno che su tale modulo venga apposta dall'Ufficio di Collocamento l'indicazione «rapporto di nuova istituzione».

Gli Uffici di Collocamento debbono, inoltre, compiere le seguenti operazioni, dopo aver ricevuto la notifica di assunzione:

a) nel caso in cui l'apprendista interessato abbia già effettuato la propria iscrizione nelle apposite liste di collocamento debbono trascriverne l'assunzione, curando le necessarie anno-

tazioni sui moduli previsti per i normali avviamenti al lavoro, salvo il *modulo C/5*, non dovendosi provvedere nei confronti degli apprendisti all'accertamento dello stato di bisogno;

b) nel caso in cui il lavoratore non abbia provveduto alla propria iscrizione nelle suddette liste, debbono provvedervi d'ufficio e quindi procedere alle sopraccennate annotazioni.

Per quanto concerne le notifiche di dimissioni - siano esse volontarie che disposte dal datore di lavoro - gli Uffici di Collocamento, effettuate le comunicazioni prescritte agli Istituti previdenziali e assistenziali, debbono procedere alla reinscrizione dell'apprendista nel caso in cui l'interessato chieda di continuare ad essere iscritto in tale qualità negli appositi elenchi.

5. - Addestramento pratico nell'impresa.

L'addestramento pratico nell'impresa ha il fine di far acquistare all'apprendista l'abilità che normalmente si richiede nel lavoro al quale deve essere avviato (art. 16, 1° comma).

L'applicazione deve essere graduale, evitando, in ogni caso, il passaggio alle lavorazioni più complesse prima che l'apprendista abbia conseguito una sufficiente esperienza nelle manualità elementari e raggiunta una conoscenza adeguata dell'uso delle macchine utensili.

L'imprenditore, o il suo incaricato, nell'addestrare l'apprendista sulle singole fasi di esecuzione delle varie operazioni, deve aver cura di illustrare l'aspetto tecnologico delle operazioni medesime e dare adeguato rilievo alle cautele da porre in essere per la prevenzione di infortuni.

Per ogni apprendista l'imprenditore, anche artigiano, provvede ad indicare trimestralmente nel libretto di lavoro (o, in mancanza, nell'attestato sostitutivo) le lavorazioni alle quali l'apprendista ha partecipato.

Delle annotazioni in parola deve essere data conoscenza al personale preposto all'insegnamento complementare per il coordinamento dell'azione addestrativa.

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)**6. - Insegnamento complementare.**

L'art. 10 prevede che l'orario di lavoro dell'apprendista, da effettuarsi in ore non comprese tra le ore 22 e le 5, non può essere superiore alle 8 ore giornaliere ed alle 44 settimanali, incluse le ore destinate all'insegnamento complementare da considerarsi, ad ogni effetto, ore lavorative e da computarsi nell'orario di lavoro medesimo.

In difetto di particolari norme dei contratti collettivi, le ore destinate all'insegnamento complementare vengono determinate con decreto di questo Ministero di concerto con quello della Pubblica Istruzione.

Il numero delle ore settimanali destinate all'insegnamento complementare deve essere, nel frattempo, adeguato ai singoli programmi da svolgere e non può essere inferiore alle tre ore ancorchè trattisi di insegnamento complementare riferentesi a mestieri il cui esercizio non richieda la conoscenza di nozioni tecniche particolarmente complesse.

L'insegnamento complementare, che è gratuito ed obbligatorio per l'intero periodo di apprendistato, ha lo scopo di fornire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili per l'acquisizione della piena capacità professionale e si effettua in appositi corsi i quali vengono organizzati per categorie professionali e per gradi di preparazione scolastica degli ammittendi.

Poichè dall'obbligo della frequenza di tali corsi sono esonerati coloro che sono in possesso di adeguato titolo di studio, si precisa che, in attesa del regolamento di cui all'art. 30, può essere considerato titolo adeguato, agli effetti di cui sopra, la licenza di scuola di avviamento professionale purchè conseguita nel settore professionale corrispondente a quello per il quale ciascuno dei corsi stessi si deve svolgere.

È, tuttavia, evidente che possono frequentare i corsi di insegnamento complementare anche gli apprendisti in possesso del titolo suddetto, purchè ne facciano domanda.

I corsi sono annuali, in coincidenza dell'anno scolastico, diurni, e con orario settimanale comunque non inferiore alle tre ore.

Gli apprendisti che non sono in possesso della licenza di scuola elementare sono ammessi a frequentare corsi di primo gra-

go che hanno carattere propedeutico; coloro che, invece, sono in possesso di tale titolo o di titolo superiore debbono essere avviati, in relazione al grado di istruzione, a corsi di secondo grado, i cui programmi hanno carattere prevalentemente tecnico.

Per ogni corso può essere prevista la partecipazione di non meno di quindici e di non più di trenta apprendisti; nelle località dove l'esiguo numero complessivo degli stessi non consenta la istituzione di corsi omogenei per gradi di preparazione scolastica e per categorie professionali affini, può essere prevista l'istituzione di corsi promiscui; tali corsi possono essere suddivisi in sezioni ed il programma didattico deve risultare adeguato alle esigenze delle singole sezioni.

Per la formulazione dei programmi d'insegnamento saranno diramate norme di massima, di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione, sentiti gli altri Ministeri interessati.

Finchè i corsi di insegnamento complementare non saranno stati organizzati e negli intervalli fra un corso e quello successivo, le ore destinate all'insegnamento complementare debbono essere utilizzate per l'addestramento pratico dell'impresa.

7. - Piano annuale provinciale dei corsi di insegnamento complementare ed enti che ne curano l'effettuazione.

L'Ufficio provinciale del Lavoro, sulla base degli elementi forniti dagli Uffici comunali di Collocamento (numero degli apprendisti occupati e anzianità di apprendistato degli stessi, categorie professionali, titolo di studio) predispone un piano annuale di previsione dei corsi complementari da attuare nelle singole località della provincia.

Qualora in una determinata località vi siano apprendisti dipendenti da una unica azienda e quest'ultima disponga di locali ed attrezzature idonei, la medesima può chiedere di organizzare corsi di insegnamento complementare per i suddetti apprendisti.

Qualora, invece, gli apprendisti che debbono frequentare i corsi dipendano da aziende diverse o da una sola azienda che non intenda organizzare i corsi stessi, l'Ufficio provinciale del Lavoro prende accordi col competente Provveditorato agli studi

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

affinchè quest'ultimo curi direttamente l'organizzazione dei corsi presso istituti e scuole di istruzione tecnica e professionale statali, o in altre scuole statali presso le quali lo svolgimento sia possibile in relazione alla disponibilità di aule scolastiche, attrezzature e personale insegnante.

Nel caso in cui i corsi previsti nel piano annuale non possano essere integralmente svolti presso aziende e scuole statali, l'Ufficio del Lavoro deve invitare ad organizzare i rimanenti corsi le istituzioni che hanno per scopo la formazione tecnico-professionale dei lavoratori e che dispongono, nelle località dove i corsi in parola debbono essere effettuati, di Centri di addestramento professionale la cui idoneità sia stata riconosciuta da questo Ministero, o, comunque, di locali ed attrezzature adeguate.

L'Ufficio del Lavoro, sulla base degli elementi raccolti in ordine alle effettive possibilità di attuazione dei corsi precedentemente compresi nel piano di previsione, formula un piano definitivo nel quale i corsi vengono ripartiti nelle seguenti tre sezioni:

- 1) corsi il cui svolgimento è curato da aziende;
- 2) corsi la cui effettuazione è prevista presso scuole statali;
- 3) corsi la cui attuazione è affidata ad enti che, per compito di istituto, curano l'addestramento professionale.

Nel piano debbono essere fornite, per ciascun corso e in ordine progressivo, le indicazioni relative a: a) località e sede del corso; b) tipo del corso (1° grado, 2° grado); c) categoria professionale o gruppo di categorie professionali affini per cui è previsto l'insegnamento complementare; d) numero degli allievi; e) durata annuale e settimanale; f) orario giornaliero di svolgimento.

Al piano, che deve essere trasmesso a questo Ministero in almeno due copie per il successivo invio di una delle medesime a quello della Pubblica Istruzione, entro il 31 maggio di ciascun anno, debbono essere allegate le proposte dei corsi di cui al punto 3 (corsi il cui svolgimento è affidato ad enti qualificati), per la istituzione dei quali può essere chiesto il finanziamento

a questo Ministero («Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori»), semprechè non possano provvedervi direttamente gli enti stessi.

Non è necessario l'invio delle proposte dei corsi di cui ai punti 1 e 2 in quanto al finanziamento di tali corsi provvedono, rispettivamente, le aziende e il Ministero della Pubblica Istruzione.

Le proposte relative ai corsi di cui al punto 3, redatte in cinque copie, debbono essere firmate dal legale rappresentante dell'ente preposto alla organizzazione degli stessi e debbono recare l'indicazione della persona autorizzata a riscuotere e a quietanzare.

Nelle proposte deve essere indicato un preventivo di spesa, tenendo presente che ogni ora di insegnamento può essere retribuita con un compenso non superiore a L. 800.

Per materiale didattico (testi, quaderni, cancelleria, etc.) può essere indicata una quota non eccedente l'importo di lire 1.800 per ogni partecipante e per tutta la durata del corso.

Può essere, inoltre, prevista una quota fissa di L. 75.000 comprensiva di tutte le altre spese di organizzazione del corso (segreteria, personale di servizio, illuminazione, cancelleria, posta, etc.). Eventuali spese di riscaldamento debbono essere previste a parte e comunque per una quota mensile non superiore alle L. 15.000 per il periodo in cui il riscaldamento stesso viene effettuato.

Ogni proposta deve essere contrassegnata:

- dal numero d'ordine;
- dalla sigla della provincia interessata;
- dall'anno cui si riferisce;
- dal tipo del corso (1° grado, 2° grado).

8. - Istituzione dei corsi d'insegnamento complementare - avviamento degli apprendisti - vigilanza.

Questo Ministero, esaminati i piani provinciali e sentito il Comitato di cui all'art. 1 della legge, dà comunicazione agli Uf-

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

fici provinciali del Lavoro delle autorizzazioni ad istituire corsi, ed accredita le somme occorrenti per l'attuazione dei corsi indicati al punto 3) del precedente paragrafo 7, semprechè gli enti interessati non possano provvedere direttamente al finanziamento dei corsi stessi.

Delle predette autorizzazioni l'Ufficio provinciale del Lavoro dà comunicazione, entro il termine di dieci giorni, agli organizzatori dei corsi con i quali concorda il diario dell'insegnamento settimanale e la data d'inizio. Nel caso in cui i corsi non siano organizzati direttamente dalle aziende, l'Ufficio stesso provvede a dare, per iscritto, agli imprenditori, comunicazione circa il diario dell'insegnamento settimanale e la data d'inizio del corso al quale debbono essere ammessi gli apprendisti alle dipendenze degli imprenditori medesimi.

Sulla base di tale comunicazione, gli imprenditori provvedono a predisporre quanto occorre affinchè gli interessati siano posti in condizioni di essere presenti alle lezioni.

Presso la sede di ciascun corso deve essere istituito un registro, o una serie di fogli, preventivamente vistato e numerato dall'Ufficio del Lavoro, per le annotazioni relative alle presenze giornaliere degli apprendisti partecipanti. Dette presenze sono documentate giornalmente dalla firma di entrata e di uscita di ogni singolo frequentante e, in calce al relativo foglio, deve essere annotato giornalmente il programma svolto.

La vigilanza sull'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti è demandata, in via ordinaria, all'Ispettorato del Lavoro, il quale vi provvede mediante visite almeno trimestrali alle sedi dei corsi, allo scopo di accertare il grado di funzionalità dei corsi stessi sotto il profilo tecnico-didattico, disciplinare ed amministrativo.

Al termine di ogni trimestre viene data comunicazione a questo Ministero degli accertamenti eseguiti e delle eventuali prescrizioni rilasciate.

9. - Prove finali di idoneità.

Le prove di idoneità vengono effettuate alla conclusione dell'intero periodo di apprendistato previsto per le singole categorie dai contratti collettivi (art. 18) e, in ogni caso, al termine del 5° anno di apprendistato.

Gli apprendisti, che hanno compiuto i 18 anni di età e i due anni di addestramento pratico, hanno diritto ad essere ammessi a sostenere le prove in parola.

Le prove hanno carattere teorico-pratico e, mediante le stesse, deve essere accertato il grado di capacità tecnica raggiunto dall'apprendista ai fini del riconoscimento della qualifica corrispondente.

Esse vengono effettuate presso la sede dell'ultimo corso di addestramento complementare frequentato dall'apprendista e, eventualmente anche presso l'impresa, qualora la sede suddetta non disponga di attrezzature adeguate per la prova pratica; vengono indette dall'Ufficio provinciale del Lavoro allorchè almeno tre apprendisti, che si trovino nelle condizioni richieste, ne abbiano fatto domanda. Qualora il numero degli apprendisti sia inferiore a tre - come è prevedibile nel caso di imprese artigiane - le prove vengono effettuate anche su richiesta di singoli interessati.

La commissione giudicatrice viene convocata dall'Ufficio provinciale del Lavoro ed è composta da un delegato dell'Ufficio medesimo, dall'insegnante dell'ultimo corso di istruzione complementare frequentato dagli esaminandi, da un rappresentante dei datori di lavoro e da uno dei lavoratori.

Tali rappresentanti, designati dalle organizzazioni sindacali, vengono nominati dall'Ufficio provinciale del Lavoro, tenendo conto della specifica competenza degli stessi posseduta nel settore di attività professionale per cui le prove vengono effettuate.

L'Ufficio di Collocamento trascrive nel libretto individuale di lavoro (o, in mancanza, nell'attestato sostitutivo) degli apprendisti, che hanno conseguito l'idoneità, la qualifica ottenuta, e compie, in pari tempo, le conseguenti operazioni di aggiornamento delle liste di collocamento.

1 Marzo 1955 (n. 131)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n.25)

L'Ufficio stesso invia a questo Ministero, entro il 31 luglio di ciascun anno, un elenco nominativo, redatto in duplice copia, degli apprendisti che hanno sostenuto le prove e che sono stati riconosciuti idonei.

Nel suddetto elenco gli apprendisti debbono essere suddivisi per settori (artigianale e non artigianale) e per categorie professionali.

10. - Modalità per il finanziamento e la resa del conto.

Questo Ministero, entro il 30 settembre di ciascun anno, accrediterà, a titolo di anticipazione globale, i fondi occorrenti per l'effettuazione in ciascuna provincia dei corsi al cui finanziamento deve provvedere il «Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori».

All'uopo verranno emessi ordini di accreditamento a favore dei Direttori degli Uffici del Lavoro territorialmente competenti, i quali provvederanno ad emettere ordinativi a favore degli enti interessati per le somme di pertinenza dei singoli corsi con opportuni ratei e seguendo le norme attualmente vigenti per i corsi di addestramento professionale di cui alla *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Al termine dei corsi gli enti organizzatori predispongono per ciascuno dei corsi medesimi un rendiconto, corredato dei documenti contabili, comprovanti le spese sostenute, e delle eventuali ricevute delle somme riversate per effetto di economie comunque realizzate. Tale rendiconto deve essere trasmesso all'Ufficio provinciale competente entro il termine improrogabile di 30 giorni dalla chiusura dei corsi stessi.

L'Ufficio provinciale del Lavoro esamina i singoli rendiconti apponendovi, se del caso, il visto di regolarità. Provvede successivamente, e comunque entro il 31 ottobre di ciascun anno, ad inviare a questo Ministero tutti i rendiconti che si riferiscono alla gestione dei corsi svolti nell'anno precedente, allegandovi un prospetto riassuntivo dei rendiconti stessi ed una relazione generale illustrativa sull'andamento dei corsi.

11. - Modalità per il pagamento dell'importo delle ammende per effetto di oblazione.

Le domande di oblazione nelle contravvenzioni previste dagli artt. 23 e 29 della legge debbono essere presentate dai contravventori, prima dell'apertura del dibattimento, ovvero prima del decreto di condanna, all'Ispettorato del Lavoro competente, il quale determina la somma da pagarsi entro i limiti indicati dal secondo comma del citato art. 23 e prefissa il termine per l'effettuazione del pagamento.

L'importo della somma da pagarsi deve essere versato presso le filiali o corrispondenti della Banca Nazionale del Lavoro con la domanda di accredito sul conto corrente n. 200 intestato al «Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori» e con l'indicazione della causale del versamento.

La predetta Banca rilascia ricevuta in duplice copia del versamento eseguito dall'interessato, il quale deposita presso l'Ispettorato del Lavoro una delle due copie in parola non oltre il decimo giorno successivo a quello di scadenza del termine prefissato dall'Ispettorato medesimo per il pagamento.

Alla fine di ogni trimestre gli Ispettorati del Lavoro danno comunicazione a questo Ministero dei pagamenti effettuati dai contravventori a titolo di oblazione allegando alle comunicazioni stesse le copie delle ricevute depositate dagli interessati.

* * *

Questo Ministero si riserva di diramare ulteriori istruzioni relativamente al Titolo VI della legge (Previdenza e Assistenza) e alle altre norme non prese in esame nella presente circolare.

Il Ministro
f.to Vigorelli

10 Marzo 1955 (n. 16)

ASSEGNI FAMILIARI
(disoccupati)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 10 marzo 1955

Divisione VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Prot. n. 1-VIII

Loro Sedi

**Oggetto: Assegni familiari - Iscrizione nelle liste di colloca-
mento.**

Come è noto, con circolare n. 25908/13 del 7 maggio 1951, questo Ministero ha disposto che, sull'attestato di iscrizione in possesso dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento alla III, IV e V classe, sia apposta la dicitura «Non valido ai fini degli assegni familiari» per evitare indebite percezioni degli stessi da parte di lavoratori che assumano impropriamente la qualifica di capo famiglia.

Senonchè tale stampigliatura, come è stato fatto rilevare da più parti, ha dato luogo ad altri inconvenienti come quello, verificatosi con più frequenza, di aziende che non corrispondono ai lavoratori gli assegni familiari spettanti per la moglie casalinga, iscritta alla III classe.

Al fine di evitare il ripetersi di detti inconvenienti, appare opportuno, su conforme richiesta della Direzione generale della Previdenza e Assistenza sociale, disporre, a modifica della citata circolare, che a tergo del mod. C/1, rilasciato ai disoccupati iscritti nelle prime due classi, venga apposta la seguente nuova dicitura, «Valido per il trasferimento della qualifica di capo famiglia ai fini degli assegni familiari».

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

Il Direttore generale

f.to Altarelli

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

15 Marzo 1955

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Previdenza
e della Assistenza sociale
Divisione XVIII

Roma, 15 marzo 1955

Prot. n. 7528/Pg I a/12

- All'Istituto Nazionale Previdenza Sociale
- All'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro
- All'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie
- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
- A tutti gli Uffici Regionali del Lavoro
- A tutte le Associazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Applicazione della previdenza e assistenza sociale obbligatoria nei confronti degli apprendisti.

Con la legge 19 gennaio 1955, n. 25, pubblicata sulla Gazzetta Uff. n. 36 del 14 febbraio, concernente la disciplina dello apprendistato, viene fra l'altro disciplinata la materia delle assicurazioni sociali nei confronti degli apprendisti.

Ai fini dell'applicazione delle norme contenute in detta legge per quanto concerne la materia suindicata si fa presente quanto segue:

A) Previdenza ed assistenza sociale per gli apprendisti dipendenti da aziende non artigiane.

La legge dispone che nei confronti degli apprendisti si applicano le seguenti forme di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria:

15 Marzo 1955

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per gli appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione;

b) assicurazione contro le malattie prevista dalla *legge 11 gennaio 1943, n. 138*, e successive modificazioni e integrazioni, per le seguenti prestazioni:

- Assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;
- Assistenza specialistica ambulatoriale;
- Assistenza farmaceutica;
- Assistenza ospedaliera;
- Assistenza ostetrica.

c) assicurazione per la invalidità, vecchiaia e superstiti;

d) assicurazione contro la tubercolosi prevista dal *R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827*, e successive modificazioni ed integrazioni per :

- le prestazioni concernenti la cura;
- la erogazione dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. 1 della *legge 28 febbraio 1953, n. 86*;
- l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Pertanto, a far tempo dalla data di entrata in vigore della legge, nei confronti degli apprendisti si applicano esclusivamente le forme di previdenza sociale obbligatorie suelencate.

In particolare, inoltre, per quanto concerne le prestazioni, si ritiene di dover far presente:

- la tutela delle assicurazioni sociali suelencate è limitata ai soli apprendisti, e pertanto, nei casi di malattia o tubercolosi non si estende ai familiari degli apprendisti stessi;
- il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari ai lavoratori che rivestono la qualifica di capo famiglia, ai fini della applicazione delle norme sugli assegni stessi, nei confronti dell'apprendista. Con tale norma, pertanto, viene

stabilita, in favore degli apprendisti, una eccezione al divieto per la corresponsione degli assegni stessi per i figli o equiparati previsto dall'art. 6 della *legge 15 febbraio 1952, n. 80*, qualora i minori svolgano attività comunque retribuita.

Si precisa, inoltre, per quanto concerne quegli apprendisti appartenenti a categorie per le quali esistono fondi speciali di previdenza, che, in base al combinato disposto degli artt. 21 e 22, si è inteso derogare alle norme speciali che disciplinano la iscrizione degli apprendisti a forme particolari di previdenza sostitutive dell'assicurazione obbligatoria generale per la invalidità, la vecchiaia e superstiti. Pertanto, gli apprendisti debbono essere iscritti a quest'ultima assicurazione generale con le norme e modalità stabilite dalla legge in esame.

Infine, per consentire all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie di poter provvedere all'assistenza dovuta, la quale spetta per le malattie insorte durante i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista, le aziende, che - come è noto - sono tenute all'obbligo della denuncia dei propri dipendenti, devono anche denunciare alla competente sede dell'Istituto stesso gli apprendisti eventualmente occupati presso le medesime negli appositi moduli di denuncia distribuiti dall'Istituto.

Le denunce devono essere fatte, come per gli altri dipendenti, per ogni assunzione o licenziamento di apprendista.

L'Istituto ha facoltà di controllare le denunce anche a mezzo delle informazioni richieste all'Ufficio di Collocamento.

L'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie rilascerà ad ogni apprendista un'apposita tessera per ottenere le prestazioni. Ai fini della concessione delle stesse la permanenza in servizio dell'apprendista potrà considerarsi documentata qualora nell'apposito spazio indicato nelle tessere per ciascun mese, risulti, nelle forme richieste, l'attestazione del datore di lavoro.

Per quanto, poi, concerne il versamento dei contributi assicurativi per gli apprendisti in esame, la legge (art. 22) prevede un sistema del tutto particolare. Detto versamento, infatti, deve essere attuato mediante l'acquisto di apposita marca settima-

15 Marzo 1955

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

nale del valore complessivo di L. 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di L. 130 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

Il servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è effettuato, con osservanza delle norme vigenti in materia, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale il quale ne ripartisce annualmente l'importo tra le gestioni degli Istituti interessati nelle misure indicate dal citato art. 22 sulla base delle marche vendute. Accordi potranno essere presi tra gli Istituti interessati per la eventuale concessione di acconti nel corso dell'anno.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale dovrà, pertanto, provvedere alla distribuzione delle marche assicurative nei due valori settimanali di L. 170 e di L. 130 prescritti dalla legge.

A seguito di accordi presi fra gli Istituti interessati, le marche saranno costituite di due sezioni: la prima (sulla quale è indicato il valore) sarà applicata come in tutti i casi, sulla tessera assicurativa rilasciata dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e la seconda sarà trasmessa all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le malattie unitamente alle normali denunce mensili che le aziende sono tenute ad inviare all'Istituto stesso e che, in foglio separato, dovranno essere effettuate per gli apprendisti con gli stessi criteri osservati per il restante personale.

All'art. 24 la legge stabilisce che per la inosservanza agli obblighi dalla stessa previsti in materia di assicurazioni sociali si applicano le disposizioni penali contemplate dalle leggi speciali concernenti le assicurazioni sociali e le altre forme di previdenza alle quali gli apprendisti sono soggetti.

In materia - e ciò nell'intento di uniformare le azioni dirette ad ottenere l'osservanza delle singole norme assicurative, la procedura di regolarizzazione nonché quella di composizione amministrativa delle contravvenzioni - si ravvisa la opportunità che tra gli Istituti interessati sia studiata la possibilità di delegare formalmente l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, in quanto emittente le marche assicurative, a trattare la materia

anche per le gestioni facenti capo agli altri Istituti.

Inoltre, al fine di agevolare l'azione di vigilanza sull'applicazione della legge in esame, i datori di lavoro devono provvedere alla trascrizione degli apprendisti in questione sui libri paga e matricola con l'annotazione in rosso che trattasi di apprendisti, e custodire i moduli di avviamento al lavoro degli apprendisti stessi rilasciati dall'Ufficio di Collocamento.

B) Apprendisti dipendenti da aziende artigiane.

Nessuna differenziazione fa la legge tra gli apprendisti artigiani e quelli non artigiani per quanto concerne le prestazioni delle assicurazioni sociali.

Pertanto, agli apprendisti artigiani sono dovute le identiche prestazioni previdenziali e assistenziali previste per quelli non artigiani.

A tale fine, sulla base delle denunce di assunzione che ai sensi dell'art. 27 ultimo comma, della legge, gli Uffici di Collocamento sono tenuti a trasmettere agli Istituti in indirizzo:

- l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale dovrà costituire una posizione assicurativa nei confronti dei singoli apprendisti denunciati accreditando loro il contributo di L. 12 settimanali da valere ai fini della determinazione della pensione base;
- l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie dovrà provvedere alla distribuzione per ogni apprendista artigiano dell'apposita tessera per ottenere le prestazioni le quali saranno concesse in base alle stesse modalità previste per gli apprendisti non artigiani.

Per quanto concerne, invece, il pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni sociali nei confronti degli apprendisti artigiani l'art. 28 della legge prevede una particolare disciplina. Stabilisce, infatti, detto articolo che al pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni sociali degli apprendisti artigiani, provvede, senza onere e formalità alcune per gli imprenditori, il Fondo per l'addestramento professionale di

15 Marzo 1955

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

cui all'art. 62 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, e che la erogazione delle somme medesime verrà effettuata con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale in maniera forfettaria globale, secondo contratti da stipularsi tra il Fondo anzidetto e gli Istituti assicuratori per la intera collettività degli apprendisti artigiani.

Per l'attuazione di detta norma gli Istituti interessati dovranno, pertanto, prendere contatti con il Fondo di cui trattasi per concordare le modalità e i criteri da seguire per la determinazione delle somme predette e per la stipula dei contratti previsti dalla legge.

Al fine di consentire l'immediata applicazione delle disposizioni suddette si pregano gli Istituti in indirizzo di voler, previa comune intesa, dare le opportune istruzioni alle sedi periferiche e le Associazioni sindacali dei datori di lavoro di voler illustrare alle aziende rappresentate le norme della legge in esame invitandole altresì ad uniformarsi ai particolari adempimenti ad esse richiesti.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(minorati)

15 Marzo 1955 (n. 20)

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 15 marzo 1955

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Applicazione del D.L. 3 ottobre 1947, n. 1222.

Gli Uffici in indirizzo sono pregati di comunicare, con la massima urgenza, i seguenti dati statistici relativi ai risultati conseguiti nell'applicazione del decreto in oggetto:

1) Numero dei minorati aspiranti al collocamento obbligatorio che, avendo presentato domanda ai sensi dell'art. 3, siano stati dichiarati idonei al lavoro dalla Commissione di cui all'art. 4.

2) Numero dei minorati effettivamente assunti dalle imprese in seguito all'avviamento delle predette Commissioni.

3) Numero dei minorati del lavoro con minorazione non inferiore al 40 per cento in effettivo servizio presso le imprese private compresi quelli assunti prima dell'entrata in vigore del decreto n. 1222.

4) Numero degli aspiranti al collocamento di cui al precedente n. 1 non ancora collocabili.

I dati di cui sopra dovranno essere riferiti alla data del 28 febbraio u.s. e compilati nell'apposito *mod. A* allegato alla presente circolare.

p. Il Ministro

f.to Altarelli

15 Marzo 1955 (n. 20)

COLLOCAMENTO
(minorati)

MOD. A

UFFICI DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE
diSITUAZIONE AL 28 FEBBRAIO 1955 DEI MINORATI DEL LAVORO
ESISTENTI IN PROVINCIA

Numero dei minorati dichiarati idonei al lavoro dalla Com- missione Prov.	Numero dei minora- ti effettivamente as- sunti dalle Imprese	Numero dei minora- ti effettivamente in servizio presso le Imprese	Numero dei minora- ti ancora non collocati

Eventuali note

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Prot. n. 16210-I-C.8.

Roma, 28 marzo 1955

- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale
e settimanale.**

La legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, prescrive - come è noto - che al personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui è dovuto ogni settimana un riposo di 24 ore consecutive.

L'art. 3 della legge prescrive, inoltre, che il riposo predetto deve essere dato la domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge stessa.

La norma che sancisce il diritto dei lavoratori al riposo settimanale di 24 ore consecutive e che fa obbligo ai datori di lavoro di dare tale riposo la domenica ha carattere tassativo e non ammette possibilità di deroga se non nei casi espressamente previsti e regolati dalla legge stessa.

Il suo fondamento si basa del resto sulla esigenza imprescindibile, di ordine sia biologico che sociale e morale, che il lavoratore, dopo una settimana di lavoro, abbia a godere la domenica di una intera giornata di riposo onde ritemperare le proprie energie fisiche, ricreare lo spirito, dedicarsi liberamente alla propria famiglia e alla propria persona.

Tale esigenza è stata esplicitamente ribadita anche dalla nostra Carta costituzionale la quale, nel sancire il diritto del lavoratore al riposo settimanale, lo ha dichiarato irrinunciabile dallo stesso beneficiario.

Le elevate finalità che hanno determinato il legislatore a dettare la norma di cui trattasi impongono agli organi ispettivi una accurata vigilanza per la severa applicazione della legge tanto per l'osservanza del riposo settimanale quanto perchè ta-

28 Marzo 1955 (n. 152)

RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

le riposo venga dato la domenica.

Poichè diverse segnalazioni pervengono a questo Ministero di frequenti inadempienze alla *legge n. 370*, si richiama la attenzione degli Uffici in indirizzo sulla assoluta necessità di svolgere la più intensa e sistematica azione di vigilanza onde assicurare il pieno ed integrale rispetto della legge stessa.

Questo Ministero inoltre, in ottemperanza ai principî altamente sociali cui si ispira la legge, fa presente la necessità che, anche nelle eccezioni ammesse dalla legge per la concessione del riposo settimanale per turno, quando le tabelle relative demandano all'Ispettorato del Lavoro l'esame sulla sussistenza delle condizioni richieste per la concessione della deroga, nonchè in tutti gli altri casi nei quali la legge attribuisce all'Ispettorato la facoltà di concedere o negare particolari regimi di riposo settimanale, codesti Uffici procedano all'esame ed ai necessari sopralluoghi per una attenta valutazione dei motivi che obiettivamente giustificano il riconoscimento o la concessione della deroga e vigilino successivamente per la scrupolosa osservanza da parte delle aziende delle disposizioni relative.

Si rimane in attesa di un cenno di assicurazione.

Il Ministro

f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(orientamento professionale)

8 Aprile 1955 (n. 21)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 8 aprile 1955

Prot. n. 3-VIII

- A tutti i Direttori degli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Alle Prefetture della Repubblica
- Ai Circoli e Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Impiego dei funzionari che hanno partecipato ai corsi di assistenza sociale e di orientamento professionale presso la Società Umanitaria di Milano.

È terminato recentemente presso la Società Umanitaria di Milano il primo dei corsi di assistenza sociale e di orientamento professionale promossi da questo Ministero al fine di formare e addestrare un primo nucleo di funzionari selezionati che, particolarmente aggiornati sui problemi dell'occupazione giovanile, siano in grado di attendere proficuamente all'orientamento dei giovani disoccupati verso attività meglio corrispondenti alle loro inclinazioni, alle loro attitudini, alla loro preparazione e, nel contempo, alle effettive possibilità di assorbimento del mercato del lavoro.

Trattasi ora di fissare i limiti, le modalità e i criteri informativi dell'opera che i funzionari degli Uffici del Lavoro reduci dal corso predetto sono chiamati a svolgere.

In proposito questo Ministero esprime anzitutto l'avviso che, in questa sua primissima fase di attuazione, l'esperimento assistenziale cui sta per darsi inizio possa offrire garanzie di favorevoli sviluppi se contenuto in limiti territoriali necessariamente modesti.

8 Aprile 1955 (n. 21)

COLLOCAMENTO
(orientamento professionale)

Non devesi, infatti, trascurare che, allo stato attuale, ogni Ufficio del Lavoro disporrà di un solo assistente sociale nello ambito della rispettiva provincia. Pretendere, quindi, che il suddetto funzionario possa utilmente dedicarsi all'assistenza sociale e all'orientamento professionale di tutti i giovani che nella circoscrizione provinciale si iscrivono nelle liste di collocamento significherebbe, per ovvie ragioni, rendere inattuabile ogni e qualsiasi iniziativa al riguardo.

Riveste, invece, particolare importanza, in questa fase iniziale, l'esigenza di promuovere condizioni che permettano allo assistente sociale di convertire in utili e pratiche esperienze le nozioni teoriche apprese durante il corso: esperienze che dovranno costituire il punto di partenza e la necessaria premessa del graduale miglioramento e sviluppo del servizio di assistenza, sia sotto il profilo funzionale che sotto quello organizzativo.

Si dispone, pertanto, che i funzionari di cui trattasi prestino - nei modi e ai fini di cui subito si dirà - la loro opera presso gli Uffici di Collocamento dei Capoluoghi di provincia e limitatamente ai giovani disoccupati ivi residenti che si iscrivano nelle liste di collocamento.

Così fissati i limiti territoriali del servizio di assistenza, questo Ministero, al fine di rendere quanto più possibile uniformi le finalità e il metodo di lavoro degli assistenti sociali, ritiene opportuno formulare alcuni suggerimenti intesi ad offrire uno schema ideale nei cui limiti gli interessati potranno, con elasticità di criteri, utilmente operare a vantaggio dei giovani, agevolandone il razionale impiego.

Il sistema di indagine più appropriato per il perseguimento di questo obiettivo appare quello di un contatto diretto con i giovani disoccupati, da realizzare, in forma dialogica, presso lo Ufficio di Collocamento.

Il «colloquio» sarà naturalmente il banco di prova della sensibilità, dell'abilità e della penetrazione psicologica degli assistenti, poichè è evidente che dal modo in cui esso sarà condotto dipenderà in gran parte la possibilità di acquisire gli elementi di giudizio necessari ai fini di un esatto orientamento professionale dei soggetti esaminati.

Formulare direttive e suggerimenti minuti sulle modalità di svolgimento del colloquio non appare, per evidenti ragioni, nè

utile nè opportuno; si desidera solamente richiamare l'attenzione degli assistenti sociali, oltrechè, come è ovvio, sulla esigenza di condurre il colloquio con la massima urbanità, sulla opportunità di conferire al medesimo un carattere di cordialità e un calore umano dai quali il disoccupato sia indotto a rispondere senza reticenze alle domande che gli sono poste, a dimettere ogni scetticismo nei confronti dell'interrogante e della sua iniziativa, a prestare, quindi, con consapevole fiducia tutta la propria collaborazione.

Ciò posto, sarà utile individuare fin d'ora quali potranno essere le categorie di casi e di situazioni su cui con maggiore frequenza gli assistenti sociali saranno chiamati ad operare. È chiaro, naturalmente, che l'elencazione che segue non vuole nè esaurire nè limitare il campo d'azione degli assistenti stessi, ma semplicemente offrire una traccia di lavoro in relazione ad alcune delle varie e numerose ipotesi configurabili.

1). - *Giovani analfabeti.* - Nei confronti dei giovani che desiderando iscriversi nelle liste di collocamento, risultino analfabeti, sarà cura dell'assistente sociale indagare sulle ragioni che hanno impedito ai medesimi di adempiere all'obbligo della istruzione elementare. Analoga indagine dovrà essere svolta anche nei riguardi di coloro che, avendo a suo tempo iniziato gli studi elementari, non li abbiano condotti a termine. Tutto ciò al fine di rimuovere, ove le circostanze lo consentano, l'impedimento e di indurre gli interessati (e, se necessario, anche i loro familiari) a considerare l'opportunità e, soprattutto, la convenienza di acquisire quel minimo di nozioni che, permettendo loro di imparare più agevolmente un mestiere e, quindi, di qualificarsi professionalmente, si convertirà a breve scadenza nell'apprezzabile vantaggio di migliorare sotto ogni aspetto le loro possibilità di impiego.

2). - *Giovani desiderosi di conseguire una qualifica professionale.* - Assai delicato appare il compito dell'orientatore nei confronti di coloro che desiderano conseguire una qualifica professionale. Trattasi, infatti, di suscitare ed educare vocazioni e preferenze allo stato latente o di correggere quelle espressamente affermate, che molto spesso possono essere la risultante

8 Aprile 1955 (n. 21)

COLLOCAMENTO
(orientamento professionale)

dell'inesperienza o di particolari contingenze di indole personale e familiare.

Tutto ciò implica necessariamente una indagine assai accurata volta ad avere una visione esatta della personalità dei singoli disoccupati (intelligenza, cultura, carattere, ecc.), delle loro attitudini fisiche, delle loro esigenze, di quelle delle rispettive famiglie e di ogni altro fattore sociale e ambientale atto ad influire variamente sulle determinazioni o sulle vocazioni degli interessati.

Sarà, infine, l'interpretazione sintetica di tutti questi dati e di altri ancora, se ritenuti meritevoli di considerazione, che consentirà all'orientatore di suggerire, con buona cognizione di causa, il genere di apprendistato o i corsi di formazione e di addestramento professionale che più si addicano agli interessati e che meglio potranno corrispondere alle possibilità di assorbimento del mercato del lavoro. A questo scopo e, indipendentemente da esso, ogni qualvolta le circostanze lo consiglino, l'orientatore dovrà altresì considerare l'opportunità di sollecitare, ai fini di un più approfondito esame psicofisiologico dei soggetti interessati, la collaborazione dei Centri di psicologia del lavoro eventualmente istituiti dall'Ente Nazionale Prevenzione Infortuni nei singoli capoluoghi di provincia.

3). - *Giovani non qualificati desiderosi di una occupazione qualsiasi.* - Compito dell'assistente sociale sarà in questo caso soprattutto quello di accertare le ragioni per le quali il disoccupato non è in possesso di una qualificazione professionale nè desidera conseguirla.

Tra le altre, le ragioni suddette potranno concretarsi molto frequentemente nelle seguenti:

a) disinteresse alla qualificazione in considerazione dello appiattimento dei salari;

b) stato di bisogno del giovane e dei suoi familiari e conseguente necessità di realizzare un guadagno immediato.

Nel primo caso appare opportuno che l'assistente sociale svolga opera di persuasione presso gli interessati al fine di indurli a superare quello stato psicologico di inerzia che, essendo molto spesso la conseguenza di convinzioni e valutazioni

errate, li sospinge ad un lavoro qualsiasi che non richieda conoscenze o doti specifiche.

Nel secondo caso, invece, l'assistente sociale, acquisita una conoscenza esatta della situazione economica dei singoli disoccupati, potrà segnalare i casi particolarmente meritevoli di immediato sollievo all'Ufficio di Collocamento per i provvedimenti di rispettiva competenza.

4). - *Giovani desiderosi di occuparsi in attività estranee o non corrispondenti alla loro preparazione.* - Sarà compito dello assistente sociale, in questo caso, svolgere opera intesa a ricondurre l'aspirante al collocamento nei limiti delle prospettive corrispondenti alle sue attitudini fisiche e alla sua preparazione in atto; ciò, beninteso, senza mortificare o comprimere velleità e ambizioni che, opportunamente educate, corrette e, soprattutto, sorrette da buona volontà, potranno rappresentare un utile stimolo di progresso e di evoluzione professionale.

Le categorie di casi sopra ipotizzate vogliono, come già si è detto, costituire semplicemente una esemplificazione delle varie situazioni che potranno presentarsi all'indagine e alla valutazione degli orientatori e dei criteri di massima da osservare in siffatte circostanze. Criteri che potranno essere validi anche in altri casi o che, invece, esigeranno di essere modificati, integrati e adattati alle non prevedibili contingenze della vita reale.

In proposito questo Ministero, mentre confida nella sensibilità degli orientatori, sarà, come è ovvio, prodigo di consigli, di suggerimenti e di istruzioni, in modo da agevolare al massimo il lavoro degli assistenti e, quindi, il successo del servizio di orientamento professionale.

Aggiungasi, inoltre, che le istruzioni diramate con **circolare n. 13/1 - VIII bis dell'1 s.m.** in merito all'applicazione della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina dell'apprendistato, già offrono un sensibile contributo al buon assolvimento dei compiti demandati agli Assistenti sociali.

Le SS.LL. sono pregate di portare quanto sopra a conoscenza degli interessati, dai quali questo Ministero si attende, dopo il primo semestre di attività, una relazione sulle attività iniziate e sui risultati conseguiti.

Il Ministro
f.to Vigorelli

20 Aprile 1955 (n. 28)

APPRENDISTATO
(artigiani)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 20 aprile 1955

Prot. n. 5-VIII

- Agli Uffici Regionali del Lavoro e della
Massima Occupazione
Loro Sedi**Oggetto: Disciplina dell'apprendistato - Moduli per notifiche di
assunzioni e dimissioni da parte di aziende artigiane.**

Nella circolare n. 13/1 VIII bis del 15 marzo u.s., questa Direzione generale, allo scopo di facilitare alle aziende artigiane l'adempimento della notifica agli Uffici di Collocamento dei nominativi degli apprendisti assunti o dimissionati, ha manifestato il proprio intendimento di adottare, per evidenti motivi di uniformità, uno speciale tipo di modulo da porre a disposizione degli imprenditori artigiani. All'uopo gli Uffici regionali del Lavoro, dopo un periodo di acquisita esperienza, debbono far pervenire allo scrivente le opportune proposte.

Ciò premesso, per rendere più sollecita la concreta attuazione dei criteri da seguire in tale specifica materia, si pregano gli Uffici in indirizzo di voler inoltrare, al più presto, dette proposte anche alla Divisione VIII di questa Direzione generale, la quale curerà il coordinamento di detto stampato - anche per quanto concerne l'aspetto tipografico - con il modulario attualmente in uso presso gli organi del collocamento.

Ciò, inoltre, allo scopo di uniformare, per quanto possibile, le proposte di codesti Uffici con quelle già pervenute da parte degli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

Il Direttore generale
f.to Altarelli

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

21 Aprile 1955

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 21 aprile 1955

Prot. n. 6/VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

e p.c.:

- Ai Circoli e Uffici dell'Ispettorato
del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Graduatoria di precedenza nell'avviamento dei lavora-
tori delle categorie professionali a richiesta numerica.**

Con circolare n. 8/51831/H del 1° luglio 1954, questo Ministero ha reso noto il suo particolare intendimento, dopo l'avvenuta fase sperimentale, di attuare un sistema di graduazione dello stato di bisogno dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento.

In conseguenza, non si ritiene di dilazionare ulteriormente la concreta attuazione ed esecuzione uniformemente ai disposti dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, adottando un metro omogeneo sul piano nazionale per la valutazione degli elementi che concorrono a formare e ad oggettivare la situazione economica e patrimoniale degli iscritti nelle liste di collocamento.

L'esercizio obiettivo della funzione distributiva delle possibilità di lavoro tra la manodopera generica, rispondente a finalità dello Stato, deve infatti svolgersi secondo predeterminati criteri tecnici, in quanto esso è rivolto all'attuazione fondamentale di un pubblico interesse quale è da ritenere la esigenza della sistemazione economica e professionale dei cittadini che hanno una qualifica involuta e molto ampia e che, come è noto, rappresentano la maggioranza della massa dei lavoratori in cerca di occupazione.

21 Aprile 1955

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

Il maggior dovere dello Stato di adottare, in materia, utili soluzioni, perfezionando la funzionalità dei propri organi, deriva inoltre dalla avvenuta avocazione a sè di tale funzione che ebbe, anche in passato, massima importanza nella politica dei sindacati e specialmente di quelli dei lavoratori fino a diventare strumento di lotta e di proselitismo.

Dopo vari anni di applicazione dell'attuale disciplina del collocamento sembra, quindi, che il sistema del punteggio - che si illustra qui di seguito ed attuato, finora, con risultati soddisfacenti in alcune zone - corrisponda alle enunciate esigenze di una adeguata selezione degli avviandi al lavoro e che tenga conto anche delle eventuali reazioni psicologiche della massa di senza lavoro laddove le possibilità di occupazione escludono larghe aliquote da ogni proficuo impiego.

* * *

Il prescelto sistema di punteggio, che tutti gli Uffici in indirizzo sono tenuti ad attuare, presenta, oltre alla semplicità e praticità di applicazione, anche i seguenti vantaggi:

a) possibilità di estensione su scala nazionale in ragione della sua universalità. Infatti, il ceto sociale dei lavoratori cui si applica il punteggio, i ristretti confini della zona di applicazione e la conseguente uniformità di condizioni ambientali costituiscono una base omogenea sulla quale il sistema considerato trova validità in ogni zona del territorio nazionale, offrendo, su un insieme di condizioni variabili da località a località, una misura costante di valutazione;

b) considerazione del reddito familiare e non di quello individuale;

c) raggiungimento dello scopo finale che non è quello di obiettivizzare situazioni singole (come ad es. occorre fare per fini fiscali), ma di stabilire, invece, una relazione tra le varie situazioni familiari.

È opportuno, tuttavia, osservare, in via preliminare, che, data

la complessità degli elementi che possono influire sulle necessità economiche di ogni persona e, conseguentemente, di ciascun nucleo familiare, si dovrà pervenire gradatamente all'adozione di un sistema di punteggio che possa tener conto di tutte le necessità e delle particolari situazioni di ogni iscritto, tanto più che non tutti gli elementi appaiono agevolmente accertabili mediante una rilevazione in unità matematiche.

Si ritiene, quindi, di adottare il cennato sistema che indica, sia pure con una certa genericità, lo stato di bisogno di ogni nucleo familiare con raggruppamento in grandi categorie, lasciando ai collocatori qualche libertà di azione in modo da procedere alla effettiva graduatoria dei disoccupati iscritti, tenendo conto, anche, di quegli elementi complementari che concorrono a determinare le condizioni economiche familiari di ogni nucleo.

* * *

Si trascrive, all'uopo, la seguente breve relazione illustrativa per i necessari adempimenti:

Sistema di punteggio per la formazione della graduatoria dei disoccupati.

a) Indicazione dello stato di bisogno.

Lo stato di bisogno di ogni nucleo familiare viene indicato con un numero frazionario in cui al numeratore vengono segnati i componenti del nucleo familiare ed al denominatore il numero delle unità lavorative del nucleo familiare stesso.

Per quanto riguarda le unità lavorative da assegnare al nucleo familiare, devono essere fatte le seguenti tre distinzioni:

1) *Effettivamente occupati*, cioè le persone del nucleo familiare effettivamente occupate alle dipendenze di terzi.

2) *Presunti occupati*, cioè le persone del nucleo familiare per le quali si presume l'occupazione.

3) *Redditi extra lavoro o di lavoro autonomo*, cioè i redditi che i componenti del nucleo familiare possono godere a qualsia-

21 Aprile 1955

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

si titolo ad esclusione di quelli da lavoro subordinato in quanto già considerati in precedenza (terreni, fabbricati, bestiame od altri beni sia di proprietà che in affitto o a mezzadria, gerenze, compartecipazioni o cointeressenze, attività lavorativa in proprio, pensioni, sussidi, ecc.).

In merito si precisa:

1) *Effettivamente occupati*, cioè le persone di cui l'Ufficio è a conoscenza dell'occupazione alle dipendenze di terzi e del relativo reddito di lavoro. Per gli effettivamente occupati occorre considerare il reddito mensile delle persone occupate assegnando una unità lavorativa ogni 40.000 lire circa di guadagno mensile e mezza unità lavorativa ogni 20.000 lire circa di reddito residuo secondo il seguente prospetto indicativo:

REDDITO DI LAVORO MENSILE	UNITÀ LAVORATIVE DA CONSIDERARE
fino a 20.000 circa	0,5
20.000 - 40.000 circa	1
40.000 - 60.000 circa	1,5
60.000 - 80.000 circa	2
80.000 - 100.000 circa	2,5
100.000 - 120.000 circa	3

In linea di massima l'operaio normale deve essere considerato come una unità lavorativa mentre l'apprendista come mezza unità lavorativa. Dei redditi minimi inferiori alle 6-7.000 lire al mese non deve essere tenuto conto agli effetti del conteggio delle unità lavorative ma solo agli effetti della graduatoria dei disoccupati come di seguito precisato.

2) *Presunti occupati*. Sono da considerare presunti occupati tutti i componenti del nucleo familiare che, non risultando «effettivamente occupati», non figurano neppure fra gli iscritti all'Ufficio di Collocamento.

Naturalmente non devono essere presi in considerazione quei componenti il nucleo familiare che non possono esplicare un'attività lavorativa redditizia e cioè: i minori degli anni 14, coloro

che frequentano una scuola professionale, media o universitaria e non prestino lavoro retribuito, i maggiori di anni 60 se uomini e di anni 55 se donne, salvo che siano occupati, gli inabili permanenti al lavoro e le casalinghe che necessariamente devono accudire alle faccende domestiche.

Per ogni presunto occupato si conteggia una unità lavorativa se maggiorenne, mezza unità se inferiore agli anni 21, salvo maggiorazione nel caso si presuma un reddito superiore al normale. È evidente che nel caso di reddito presunto è sempre ammissibile da parte dell'interessato la dimostrazione del reddito effettivo.

3) *Redditi extra lavoro o di lavoro autonomo*. Devono essere considerati anche i redditi extra lavoro subordinato da qualunque titolo derivanti e precisamente:

- da fabbricati di proprietà;
- da terreni di proprietà, in affitto o a mezzadria;
- da aziende in proprio (industriali, agricole, commerciali);
- da lavoro autonomo;
- da pensioni qualunque ne sia la natura;
- da qualsiasi altra fonte che comunque comporti un reddito con esclusione soltanto delle prestazioni di opera alle dipendenze di terzi già in precedenza considerate.

Anche per gli introiti extra lavoro deve essere conteggiata una unità lavorativa ogni 40.000 lire circa di reddito mensile e, conseguentemente, mezza unità lavorativa ogni 20.000 lire circa di reddito residuo.

b) *Graduatoria dei disoccupati*.

In relazione allo stato di bisogno, i disoccupati devono essere classificati nelle sotto indicate «categorie di bisogno» elencate in ordine inverso di preferenza. Per la classificazione in «categorie di bisogno» devono essere trascurate in difetto le frazioni di unità lavorative, cioè ad esempio: 3 unità e mezzo sono da considerare come 3 unità.

21 Aprile 1955

COLLOCAMENTO
 (graduatoria di precedenza)

Categoria di bisogno	Stato di bisogno tipo	Stati di bisogno parificati
1 - Normali	2/1 - 3/1	5/2 - 6/2 - 7/3 - 8/3 - 9/3 - 9/4 - 10/4 - 11/4 - 12/4 - 11/5 - 12/5 - 13/5 - 14/5 - 15/5 - 13/6 - 14/6 - 15/6 - 15/7
2 - Meno bisognosi	4/1 - 5/1	7/2 - 8/2 - 10/3 - 11/3 - 12/3 - 13/4 - 14/4 - 15/4 - 9/2 - 10/2 - 13/3 - 14/3 - 15/3
3 - Bisognosi	1/0	
4 - Assai bisognosi	2/0 - 3/0 - 4/0 - 5/0 - 6/0 - 7/0 - 8/0 - 9/0 - 10/0 - 11/0 - 12/0 - 13/0 - 14/0 - 15/0	6/1 - 11/2 - 12/2 - 7/1 - 13/2 - 14/2 - 8/1 - 15/2 - 9/1 - 10/1 - 11/1 - 12/1 - 13/1 - 14/1 - 15/1

N.B. - I lavoratori di cui alle categorie 2, 3 e 4 sono, ovviamente, più bisognosi rispetto a quelli della categoria 1.

Le «categorie di bisogno» hanno lo scopo di suddividere i disoccupati in grandi gruppi secondo le diverse condizioni economiche familiari in base al seguente ordine di precedenza: «Assai bisognosi» - «Bisognosi» - «Meno bisognosi» - «Normali», determinando di conseguenza l'ordine di precedenza per la formazione della graduatoria dei disoccupati. La suddivisione per «Categorie di bisogno» non deve avere valore tassativo nel senso, cioè, che un disoccupato classificato in una categoria non possa assolutamente passare avanti, sempre naturalmente in ordine al bisogno, ad altro disoccupato appartenente ad altra categoria considerata di maggior bisogno. Particolari e giustificati motivi possono consigliare detto spostamento di graduatoria. Lo spostamento di graduatoria deve essere però sempre giusti-

21 Aprile 1955

ficato; si citano a titolo indicativo: lunga anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento di un disoccupato appartenente a famiglia in condizioni di bisogno, malattie di considerevole durata e gravità, particolari carichi di famiglia, situazioni veramente eccezionali richiedenti una pronta occupazione, ecc.

Nell'ambito di ogni «categoria di bisogno» l'ordine di precedenza per la formazione della graduatoria dei disoccupati deve essere determinato, oltre che dalle singole situazioni di bisogno (devono essere anche considerate le eventuali mezze unità ed i redditi minimi trascurati), dall'anzianità di disoccupazione, dallo stato di salute sia dell'interessato che degli altri componenti il nucleo familiare, dalla composizione del nucleo familiare (es.: vedova con figli in minore età rispetto ad altro nucleo con i componenti maggiorenni ed idonei) e da quegli altri elementi complementari e marginali che possono determinare un maggiore o minore bisogno di un nucleo familiare rispetto ad un altro.

* * *

Mentre si resta in attesa di assicurazioni di adempimento, si prega di voler tenere presente che l'importo del reddito sopra indicato (L. 40.000) per la valutazione delle unità lavorative, potrà essere differentemente valutato - a seconda delle regioni ed in conseguenza delle condizioni economiche locali - previa formale e motivata autorizzazione di questo Ministero.

Lo scrivente gradirà, infine, ricevere da parte degli Uffici regionali, utili proposte atte a limitare, comunque, ogni residua eccessiva discrezionalità dei collocatori per la formazione della definitiva graduatoria, specie nell'ambito della categoria degli «assai bisognosi», tenendo presente che se la graduatoria stessa poggia prevalentemente su dati concretamente determinabili (cioè redditi da tradurre in unità, mezze unità lavorative e residue nonché anzianità di disoccupazione) restano, tuttavia, da valutare in punteggio alcuni incerti elementi, tra cui, ad esempio, lo stato di salute sia del lavoratore che degli altri componenti il nucleo familiare. All'uopo si pregano gli stessi Uffi-

21 Aprile 1955

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

ci regionali del Lavoro di sottoporre all'esame dello scrivente un fac-simile di modulo, da compilarsi da parte degli Ufficiali sanitari o di Enti ospedalieri, che possa fornire maggiori garanzie agli Uffici di Collocamento sulla gravità delle malattie denunziate dai singoli lavoratori.

Il Ministro

f.to Vigorelli

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE
(lavoratori stranieri)

26 Aprile 1955 (n. 32)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 26 aprile 1955

- Agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Prot. n. 7-VIII

Loro Sedi

Oggetto: Personale diplomatico e consolare - Indennità di disoccupazione ai lavoratori di nazionalità inglese.

I lavoratori indicati in oggetto - che, normalmente, sono privi del permesso di soggiorno in Italia per motivi di lavoro - non possono fruire, in caso di licenziamento, per la mancanza di detto permesso, della indennità di disoccupazione loro spettante ai sensi della Convenzione italo-inglese del 28 novembre 1951.

Questo Ministero, in conseguenza, allo scopo di facilitare la corresponsione della cennata indennità agli stranieri in questione, invita codesti Uffici a rilasciare agli interessati una dichiarazione attestante la restituzione del libretto di lavoro (documento di cui detti stranieri debbono munirsi) avvenuta in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale attestato potrà, infatti, costituire, per l'Istituto erogatore dell'indennità di cui trattasi prova dello stato di disoccupazione dei menzionati lavoratori inglesi e certificato sostitutivo di quello d'iscrizione nelle liste di collocamento.

Si precisa, tuttavia, che le istruzioni di cui sopra non si riferiscono al personale addetto ai lavori domestici inerenti alla vita della famiglia dei diplomatici, in quanto la vigente legislazione, come è noto, non prevede per i lavoratori nazionali della categoria l'assicurazione contro la disoccupazione.

p. Il Ministro

f.to Altarelli

28 Aprile 1955 (n. 33)

COLLOCAMENTO
(alberghi)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 28 aprile 1955

Divisione VIII
Prot. n. 8-VIII- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massi-
ma Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Disciplina del collocamento dei dipendenti da aziende
alberghiere.**

Sono pervenute segnalazioni allo scrivente relativamente ad una eccessiva rigidità di applicazione, da parte di alcuni direttori degli Uffici del Lavoro, della vigente disciplina del collocamento nel settore alberghiero.

Questo Ministero, al riguardo, richiama l'attenzione delle SS.LL. (e ne conferma la validità) sulle istruzioni contenute nelle circolari n. 14620/13 e 25069/13, rispettivamente in data 31 maggio 1950 e 16 aprile 1951, con le quali si è rappresentata la necessità di adottare criteri di prudente ed intelligente elasticità negli avviamenti al lavoro effettuati nel cennato delicato settore, atti a tutelare le caratteristiche essenzialmente fiduciarie dello speciale rapporto di lavoro; ciò in attesa che il collocamento della categoria in parola sia compiutamente disciplinato con apposito D.P.R. da emanarsi ai sensi dell'art. 23 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Si ritiene opportuno precisare, nell'occasione, che particolari criteri di elasticità debbono essere seguiti per favorire l'impiego dei lavoratori che abbiano ottenuto l'attestato di idoneità ai corsi di addestramento professionale gestiti dall'E.N.A.L.C. presso gli alberghi scuola, tanto più che tale attestato - come è noto - costituisce titolo di preferenza nell'avviamento al lavoro anche ai sensi dell'art. 52, 4° comma della citata legge n. 264, del 29 aprile 1949.

Il Ministro
f.to Vigorelli

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 28 aprile 1955

Prot. n. 16202/II-C-4

- Ai Circoli ed Uffici dell'Ispettorato del Lavoro
- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro

e p.c.:

- Ai Prefetti
- Alle Organizzazioni Sindacali Nazionali di Datori di Lavoro e di Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Legge per la disciplina dell'apprendistato.

Questo Ministero ha avuto occasione di richiamare l'attenzione degli Ispettorati del Lavoro e degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro sulla nuova disciplina dell'apprendistato, dettata dalla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, con:

- la circolare n. 13/1-VIII bis sulla «disciplina dell'apprendistato» del 1° marzo 1955;
- la circolare n. 7528/pg 1/a/12 «sull'applicazione della previdenza e dell'assistenza sociale obbligatoria nei confronti degli apprendisti» del 15 marzo 1955.

Siccome la nuova regolamentazione dell'istituto nell'assicurare una migliore e più ampia formazione professionale dei giovani lavoratori e nel garantire ad essi una valida tutela assistenziale e previdenziale, incide direttamente ed in sommo grado sulla disciplina giuridica di questo particolare «contratto di lavoro», questo Ministero - a complemento ed integrazione delle precedenti disposizioni - ritiene di aggiungere le seguenti istruzioni e precisazioni di massima.

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)**I. - Definizione dell'apprendistato.**

L'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, definisce l'apprendistato come «uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire e a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nella impresa medesima».

Il legislatore ha ritenuto necessario dettare la definizione del rapporto di apprendistato allo scopo non di dare una definizione scientifica di esso - appartenendo tale compito alla dottrina - ma di chiarirne e metterne in evidenza i caratteri peculiari per gli effetti che la legge determina nella disciplina da essa dettata.

1. - *Rapporto di insegnamento e apprendistato.* Non si ritiene inopportuno a tale riguardo accennare agli elementi distintivi che caratterizzano l'istituto del *rapporto di insegnamento*, che dà luogo alla figura giuridica dell'allievo, da quello del *rapporto di apprendistato*, o di tirocinio, che dà luogo alla figura giuridica dell'apprendista.

Nel rapporto di insegnamento, oggetto del contratto è la sola prestazione del maestro - che può essere gratuita o anche retribuita - diretta alla formazione professionale dell'allievo, cosicchè il lavoro di costui non è giuridicamente dedotto in contratto come prestazione, ma scaturisce naturalmente come condizione di fatto perchè l'insegnamento possa attuarsi.

Il rapporto di apprendistato invece è un rapporto bilaterale e a titolo oneroso, nel quale ricorrono due prestazioni d'opera giuridicamente correlative e principali - la prestazione di insegnamento da una parte e la prestazione di energia lavorativa dall'altra - ciascuna delle quali funziona reciprocamente da controprestazione.

Nel rapporto di apprendistato l'insegnamento non è solo fine a se stesso, ma si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e corrisponde quindi anche allo scopo di trarre dalla prestazione dell'apprendista *una utilità per l'imprenditore*,

utilità che è crescente in relazione alla progressiva formazione professionale dell'apprendista.

Deve dedursene pertanto, e la definizione data dalla legge esprime esattamente tali concetti, che *il rapporto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro.*

La dizione della legge è anche conforme all'espressione usata dall'art. 2134 del *Codice Civile* che, parlando del tirocinio (o apprendistato), accenna alla specialità del rapporto, ma lo considera e classifica fra i rapporti di lavoro perchè ad esso rende applicabili tutte le disposizioni dettate nella precedente sezione III riguardanti il rapporto di lavoro, con la sola condizione che siano compatibili con la sua specialità. E questa consiste appunto nella esistenza delle caratteristiche proprie del rapporto puro e semplice di lavoro e di quelle dell'insegnamento pratico e complementare, necessario perchè l'apprendista diventi un lavoratore qualificato.

Da detta specialità consegue la particolare disciplina dettata dalla legge la quale in effetti può riassumersi come rivolta alla regolamentazione delle due manifestazioni sotto cui si presenta l'apprendistato: come espressione di lavoro subordinato e come formazione professionale dell'apprendista.

2. - *Apprendistato ed altre forme di lavoro giovanile.* L'apprendistato va anche distinto da quei rapporti di lavoro nei quali la prestazione è data normalmente da giovani lavoratori nei quali, a causa della particolare circostanza della loro età e della loro inesperienza, potrebbe ravvisarsi la sussistenza di caratteristiche analoghe a quelle proprie dell'apprendistato.

Trattasi tuttavia, nel caso, di prestazioni di lavoro, rese per lo più in maniera semplice ed elementare, che hanno fine a sè stesse e che non tendono immediatamente alla formazione professionale di tali giovani.

Nel rapporto di apprendistato tale formazione è preminente ed ha lo scopo di far pervenire l'apprendista a lavoratore qualificato o specializzato; nel secondo invece manca tale presupposto ed il giovane continua a prestare la sua opera nella qualifica per la quale è stato assunto, salvi si intende gli eventuali successivi passaggi di merito, ma senza l'ausilio dell'insegnamento tecnico. Il giovane lavoratore in tal caso è preso in con-

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

siderazione solo per la sua età e per la semplicità e meccanicità delle operazioni esplicate, per l'apprendista invece la prestazione lavorativa, legata al necessario insegnamento, è un mezzo per conseguire una particolare qualificazione professionale.

II. - Inizio del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si inizia con l'assunzione del giovane da parte del datore di lavoro.

Per quanto riguarda la nozione di «datori di lavoro» e di lavoratori, questo Ministero si richiama alle distinzioni e ai chiarimenti dati con la precedente **circolare n. 13/1** su citata. Per quanto invece riguarda le altre condizioni, si precisa quanto segue:

1. - *Visita medica.* L'inizio del rapporto di lavoro è subordinato e condizionato dalla preventiva visita medica del lavoratore apprendista. L'art. 4 della legge prescrive che la assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano la occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto. Potrebbe essere rilevata la inutilità di tale visita nei casi nei quali questa sia già prescritta da altre norme di legge (legge sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli).

La questione ha formato oggetto di discussione in sede parlamentare, dove è stata riconosciuta la necessità per gli apprendisti di una «particolare» visita sanitaria in considerazione, oltre che della sua giovane età, del particolare genere di lavoro per il quale l'apprendista è assunto.

Anche il *R.D.L. 21 settembre 1938 n. 1906*, prescriveva per l'apprendista la visita medica per l'accertamento della sua attitudine fisica necessaria, ma tale prescrizione riguardava il momento della iscrizione dell'aspirante apprendista negli elenchi degli Uffici di Collocamento. Detta visita non poteva perciò che essere generica non potendosi conoscere, all'atto della iscrizione negli elenchi predetti, se e per quale particolare attivi-

tà di lavoro l'aspirante apprendista sarebbe stato assunto.

Il criterio scelto dalla legge in esame sembra più efficace agli effetti della tutela fisica dell'apprendista, perchè la visita viene ora richiesta al momento dell'assunzione, quando cioè si conosce il genere di lavoro cui l'apprendista stesso sarà adibito e lo scopo della visita in questo caso è quello di accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione in quel particolare lavoro.

2. - *Esame psico-fisiologico.* L'art. 5 prevede, nelle località dove esistono Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero, la facoltà, da parte del competente Ufficio di Collocamento di disporre un esame psico-fisiologico dell'aspirante apprendista. La norma ha un contenuto ed una finalità distinti da quelli di cui al precedente art. 4. Essa infatti tende a fare accertare, per mezzo dell'esame predetto, le attitudini dell'aspirante apprendista al particolare lavoro al quale egli stesso ha chiesto di essere avviato e non esclude, in caso negativo, l'assunzione. L'esame di cui trattasi non riguarda, come nel caso dell'art. 4, l'accertamento delle condizioni fisiche dell'apprendista ai fini della occupazione cui verrà destinato, accertamento che è obbligatorio e generale, ma l'accertamento delle attitudini dell'aspirante al lavoro cui egli intenderebbe di avviarsi.

Nel primo caso l'accertamento medico negativo impedisce la assunzione; nel secondo invece non la esclude, e ciò in omaggio ad un principio di libertà, secondo il quale, quando sia assicurato, secondo il precedente art. 4, che le condizioni fisiche dell'aspirante glielo consentano, non può vietarsi allo stesso, e contro la sua volontà, l'avviamento ad un determinato genere di lavoro, anche se questo non dovesse apparire, secondo il risultato dell'esame psico-fisiologico, il più confacente con le attitudini dell'aspirante apprendista.

Trattandosi poi, nel caso presente, di esame disposto di ufficio presso i Centri di orientamento professionale, la legge espressamente dichiara che tanto l'accertamento quanto le certificazioni relative sono gratuite.

Ma devesi rilevare l'importanza della norma contenuta nello art. 5 che mira ad *esperimentare nuovi ed interessanti indirizzi*

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

legislativi di tutela delle classi lavoratrici al fine di tentare di avviare i singoli lavoratori verso quelle diverse occupazioni alle quali essi tendenzialmente, per le loro naturali attitudini, sono portati.

3. - *Età dell'apprendista.* L'art. 6 stabilisce i limiti minimi e massimi di età degli aspiranti apprendisti ai fini della loro assunzione con tale qualifica. Tali limiti vanno da un minimo di 14 anni ad un massimo di 20 anni.

Il limite minimo è stabilito in conformità alle precedenti norme della legge generale di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, che appunto fanno divieto di adibire al lavoro i fanciulli minori degli anni 14.

Per quanto riguarda il limite massimo è opportuno ricordare che il *R.D.L. 21 settembre 1938 n. 1906*, ne demandava la determinazione relativa ai contratti collettivi di lavoro; la nuova legge invece fissa espressamente e tassativamente tale limite all'età di 20 anni compiuti.

I contratti collettivi, per la maggior parte stabiliscono a 18 anni l'età massima degli apprendisti ai fini dell'assunzione, ma vi sono anche contratti collettivi che prevedono limiti massimi superiori ai 20 anni. Così è, ad esempio, nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 30 settembre 1950 per i lavoratori dipendenti da aziende commerciali; nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 gennaio 1952 per i lavoratori dipendenti dalle aziende della ceramica; nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 6 dicembre 1950 per i lavoratori dipendenti dalle industrie tessili; ecc.

È ovvio che con l'entrata in vigore della legge questi limiti fissati dai contratti collettivi di lavoro debbono ritenersi automaticamente ridotti a quelli prescritti dalla legge stessa.

La legge poi, fa salvi le limitazioni di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli.

Per queste ultime disposizioni occorre perciò fare riferimento alla *legge 26 aprile 1934, n. 653*, che è attualmente in vigore, ma la norma dell'art. 6 non ha di proposito richiamato gli estremi di detta legge intendendo così riferirsi a tutte le norme di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli vigenti attual-

mente o che saranno emanate in futuro, in aggiunta o a modifica di queste.

III. - Durata dell'apprendistato.

1. - *Limite massimo.* La legge ha voluto stabilire, a tutela degli apprendisti, dei limiti massimi alla durata dell'apprendistato ad evitare eventuali abusi da parte di taluni imprenditori.

Poichè tale durata del periodo di apprendistato non può essere stabilita dalla legge in modo uniforme per tutte le categorie e settori produttivi, la determinazione relativa, per categorie professionali, è demandata ai contratti collettivi di lavoro.

La legge però ha voluto determinare il limite massimo assoluto di 5 anni oltre il quale non può, in nessun caso, perdurare il periodo di apprendistato.

Detto limite è stato dal legislatore ritenuto sufficiente perchè l'apprendista possa raggiungere la qualificazione relativa.

Esso, come è stato fatto presente nelle discussioni parlamentari, è conforme al periodo massimo che risulta stabilito dalla generalità delle legislazioni vigenti negli altri Stati.

Risulta che in qualche caso, in verità eccezionale, i contratti collettivi prevedono una durata massima superiore ai 5 anni, come ad esempio il contratto collettivo nazionale 27 ottobre 1949, successivamente rinnovato, per l'industria grafica e affini che alla «Parte quinta - norme tecniche speciali per gli incisionisti di musica» stabilisce la durata dell'apprendistato in 7 anni.

Con l'entrata in vigore della legge anche tali superiori durate debbono automaticamente intendersi ridotte al limite massimo di 5 anni.

2. - *Cumulabilità dei periodi di servizio.* Agli effetti del computo della durata massima dell'apprendistato la legge stabilisce la cumulabilità dei periodi di servizio prestati dallo stesso apprendista presso più datori di lavoro, purchè essi si riferiscano alle stesse attività e non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori ad un anno.

Il R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, disponeva anch'esso

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n.25)

il cumulo dei diversi periodi di apprendistato, ma demandava la determinazione della durata delle interruzioni ai contratti collettivi.

Eventuali clausole di contratti che stabilissero, ai fini del cumulo, interruzioni, tra un periodo e l'altro di servizio, di durata inferiore non possono più avere efficacia con la nuova legge, atteso il favore usato da questa verso gli apprendisti.

Si ha motivo di ritenere, tuttavia, che neanche quelle clausole che ammettessero interruzioni di durata maggiore possono spiegare più efficacia nonostante siano più favorevoli ai lavoratori, perchè la dizione della legge al riguardo è tassativa.

3. - *Periodo di prova.* L'art. 9 dà facoltà alle parti di convenire un periodo di prova e per la disciplina relativa fa rinvio all'art. 2096 del *Codice Civile*.

Tale norma dispone che, salvo diversa determinazione dei contratti collettivi, l'assunzione dei lavoratori per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Il periodo di prova consiste nell'esperimento del lavoro per il quale il lavoratore è assunto; esso costituisce un diritto e un dovere per ciascuna delle parti contraenti nel senso che lo imprenditore e il prestatore di lavoro sono tenuti rispettivamente a consentire ed a fare tale esperimento.

Data la natura sperimentale della prova, consegue che durante tale periodo, e a meno che la prova non sia stabilita per un tempo minimo necessario, ciascuna delle parti è libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che ci sia recesso, l'assunzione diviene definitiva ed il periodo prestato si computa nella anzianità del lavoratore.

Di massima tutti i contratti collettivi regolano il periodo di prova e ne determinano la durata. Quando i contratti collettivi non contengono per l'apprendistato particolari disposizioni sul periodo di prova, si ritiene che si possa fare riferimento per tale istituto alle clausole dettate dallo stesso contratto per gli altri lavoratori.

La legge però dispone per gli apprendisti che il periodo di prova non può eccedere la durata di due mesi.

Eventuali maggiori durate che fossero stabilite in contratti collettivi debbono perciò ritenersi, per gli apprendisti, ridotte di diritto ai limiti di legge. Nei casi in cui i contratti collettivi prevedono, nell'interesse degli apprendisti - per quei lavori di natura tecnica che richiedono particolare perizia o per motivi indipendenti dalla volontà o diligenza dell'apprendista - la possibilità di un rinnovo del periodo di prova le clausole relative continuano ad avere vigore, semprechè si tratti di rinnovo del periodo e questo nuovo periodo non sia di durata superiore a due mesi.

Quanto sopra perchè, nel disporre il termine di due mesi, il legislatore ha voluto solo evitare che datori di lavoro poco scrupolosi continuino a mantenere in prova per un tempo illimitato i giovani apprendisti allo scopo di eludere le norme vigenti sul rapporto di lavoro comune.

Il che è da escludere nei casi di rinnovo che sia ammesso e regolato dai contratti collettivi di lavoro.

IV. - Orario di lavoro e lavoro notturno.

1. - *Orario di lavoro.* L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

La legge in esame, come rilevasi, si discosta per gli apprendisti - in considerazione della giovane età di detti lavoratori e della speciale natura del rapporto di apprendistato - dalla legge generale vigente sull'orario di lavoro (*R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*).

Un primo rilievo va notato a proposito dell'uso della congiunzione «e» della legge in esame al posto della «o» usata dalla legge generale nel rapporto tra l'orario giornaliero e quello settimanale.

Nella legge in esame si richiedono tutte e due le condizioni e non disgiuntamente come nella legge generale. In altri termini mentre, secondo il *R.D.L. n. 692*, è ammissibile l'ipotesi che l'orario di lavoro settimanale di non più di 48 ore sia distribuito in modo che in qualche giorno della settimana l'orario giornaliero superi le 8 ore; nella legge in esame non solo l'orario set-

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

timanale non può superare le 44, ma neanche quello giornaliero può superare le 8 ore.

Altro rilievo, sempre nei confronti della legge generale, è che, a differenza di questa che porta il limite massimo a 48 ore, per gli apprendisti la legge in esame riduce detto limite a 44 ore.

Prevedibilmente il legislatore ha voluto così intendere che l'apprendista sia lasciato in libertà nel pomeriggio di una delle sei giornate lavorative.

2. - *Lavoro notturno.* Oltre alla limitazione dell'orario di lavoro la legge sancisce il divieto assoluto di adibire gli apprendisti al lavoro notturno nelle ore comprese fra le 22 e le 6.

A tal riguardo si ritiene opportuno ricordare che la durata del periodo notturno, agli effetti del divieto in parola, è più lunga di quella sancita dalla legge 26 aprile 1934, n. 653, che va invece dalle 22 alle 5.

Inoltre la precisa dizione «è in ogni caso vietato» usata all'ultimo comma dell'art. 10 della legge in esame dimostra lo intendimento del legislatore di non ammettere, per gli apprendisti, alcuna eccezione al divieto di lavoro notturno, ivi comprese quelle previste dalla legge donne e fanciulli agli artt. 14, 15 e 16.

È da rilevare infine che, mentre per la legge donne e fanciulli il divieto al lavoro notturno è limitato, per i maschi, ai minori degli anni 18, secondo la legge in esame tale divieto è esteso a tutti gli apprendisti anche se di età superiore agli anni 18.

3. - *Lavoro straordinario.* Può sorgere dubbio se all'apprendista possa essere fatto effettuare lavoro straordinario in aggiunta all'orario normale. Questo Ministero, tenuto conto degli argomenti sostenuti nelle discussioni parlamentari, esprime al riguardo parere negativo.

È stato affermato infatti in quella sede che l'apprendista è un elemento ausiliario della produzione e non determinante come possono essere gli altri lavoratori. Il lavoro straordinario perciò, quando è determinato dalle esigenze della produzione, può essere richiesto agli altri lavoratori ma non all'apprendista, anche in considerazione della sua giovane età e per lo sforzo fi-

sico da esso prestato che non può pretendersi esteso oltre alle 8 ore giornaliere e 44 settimanali.

L'art. 10 della legge in esame regola anche gli orari destinati all'insegnamento complementare dell'apprendista che sono dalla stessa legge computati come orari lavorativi a tutti gli effetti.

Ne consegue che le ore destinate all'insegnamento complementare debbono essere computate *nel calcolo dell'orario giornaliero e settimanale* ai fini della limitazione prescritta al primo comma dello stesso art. 10.

Ne consegue, altresì, che le ore destinate all'insegnamento complementare devono essere computate dal datore di lavoro *agli effetti della retribuzione giornaliera* da corrispondere allo apprendista.

La determinazione delle ore destinate all'insegnamento è demandata dalla legge ai contratti collettivi di lavoro di categoria o, in difetto, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, che vi provvederà con proprio decreto, di concerto col Ministro della pubblica istruzione.

V. - Doveri del datore di lavoro

Il titolo quarto della legge concerne i doveri che incombono all'imprenditore durante lo svolgimento di questo speciale rapporto di lavoro.

1. - *Obblighi inerenti agli scopi del rapporto di lavoro.* In primo luogo la legge pone al datore di lavoro degli obblighi particolari che ineriscono allo speciale rapporto di tirocinio: curare cioè che il giovane lavoratore assunto sia messo in condizioni di apprendere il mestiere, rendendo effettivo l'addestramento pratico e informando periodicamente i familiari dell'apprendista sui risultati relativi, permettendogli la frequenza dei corsi di insegnamento e vigilandone l'assiduità.

a) *Obbligo dell'insegnamento pratico.* Il datore di lavoro ha innanzitutto l'obbligo, nell'interno dell'azienda, di impartire personalmente o di fare impartire all'apprendista tutte quelle nozioni di

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

carattere soprattutto pratico perchè questi acquisti le capacità che occorrono alla formazione del lavoratore qualificato e, all'esterno dell'azienda, di prestare la propria collaborazione con gli enti, pubblici e privati, preposti alla organizzazione dei corsi di istruzione integrativa all'addestramento pratico.

b) *Concessione dei permessi per frequenza dei corsi.* Il datore di lavoro deve, inoltre, concedere all'apprendista i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare.

Questo dovere del datore di lavoro, oltre a discendere dal fine che la legge si propone, risponde in effetti anche all'interesse del datore di lavoro medesimo, sia perchè l'insegnamento complementare integra la formazione professionale dell'apprendista nell'interno dell'azienda, sia perchè esso contribuisce al miglioramento della produzione ottenuta dall'apprendista, sia infine perchè le ore destinate all'insegnamento complementare gravano dal punto di vista retributivo sul datore di lavoro.

Trattandosi di frequenza obbligatoria e di insegnamento integrativo che completeranno la formazione dell'apprendista alla qualificazione professionale, la legge sancisce che i permessi per la frequenza dei corsi non debbono incidere sulla misura retributiva spettante all'apprendista; e pertanto è fatto divieto al datore di lavoro di operare durante tale periodo qualsiasi trattenuta sulla retribuzione.

Tale norma in definitiva ribadisce quanto già disposto allo art. 10 là dove è stabilito che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate ore lavorative a tutti gli effetti, compresi quelli retributivi.

c) *Vigilanza sulla frequenza dei corsi.* Al datore di lavoro la legge impone anche il dovere di *vigilare perchè l'apprendista adempia all'obbligo di frequentare i corsi di insegnamento complementare*; deve egli, cioè, rendersi parte diligente per ottenere la frequenza dell'apprendista ai corsi.

d) *Informazioni alla famiglia.* Al datore di lavoro la legge impone poi, come sopra accennato, l'obbligo di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista, o chi su di lui esercita legalmente la patria potestà, sui risultati dell'addestramento.

e) *Permessi per esami.* Nei casi esaminati alla lett. c) si tratta di permessi per la frequenza di corsi obbligatori secondo i programmi che saranno determinati in attuazione delle norme contenute negli artt. 16 e 17 della legge. Ma oltre tali casi, ove l'apprendista frequentasse altre scuole o si preparasse per conto suo, al di fuori dell'orario lavorativo, al conseguimento di titoli di studio, la legge impone al datore di lavoro l'obbligo di concedere all'apprendista i permessi necessari per sostenere gli esami relativi al conseguimento di tali titoli.

Qui, però, la legge si riferisce a permessi strettamente necessari non più per frequentare tali scuole, ma solo per sostenere gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio e qui, diversamente che alla lettera g) dell'art. 11, il legislatore non fa divieto al datore di lavoro di operare trattenute sulla retribuzione nè fa obbligo di esplicitare vigilanza su questa ultima attività dell'apprendista. E ciò è naturale, perchè si tratta di attività che si esplica al di fuori dell'azienda e dal campo di applicazione della legge, ma che la legge ha voluto tutelare nell'interesse di quegli apprendisti particolarmente volenterosi e quindi meritevoli di agevolazioni, limitatamente ai permessi necessari per sostenere gli esami.

2. - *Obblighi inerenti alla natura del rapporto di lavoro.* Altri doveri la legge impone, con gli artt. 11 e 13, al datore di lavoro in funzione delle obbligazioni nascenti dalla speciale natura delle prestazioni di lavoro dell'apprendista. Essi riguardano l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro; la retribuzione per l'opera prestata; il genere di lavoro adeguato alle condizioni fisiche dell'apprendista e attinente al mestiere per il quale esso è assunto; la concessione di ferie annuali e il divieto di adibire l'apprendista a lavorazioni a cottimo o ad incentivo.

a) *Osservanza dei contratti collettivi di lavoro.* La legge, alla lettera c) dell'art. 11, impone al datore di lavoro un obbligo generale di osservanza, nei confronti dell'apprendista, delle norme dei contratti collettivi di lavoro ed un obbligo particolare di retribuire l'apprendista in base ai contratti collettivi stessi.

Perplessità potrebbero insorgere, nell'applicazione della norma predetta, in relazione alla natura giuridica degli attuali

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

contratti collettivi di lavoro e alla norma dell'art. 39 della Carta Costituzionale. Questo Ministero, tuttavia, deve prescindere da quali possano essere le teorie e le tesi sostenibili in dottrina, dovendo limitarsi, nelle presenti istruzioni, all'esame obiettivo della norma positiva secondo la sua espressione letterale e la *mens legis*.

Non v'ha dubbio che, nell'attuale ordinamento giuridico e fino a quando la prossima legge sindacale non attribuirà efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi di lavoro, questi rivestono natura privatistica ed esplicano efficacia giuridica limitatamente; e nell'ambito del diritto comune, ai soggetti del rapporto di lavoro aderenti alle associazioni sindacali che hanno stipulato i contratti collettivi stessi, ma non v'ha dubbio altresì che tale situazione giuridica deve essere stata tenuta presente dal legislatore nella elaborazione della norma espressa nell'art. 11 lett. c).

D'altra parte, ove, per ipotesi, i contratti collettivi di lavoro avessero già, secondo le leggi vigenti, efficacia obbligatoria *erga omnes* non vi era bisogno di imporre espressamente al datore di lavoro l'obbligo contenuto nella lett. c) dell'art. 11, perchè tale obbligo sarebbe già stato sussistente in forza della legge generale. Il legislatore, invece, con la norma in questione, nonostante l'attuale natura privatistica dei contratti collettivi e in considerazione della pubblica esigenza di una speciale tutela di cui abbisogna la categoria degli apprendisti, impone tassativamente al datore di lavoro l'obbligo di osservare, nei confronti di detti lavoratori, i contratti collettivi di lavoro e di retribuirli nella misura prevista dai contratti predetti.

In effetto, esso non ha inteso di attribuire efficacia obbligatoria generale ai contratti collettivi di lavoro - che sono e rimangono presentemente regolati dal diritto privato - ma di garantire agli apprendisti l'attuazione di condizioni economiche e normative eque, in relazione alle esigenze locali ed alle particolari categorie cui si riferiscono le prestazioni di lavoro degli apprendisti medesimi.

Nella considerazione che il datore di lavoro riceve dalla legge particolari agevolazioni nell'assunzione e nella entità degli oneri derivantigli dallo speciale rapporto di apprendistato; nella fondata presunzione che il singolo apprendista - e per la sua

giovane età e per la sua aspirazione di apprendere il mestiere ai fini della sua futura qualificazione professionale - trovasi, più ancora degli altri lavoratori, in condizioni di inferiorità nei confronti del datore di lavoro, per cui ricorrono esigenze sociali di una sua più efficace tutela; nel presupposto che le condizioni economiche e normative risultanti dai contratti collettivi di lavoro - come il risultato di trattative e di accordi convenuti tra le rappresentanze sindacali delle categorie interessate - sono le più rispondenti all'equità; tenuto conto di quanto sopra esposto, il legislatore, nonostante e a causa dell'attuale situazione giuridica, ha imposto espressamente per il datore di lavoro, lo obbligo di osservare nei confronti degli apprendisti assunti, i contratti collettivi di lavoro.

È poi da scartarsi la tesi, secondo la quale, tenendo conto che i contratti collettivi stipulati nell'attuale ordinamento non possono vincolare i soggetti che non aderiscono alle associazioni stipulanti, il legislatore, con la norma di cui trattasi, si sia riferito ai contratti collettivi di natura pubblicistica stipulati nel soppresso ordinamento corporativo e mantenuti in vigore in forza dell'art. 43 del *D.L.L. 23 novembre 1944, n. 369*.

Difatti la norma stessa non può essere interpretata che nella sua organica esposizione; ed essa, assieme all'obbligo generale di osservanza dei contratti collettivi, impone anche quello di retribuire gli apprendisti «in base ai contratti stessi». Non è quindi pensabile che il legislatore abbia inteso fare distinzione nella norma fra i due tipi di contratti collettivi sopra accennati: tanto per la osservanza generale come per la misura retributiva occorre fare riferimento agli stessi contratti, nè è ammissibile che per la retribuzione dell'apprendista il legislatore abbia inteso riferirsi ai contratti collettivi stipulati nel soppresso ordinamento corporativo, quando le misure retributive ivi contenute era proporzionate al costo della vita allora esistente.

Questo Ministero, pertanto, ritiene che per il preciso disposto dell'art. 11, lett. c), il datore di lavoro ha l'obbligo di osservare, nei confronti degli apprendisti alle sue dipendenze, gli attuali contratti collettivi di lavoro indipendentemente dalla sua iscrizione o meno alla associazione sindacale stipulante.

Fra le sanzioni penali dettate dal successivo art. 23, per le inadempienze agli obblighi di legge, vi sono infatti compre-

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

se anche le inosservanze del datore di lavoro alle norme dei contratti collettivi di lavoro e la mancata corresponsione di retribuzioni conformi ai contratti stessi.

b) *Corresponsione della retribuzione all'apprendista*, Come è stato più volte detto, il rapporto di apprendistato è un rapporto di lavoro con carattere di bilateralità dove l'insegnamento non è fine a sè stesso, ma si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e risponde anche allo scopo dell'imprenditore di trarre dalla prestazione dell'apprendista una utilità, man mano crescente con la progressiva formazione professionale di quest'ultimo e con la sua anzianità.

È in considerazione della utilità prodotta dalla prestazione di lavoro dell'apprendista che si giustifica il principio cui si ispira la legge, che all'apprendista spetti un compenso retributivo per il lavoro prestato nell'azienda.

Del resto la prestazione di lavoro dell'apprendista viene nella generalità dei casi effettivamente retribuita in misura più o meno proporzionale alla entità della energia lavorativa prestata dal lavoratore ed alla utilità che il datore di lavoro ne trae.

È altresì in considerazione dell'aumento della produttività del lavoro che l'art. 13 della legge stabilisce che la retribuzione dell'apprendista sia graduale in rapporto all'anzianità di servizio.

Ad evitare eventuali abusi o sfruttamenti e nel presupposto che le misure retributive minime maggiormente aderenti alle situazioni locali e di categoria e più rispondenti quindi all'equità, siano quelle concordate tra le rappresentanze sindacali, il legislatore ha sancito l'obbligo per il datore di lavoro di retribuire l'apprendista in conformità ai minimi salariali risultanti da contratti collettivi di lavoro di categoria.

Allo scopo di impedire, poi, che l'apprendista sia sottoposto ad attività intensive non confacenti con la sua giovane età e con la sua funzione di addestramento, la legge all'art. 11, lett. f) fa divieto al datore di lavoro di sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o a incentivo o a lavorazioni in serie.

La legge però non esclude che, quando l'addestramento lo richieda, l'apprendista possa essere adibito temporaneamente

anche alle lavorazioni suddette, purchè però si tratti del tempo strettamente necessario all'addestramento stesso e il datore di lavoro *ne dia previa comunicazione all'ispettorato*.

La legge, inoltre, all'art. 13 ammette la possibilità che, oltre alla retribuzione, il datore di lavoro possa erogare premi agli apprendisti più meritevoli, ma vieta in modo categorico che la erogazione sia commisurata alla entità della produzione da essi conseguita. In ciò si vuole evitare che il datore di lavoro, allo scopo di eludere il divieto dell'art. 11, lett. f), provveda mediante l'erogazione di premi proporzionali alla produzione effettuata, a spingere l'apprendista a sforzi eccessivi non conciliabili con la sua giovane età e con la tutela delle sue condizioni fisiche.

c) *Assegnazione a lavori adeguati*. La lettera d) dell'art. 11 stabilisce l'obbligo del datore di lavoro 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.

Detta norma ha riguardo alla giovane età dell'apprendista ed al fine di garantire che l'apprendista sia adibito al lavoro per il quale è stato assunto.

Per ciò che riguarda in particolare la tutela fisica dell'apprendista si ritiene che si possa fare riferimento alle corrispondenti norme della legge di tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

d) *Concessione delle ferie annuali*. La lettera e) dell'art. 11 impone l'obbligo al datore di lavoro di concedere all'apprendista annualmente un periodo di ferie retribuite.

Sulla misura delle ferie spettanti all'apprendista il successivo art. 14 stabilisce che la durata minima non può essere inferiore a giorni 30 per i giovani di età fino a 16 anni ed a giorni 20 per quelli di età superiore.

Tale norma, come è ovvio, prevale su eventuali clausole di contratti collettivi che prescrivessero periodi di ferie più brevi.

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)**VI. - Doveri dell'apprendista.**

L'art. 12 della legge elenca i doveri dell'apprendista, il quale deve:

- a) obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata alla sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che vengono impartiti;
- b) prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;
- c) comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa;
- d) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;
- e) osservare le norme contrattuali.

Come si vede, si tratta in genere dei doveri che ogni lavoratore è tenuto ad adempiere nello svolgimento del rapporto di lavoro, nei confronti col datore di lavoro e con i suoi preposti e nei contatti con le altre persone dell'azienda. In più l'apprendista ha il dovere di seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti e di frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare. Deve infine osservare le norme contrattuali siano esse individuali o aziendali o collettive.

VII. - Sanzioni penali.

L'art. 23 detta le sanzioni penali per le violazioni agli obblighi che la legge impone al datore di lavoro nel precedente art. 11.

Dette sanzioni consistono nell'ammenda da L. 1.000 a Lire 5.000 per ciascuna violazione.

Per tali contravvenzioni è ammessa l'oblazione su domanda del contravventore all'Ispettorato del Lavoro, il quale determinerà la somma da pagarsi entro i limiti minimo e massimo della ammenda suddetta ed entro il termine che l'Ispettorato stesso fisserà al contravventore.

VIII. - Definizione dell'impresa artigiana.

Con l'art. 25 il legislatore ha ritenuto di dare una definizione, seppure limitata agli effetti della legge di disciplina dell'apprendistato, degli imprenditori artigiani.

Tale definizione il legislatore ha adottato in via provvisoria e fino a quando non saranno emanate le norme generali sulla disciplina dell'artigianato, norme che allora sostituiranno quelle contenute nell'art. 25 in esame.

Intanto il legislatore ha ritenuto di adottare due criteri integrativi, per la individuazione della figura dell'imprenditore artigiano. Col primo si dà una definizione obiettiva dell'artigiano, col secondo si fa riferimento al limite numerico dei dipendenti perchè l'azienda possa essere considerata artigiana e si rinvia al *D.M. 2 febbraio 1948* che provvede a tale determinazione ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari.

Occorre perciò, sempre agli effetti della disciplina dell'apprendistato e delle agevolazioni particolari che la legge concede agli artigiani, che per la raffigurazione di tale categoria di imprenditori ricorrano gli estremi dettati al primo comma dell'art. 25 e che inoltre tali imprenditori non abbiano alle dipendenze un numero di lavoratori superiore a quello stabilito per la corrispondente categoria dal richiamato *D.M. 2 febbraio 1948*.

In via di massima il decreto predetto prevede, con i limiti dallo stesso stabiliti, tutte le categorie artigianali; perciò si ritiene che sia sufficiente fare riferimento a tale decreto per la individuazione dell'imprenditore artigiano.

Si è d'avviso altresì che rientrino fra le imprese artigiane, agli effetti della legge in esame, anche quelle che il Comitato speciale per gli assegni familiari, nell'interpretazione del decreto ministeriale predetto, ha ritenuto di classificare come tali assegnandole alla corrispondente categoria.

Ove però, nell'applicazione della legge sull'apprendistato, dovessero insorgere dubbi sull'attribuzione della qualifica artigiana ad un'impresa che non fosse compresa fra le categorie contemplate nel decreto ministeriale predetto, vi soccorre la definizione dettata nel primo comma dell'art. 25 dalla quale si

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n.25)

rilevano gli estremi per la sussistenza o meno di tale qualifica.

Anche per gli imprenditori artigiani inadempienti agli obblighi di cui all'art. 11, la legge stabilisce all'art. 29 la punizione dell'ammenda da L. 1.000 a L. 5.000 per ogni apprendista alle sue dipendenze.

Anche per tali contravvenzioni è ammessa l'oblazione con lo stesso sistema previsto nel precedente art. 23.

Non può sfuggire agli Uffici in indirizzo, ed in particolare agli organi di vigilanza, la estrema importanza della legge in esame che dà assetto legislativo e definitivo ad una disciplina tanto attesa da parte e delle associazioni sindacali, e dei giovani aspiranti lavoratori e degli stessi datori di lavoro perchè si pervenga alla formazione professionale delle nuove leve di lavoratori, perchè più facile sia la loro occupazione e perchè gli stessi partecipino al lavoro non più come manovalanza generica ma come maestranza qualificata, apprezzata e richiesta in tutti i rami della produzione nazionale ed estera.

Si ritiene pertanto che gli Uffici esplicino ogni loro opera di chiarimento e di persuasione, di indirizzo e di suggerimento, perchè la legge abbia la più efficace applicazione e raggiunga gli scopi di tutela dei lavoratori e della produzione.

Questo Ministero, dall'esame della legge, si rende anche conto come nella sua prima applicazione possano sorgere dubbi e perplessità da parte degli stessi soggetti del rapporto di apprendistato e degli organi di vigilanza. Ma è da tenere presente che la legge stessa prevede la prossima emanazione di un regolamento che contenga le varie norme per la effettiva applicazione della legge.

Occorre perciò che gli Ispettorati del Lavoro, nonchè gli Uffici del Lavoro, studino ed esaminino attentamente la legge, ne seguano la sua applicazione, prospettino tempestivamente a questo Ministero tutti i possibili quesiti che si presentano o che possono presentarsi nella pratica attuazione della legge stessa corredati con il proprio parere sulla relativa possibile soluzione, forniscano tutte le notizie e proposte ritenute utili o necessarie in modo che, entro il termine di sei mesi, previsto dalla legge, si possa provvedere alla emanazione delle norme regolamentari per la più chiara ed efficace applicazione della legge.

A tal fine si reputa utile che, nella sfera di rispettiva com-

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

28 Aprile 1955 (n. 153 bis)

petenza, gli Uffici in indirizzo esplicino una attiva ed opportuna collaborazione con le associazioni sindacali locali, svolgendo eventualmente una amichevole azione di stimolo per la stipulazione dei contratti collettivi sulla disciplina dell'apprendistato ove questi manchino, e infine perchè dette associazioni provvedano, direttamente o per il tramite delle rispettive associazioni nazionali, all'invio di copie dei contratti collettivi di categoria stipulati localmente o in sede nazionale, sempre agli effetti della legge sulla disciplina dell'apprendistato.

Il Ministro
f.to Vigorelli

5 Maggio 1955 (n. 155)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 5 maggio 1955

- Agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Prot. 16661-I-B-8

Loro Sedi

Oggetto: Natura giuridica del «visto» da apporre agli accordi fra le parti ai sensi dell'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

Come è noto, in attuazione del disposto dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, concernente la limitazione dell'orario di lavoro, l'art. 8 del relativo *Regolamento* di applicazione - approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 - precisa in termini generali i limiti dei periodi di superamento dell'orario di lavoro (stagionali o annuali), e chiarisce che, agli effetti del citato art. 4 del R.D.L. n. 692, gli accordi fra le parti circa la ripartizione dell'orario massimo normale di lavoro, sono quelli stipulati tra le Associazioni di datori di lavoro e quelle di lavoratori e, in mancanza di Associazioni, tra i rappresentanti degli uni e degli altri. Detti accordi devono essere trasmessi al Capo Circolo dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, il quale farà risultare il suo consenso con un visto apposto ai concordati od ai regolamenti di lavoro.

Ora, in sede di applicazione delle disposizioni sopra citate è sorta qualche perplessità interpretativa circa l'effettiva portata del termine «visto», essendosi ingenerato il dubbio se tale forma di attestazione di consenso debba comportare un esame limitato alla sola legittimità dell'atto per il quale è richiesta ovvero debba implicare una valutazione estesa anche al merito di esso.

Ai fini di una esatta soluzione della questione l'Amministrazione scrivente ritiene pregiudiziale analizzare il significato logico-giuridico dei due termini adottati dal legislatore: «consenso» e «visto». Il primo sembra doversi intendere propriamente nel senso di «approvazione o assenso», e cioè di un atto mediante il quale il Capo Circolo dell'Ispettorato del Lavoro

ro valuta quanto forma oggetto dell'accordo intervenuto fra le parti nell'ambito della loro autonomia, conferendo all'accordo stesso, non soltanto la certezza della sua *legalità*, ma anche la sicurezza della sua *opportunità*.

Il secondo costituisce uno dei modi - l'altro è l'approvazione - in cui si concreta il controllo sui provvedimenti o sugli atti già formati, con l'effetto di permettere o impedirne l'esecuzione e l'efficacia.

Vero è che, generalmente, il termine «visto» si riferisce al controllo di legittimità, mentre il termine «approvazione» al controllo di merito. Ma, nella specie, deve tener conto della intima connessione esistente fra le varie parti del dettato legislativo in cui la parola «consenso» condiziona ed influenza l'altra di «visto», sottraendo a quest'ultima il significato strettamente tecnico che suole esserle attribuito. Il «visto», nel caso in esame, appare cioè come un atto che non può certo venire classificato tra i meri atti di accertamento, in quanto, al pari dell'approvazione, implica, da parte dell'organo decidente, una volontà diversa da quella di attribuire semplicemente solennità e pubblicità ad un determinato rapporto. In altri termini, la autorità amministrativa, compiuto il giudizio sull'accordo delle parti - giudizio che, ovviamente, non si esaurisce nel riscontrare la legittimità formale dell'atto sottoposto a controllo, ma penetra nell'intimo di esso per indagarne la sostanza alla stregua delle leggi e dei regolamenti - consente, mediante una manifestazione di volontà che presenta qualche analogia con il nulla osta, che l'accordo sia eseguito.

Per le considerazioni sopra svolte, questo Ministero è pertanto dell'avviso che il «visto» attestante il consenso che i Capi Circolo dell'Ispettorato del Lavoro sono tenuti ad esprimere agli effetti del ripetuto art. 8 del *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955*, sui concordati o sui regolamenti di lavoro, implichi un esame di merito.

Di tanto si dà notizia per opportuna conoscenza e norma.

Il Ministro
f.to Vigorelli

10 Maggio 1955 (n. 34)

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 10 maggio 1955

Prot. 9-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Mas-
sima Occupazione
Loro Sedi

**Oggetto: Certificati di possidenza rilasciati a lavoratori disoc-
cupati per l'iscrizione nelle liste di collocamento.**

Come è noto alle SS.LL., questo Ministero, con lettera numero 8/53810 del 6 dicembre s.a., diretta al Dicastero delle Finanze e, per conoscenza, agli Uffici regionali e provinciali del Lavoro ebbe a rivolgere viva preghiera alla predetta Amministrazione delle Finanze per ottenere che il rilascio ai lavoratori dei certificati indicati in oggetto fosse effettuato, come per il passato, in esenzione da qualsiasi diritto, tenuto conto del loro fine assistenziale.

Il Ministero delle Finanze, al riguardo, ha fatto presente di non poter accogliere l'istanza dello scrivente in quanto la nuova tabella dei tributi speciali allegata alla *legge 26 settembre 1954, n. 869*, ha introdotto un diritto fisso di L. 50 per i certificati richiesti da privati per comprovare la situazione generale reddituaria o patrimoniale ai fini di lavoro, di assegni familiari, ecc.

Ciò premesso, considerato che la certificazione di possidenza rilasciata dagli Uffici distrettuali delle imposte dirette si è rivelata di scarso interesse ai fini della valutazione dello stato di bisogno dei prestatori d'opera e che, comunque, non è opportuno imporre ai disoccupati alcun onere finanziario, anche se di trascurabile entità, in occasione della loro iscrizione nelle liste di collocamento, si dispone che i competenti Uffici evitino di richiedere ai lavoratori la presentazione del certificato di cui trattasi soccorrendo, per la conoscenza della situazione economico-patrimoniale dei singoli nuclei familiari, le informazioni degli organi di pubblica sicurezza.

COLLOCAMENTO
(graduatoria di precedenza)

10 Maggio 1955 (n. 34)

Il certificato più volte citato dovrà, tuttavia, essere eccezionalmente prodotto dagli interessati, nei casi di denunce e contestazioni relative al loro stato di bisogno ed ogni qualvolta ciò sia ravvisato necessario dai dirigenti degli Uffici di Collocamento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Maggio 1955 (n. 36)

COLLOCAMENTO
(invalidi)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Divisione VIII

Prof. n. 10-VIII

Roma, 14 maggio 1955

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione- Ai Circoli dell'Ispettorato del Lavoro
Loro Sedi

e p.c.:

- All'Opera Nazionale Invalidi di Guer-
ra

Sede centrale

- All'Unione Nazionale Mutilati per
Servizio - Presidenza Nazionale -
Via Ennio Quirino Visconti, 99

Roma

**Oggetto: Funzioni ispettive esercitate dai rappresentanti della
U.N.M.S. in seno ai Consigli direttivi dell'O.N.I.G.**

Alcuni Uffici provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione hanno posto quesiti circa la portata dei compiti ispettivi dell'Unione nazionale mutilati per servizio, ai fini dell'applicazione della *legge 24 febbraio 1953, n. 142*.

La richiesta in parola, ritiene lo scrivente, sarebbe originata dal fatto che i rappresentanti dell'U.N.M.S. in seno ai Consigli direttivi provinciali dell'Opera nazionale invalidi di guerra per il combinato disposto degli artt. 4 della *legge 3 giugno 1950, n. 375*, 5 della *legge 24 febbraio 1953, n. 142*, e 46, lett. a), del *Regolamento* approvato con *D.P.R. 18 giugno 1952, n. 1176*, sono abilitati all'esercizio della vigilanza e all'accertamento delle relative contravvenzioni per infrazioni alle norme della *legge n. 375 del 1950* e del relativo *Regolamento*.

Si osserva al riguardo che tale circostanza è del tutto irrilevante ai fini della soluzione del quesito proposto. La ricordata *legge 24 febbraio 1953* demanda infatti la vigilanza per la

COLLOCAMENTO
(invalidi)

14 Maggio 1955 (n. 36)

sua applicazione esclusivamente a questo Ministero, che la esercita per mezzo dell'Ispettorato del Lavoro. L'inclusione di un rappresentante degli invalidi per servizio nel Consiglio direttivo provinciale dell'O.N.I.G. non può, quindi, avere per effetto di attribuire a detto Consiglio, o a un componente di esso, compiti e funzioni che sono proprie di un Organo dello Stato, in un settore peraltro così delicato ed importante.

Pertanto, qualora i componenti del Consiglio direttivo dello O.N.I.G., nell'esercizio dell'azione di vigilanza loro consentita a sensi dell'art. 46, lett. a), del *Regolamento* 1176/1952, riscontrino situazioni di inadempienza relativamente alle norme sul collocamento obbligatorio degli invalidi per servizio, dovranno limitarsi a segnalare dette infrazioni ai competenti Circoli dell'Ispettorato del Lavoro ai quali, come innanzi chiarito, compete in via esclusiva l'esercizio della vigilanza sull'applicazione della legge in parola.

Si gradirà cortese cenno di ricezione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

20 Maggio 1955 (n. 156) RIPOSO DOMENICALE E SETTIMANALE

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Prot. n. 16880-I.C.8

Roma, 20 maggio 1955

- A tutti gli Uffici dello Ispettorato del
Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Riposo domenicale e settimanale.

Come è noto, questo Ministero, con circolari n. 96 del 30 luglio 1952 e n. 152 del 28 marzo 1955, ha richiamato l'attenzione degli Uffici in indirizzo, sulla assoluta necessità della integrale applicazione delle disposizioni contenute nella legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale, e particolarmente del precetto di cui all'art. 3 della legge stessa, il quale stabilisce che il riposo settimanale di 24 ore consecutive spettante al personale che presta la propria opera alle dipendenze altrui, deve essere dato la domenica, escluse soltanto talune attività, peraltro tassativamente previste con il D.M. 22 giugno 1935, per le quali, per ragioni di carattere tecnico, stagionali o di pubblica utilità, è ammesso il riposo settimanale per turno.

Con le predette circolari, questo Ministero ha ripetutamente messo in luce il fondamento e le finalità di carattere sociale, biologico e religioso che caratterizzano l'istituto del riposo domenicale.

Occorre, inoltre, rilevare che la circostanza per la quale talune aziende ricorrono al sistema di far lavorare nella giornata domenicale i propri dipendenti, lascia presumere una più intensa attività lavorativa da parte delle stesse e la conseguente probabile inosservanza anche della concessione del riposo settimanale.

Tale sistema, avuto riguardo al preoccupante fenomeno della disoccupazione ed agli sforzi costanti che i pubblici poteri svolgono allo scopo di attenuarne la portata, non trova giustificazione e deve essere represso, specie quando la legge in vigore ne vieta espressamente l'attuazione.

Pertanto, non può in alcun modo consentirsi che i datori di

lavoro, in violazione alle norme vigenti, facciano lavorare i propri dipendenti nei giorni di domenica, mentre alle maggiori esigenze produttive potrebbero far fronte con l'occupazione di nuove unità lavorative.

Continuano, infatti, a pervenire a questo Ministero segnalazioni di inadempienze al precetto in parola da parte di numerosi datori di lavoro e in particolare delle imprese che esercitano cantieri di costruzioni edilizie. Nel confermare le disposizioni precedentemente impartite - e in special modo le istruzioni contenute nella citata **circolare n. 96** - si invitano codesti Uffici a svolgere una più intensa ed efficace azione di vigilanza per la repressione delle predette inadempienze.

Gli Uffici in indirizzo vorranno, a tal fine, predisporre frequenti, sistematiche e rigorose ispezioni particolarmente presso i cantieri di costruzioni edilizie, adottando i provvedimenti contravvenzionali nei casi di accertata inadempienza.

Questo Ministero rimane in attesa di conoscere l'esito della azione che, in adempimento alle disposizioni impartite con la presente circolare, sarà svolta da ciascun Ufficio, nonchè di avere notizie sull'ampiezza e sull'andamento delle inosservanze al divieto di lavoro domenicale che si verificano nell'ambito della propria circoscrizione territoriale.

Il Ministro

f.to Vigorelli

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Direzione generale della Previdenza
e Assistenza sociale

Roma, 20 maggio 1955

Prot. n. 16872-bis/I-H-4

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

e p.c.:

- Ai Prefetti

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro- Agli Istituti Previdenziali e Assi-
stenziali- A tutte le Confederazioni ed Asso-
ciazioni Sindacali di Datori di
Lavoro e di Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

PREMESSA

L. - Si compiono in questi giorni due anni dalla emanazione del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568, con il quale è stato approvato il *Regolamento* per l'attuazione della *legge 26 agosto 1950, n. 860*, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti da privati datori di lavoro.

L'applicazione delle norme regolamentari e ancor più l'applicazione delle norme legislative hanno richiesto - e non poteva essere diversamente - diversi interventi di questo Ministero, sia per la interpretazione delle norme giuridiche in via generale, che per la loro rispondenza a singoli casi concreti prospettati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, dalle aziende interessate, dagli istituti di previdenza e dagli organi statali di vigilanza.

In questi cinque anni di applicazione della legge ed in questi due anni di attuazione del regolamento, larga esperienza è stata acquisita, così come sono stati fissati e convalidati al-

cuni principi fondamentali in materia.

Allo scopo di rendere partecipi tutti gli Ispettorati del Lavoro e di generalizzare le determinazioni adottate per casi singoli e di facilitarne il loro compito, veramente delicato ed importante, si ravvisa la opportunità di raggruppare oggi in unico corpo e con organica esposizione le direttive che più interessano ai fini della corretta applicazione delle norme di legge e di regolamento.

Nella presente circolare sono, pertanto, sommariamente illustrati i più importanti istituti giuridici relativi alla tutela fisica ed economica della maternità delle lavoratrici, con un diretto confronto fra tutte le norme giuridiche, e sono riassunte e coordinate le soluzioni già date ai quesiti più importanti, indicando i criteri che più si adattano ad una interpretazione aderente alla lettera e allo spirito delle norme stesse.

LE FONTI GIURIDICHE

2. - *Il Corpus juris sulla tutela delle lavoratrici madri.*

Da un punto di vista generale si deve anzitutto premettere che le norme giuridiche finora emanate formano un complesso unitario, sí da caratterizzare la disciplina attuale come un *Corpus juris* organico che consente di raggiungere efficacemente la tutela voluta dallo Stato democratico.

Detto *Corpus juris* è costituito:

- a) dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri;
- b) dalla legge 12 dicembre 1950, n. 986, sul divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, gestanti e puerpere;
- c) dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri;
- d) dalla legge 15 novembre 1952, n. 1904, contenente modificazioni all'art. 24 della legge 26 agosto 1950, n. 860;
- e) dal regolamento di attuazione, approvato con il D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568, sopracitato.

Manca solamente, per completare la disciplina giuridica della materia, la emanazione delle norme regolamentari per le lavoratrici dipendenti dallo Stato e dagli Enti pubblici. Al riguardo uno schema di provvedimento è stato già predisposto e, dopo il concerto con le Amministrazioni statali interessate, sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio dei Ministri.

3. - *Precedenti legislativi e convenzioni internazionali.*

La vigente disciplina legislativa e regolamentare nel campo della tutela delle lavoratrici madri costituisce una pietra miliare nell'azione che lo Stato svolge a favore delle classi lavoratrici.

Ciò non significa, peraltro, che la precedente legislazione italiana in materia non avesse considerata e tutelata la maternità delle lavoratrici. Già una prima forma di tutela fisica, limitata alle gestanti operaie nell'industria - interdizione obbligatoria del lavoro un mese prima del parto, camere di allattamento, riposo per allattamento - era stata attuata con il *testo unico 10 novembre 1907, n. 818*, integrato a sua volta dalla *legge 17 luglio 1910, n. 520*, sulla istituzione della Cassa nazionale di maternità per la parte relativa all'assistenza economica, successivamente migliorata con la *legge 15 marzo 1923, n. 748*,

Quasi contemporaneamente l'art. 6 della *legge 13 novembre 1924, n. 1825*, sull'impiego privato, aveva recato norme sulla maternità delle impiegate, disciplinando la materia sotto il duplice aspetto giuridico ed economico.

Era poi intervenuto il *R.D. 22 marzo 1934, n. 654*, sul lavoro delle donne e dei fanciulli, che conteneva anche norme per le lavoratrici gestanti e puerpere.

Infine la tutela della maternità delle lavoratrici trovava un indiretto ma adeguato riconoscimento, sia pure per scopi di carattere generale, nell'art. 2110 del *Codice Civile*, alla cui formulazione non era stato indifferente il contributo offerto dalle norme speciali allora vigenti e in particolare dai contratti collettivi di lavoro.

Ciò non di meno il sistema legislativo, che prende le mosse dalla *legge 26 agosto 1950, n. 860*, ha una sua fisionomia tutta particolare: nel migliorare la tutela delle lavoratrici madri e nell'assicurare loro un migliore trattamento economico e mo-

rale, il legislatore, pur tenendo presente il lento e proficuo cammino percorso dalla legislazione, ha voluto disciplinare la complessa e delicata materia in un corpo separato di norme, aventi vita e finalità proprie.

Il sistema suddetto, mentre risponde alle norme fondamentali contenute nella *Convenzione internazionale del lavoro n. 3 del 23 aprile 1919*, modificata in data 30 aprile 1948, e nella *Convenzione internazionale n. 103*, e relativa *Raccomandazione n. 95 del 28 giugno 1952*, che in alcuni punti supera e migliora, appare più favorevole per svariati aspetti alla legislazione vigente in materia negli altri Stati. E ciò costituisce indubbiamente titolo di orgoglio per il nostro Paese.

IL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLE NORME

4. - *Tutela fisica ed economica.*

La legge 26 agosto 1950, n. 860, e il regolamento di esecuzione, mentre hanno attuato una più adeguata ed organica disciplina protettiva della donna lavoratrice durante la gestazione e il puerperio, mediante il perfezionamento delle preesistenti forme di tutela fisica, hanno introdotto anche nuove forme di tutela economica attraverso il meccanismo previdenziale, operante nel regime in vigore delle assicurazioni sociali obbligatorie.

Le finalità che le due forme di tutela perseguono sono nettamente distinte, anche se esse sono intimamente connesse l'una all'altra. Invero:

- a) *la tutela fisica* attua l'immediato interesse pubblicistico della protezione della madre in funzione e per effetto della sua prestazione di lavoro;
- b) *la tutela economica*, invece, si presenta quale forma protettiva conseguente e integrativa della precedente, ma non necessariamente ricorrente in ogni caso cui va applicata la prima.

Alla tutela fisica si riconnettono gli istituti del divieto di licenziamento prima e dopo del parto; del divieto di adibire la gestante e la puerpera a determinati lavori considerati pericolosi.

si, faticosi e insalubri; della astensione obbligatoria dal lavoro della gestante nel periodo di gravidanza avanzata e della puerpera immediatamente dopo il parto; della facoltà di astensione dal lavoro; della concessione dei riposi per allattamento e della conseguente istituzione di camere di allattamento e di asili nido.

Alla tutela economica si riferiscono gli istituti che concretano il trattamento economico della lavoratrice madre in relazione all'assenza obbligatoria prima e dopo il parto e, limitatamente alle lavoratrici agricole, all'evento.

Integra la tutela fisica e quella economica l'assistenza sanitaria concessa dagli Istituti previdenziali ai sensi dell'art. 8 della legge, e più precisamente dall'Istituto presso il quale le singole lavoratrici sono assicurate per il trattamento di malattia.

La detta distinzione fra tutela fisica e tutela economica risponde a ragioni di ordine sistematico e trova il suo fondamento nella stessa formulazione della legge e del regolamento, che partitamente disciplinano gli istituti dell'una e dell'altra forma di intervento giuridico.

5. - *Lavoratrici dipendenti da privati datori di lavoro.*

Ciò premesso, debbesi rilevare che precipua preoccupazione del Legislatore è stata quella di individuare e precisare il campo di applicazione della tutela fisica ed economica.

L'art. 1 della legge dispone infatti che le norme protettive della maternità «si applicano alle lavoratrici gestanti e puerpere che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, ivi comprese le lavoratrici agricole (salarie, braccianti e compartecipanti)» e si estendono «a quelle dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri Enti pubblici e Società cooperative».

La prima cosa che balza evidente dalla lettura della disposizione è che la legge prescinde dallo *stato civile* delle lavoratrici, mirando solamente a tutelare la maternità di esse, in quanto prestatrici di opera, siano o non siano coniugate,

Questo è un punto fermo, sul quale occorre insistere per evitare che si possano invocare dal datore di lavoro, nei con-

fronti di madri nubili, delle considerazioni di «moralità» per sottrarsi ad alcuni degli obblighi previsti dalla legge, la quale non ha inteso in alcun modo subordinare - come qualcuno ha erroneamente sostenuto - il conseguimento dei benefici da essa derivanti alla sussistenza dello stato matrimoniale. Una diversa interpretazione, invero, contrasterebbe con le finalità di ordine eminentemente sociale che la legge, ispirandosi nella difesa della lavoratrice madre al fatto sublime della maternità, ha inteso perseguire.

Il campo di applicazione delle norme protettive è circoscritto al rapporto di lavoro subordinato. L'esistenza di questo è premessa indispensabile per l'applicazione delle norme protettive di cui al titolo 1° della legge e alla parte 1^a del regolamento. Tuttavia è opportuno rilevare che la tutela economica, di cui al titolo 2° della legge e alla parte seconda del regolamento, trova limitazione ed esclusioni nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro subordinato; e ciò in conseguenza della diversità di trattamento assistenziale in caso di malattia, previsto dalle norme vigenti in relazione alla specialità del rapporto di dipendenza.

La precisazione del campo di applicazione delle norme protettive ha una grandissima importanza ai fini dell'individuazione dei destinatari delle norme stesse. La legge si dirige infatti e prende in considerazione solo le «lavoratrici madri» titolari di un rapporto di lavoro e non tutte le madri in quanto tali. La sua disciplina invero gravita sul «rapporto di lavoro subordinato», e non anche su rapporti di natura diversi, anche se questi presuppongono o comprendono una prestazione di lavoro.

Ciò precisato, è opportuna qualche breve osservazione a proposito di settori di produzione e di attività cui le dipendenti da privati datori di lavoro sono addette.

La dizione della legge non consente dubbi sul fatto che «tutti i tipi di aziende» sono comprese nella sfera di applicazione della Legge: sia quelle industriali che quelle artigiane, agricole, di credito e assicurazione, di servizi appaltati, ecc.

Per ciò che riguarda il settore agricolo i soggetti beneficiari della legge sono esclusivamente le salariate, le braccianti e le partecipanti, e non anche le colone e le mezzadre.

Manca per queste ultime, infatti, un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. Esse concorrono a porre in essere parti-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

colari rapporti associativi per la gestione di una azienda agricola, intimamente connessi agli scopi ed alla vita stessa della famiglia mezzadrile e colonica. Tale assunto, che scaturisce dalla letterale e logica interpretazione dell'art. 2141 del *Codice Civile*, è ormai frutto di una giurisprudenza consolidata, autorevolmente suffragata anche da decisioni della Suprema Corte di Cassazione (v. Sentenza 17 marzo 1953, n. 671, *Mass. Giurispr. Lavoro*, fasc. 5-6, 1953).

È appena il caso di osservare che la legge trova, per contro, applicazione nei confronti di quelle mezzadre e colone, che anche prestano la loro opera in forma subordinata su un fondo diverso da quello cui si riferisce il contratto di mezzadria e colonia, chiunque ne sia il proprietario, trattandosi in siffatta ipotesi di prestazione d'opera subordinata in senso stretto.

6. - *Lavoratrici socie di cooperative.*

La tutela della maternità si estende integralmente alle lavoratrici socie di enti cooperativistici.

È ormai assunto pacifico che la tutela assicurativa e previdenziale si applica «ai rapporti associativi di lavoro, regolarmente o di fatto costituiti», purchè questi abbiano finalità mutualistiche, e cioè purchè assicurino al lavoratore socio un salario in via principale, agendo come organismo collettore delle possibilità di lavoro sul mercato nell'esclusivo interesse dei soci componenti.

Per l'applicazione delle norme protettive di cui alla legge, occorre che siffatti organismi associativi di lavoro, anche se costituiti di fatto, abbiano già la integrale tutela assicurativa di malattia, sanitaria ed economica, oppure che sia stato accertato per gli stessi l'esistenza del fine mutualistico, vuoi attraverso la regolare costituzione di cooperative di lavoro, vuoi attraverso l'indagine da svolgersi circa la natura, le modalità di lavoro e gli scopi cui tende la formazione societaria.

Tutto ciò non costituisce deroga al principio che la legge trova applicazione nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato. Infatti, nell'ipotesi delle cooperative, i rapporti associativi non escludono la presenza degli elementi propri del rapporto di lavoro subordinato, quali la retribuzione, la prestazione

di lavoro e la subordinazione all'ente, anche se il socio intende assicurarsi, oltre che il compenso per la sua attività produttiva, anche una quota parte degli utili della cooperativa.

È questa la ragione fondamentale per la quale sono estese alle cooperative le prestazioni previdenziali ed assistenziali: ed è la stessa per cui alle socie delle cooperative sono estese le norme protettive sulle lavoratrici madri.

7. - Lavoratrici dipendenti dallo Stato e da Enti pubblici.

Le norme protettive si applicano, per espressa disposizione della legge, anche alle dipendenti da uffici e da aziende dello Stato, delle Regioni, delle Provincie, dei Comuni e degli altri Enti pubblici.

Rispetto a dette norme occorre però rilevare:

a) che la legge opera soltanto quando il trattamento alle lavoratrici gestanti e puerpere, previsto da disposizioni legislative e regolamentari, sia inferiore a quello stabilito per esso dalla legge medesima;

b) che alle dipendenti in parola sono concretamente applicabili solamente le norme del titolo 1° della legge e non anche quelle del titolo 2° e del regolamento, in quanto quest'ultimo, all'art. 40, dispone che «con separato provvedimento saranno dettate norme regolamentari per i dipendenti dagli uffici e dalle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Provincie, dei Comuni e degli altri Enti pubblici».

In considerazione della particolarità del rapporto di lavoro instaurato tra lo Stato e gli enti pubblici da un lato e il personale dipendente - impiegatizio e salariato - dall'altro, e tenuto altresì conto della diversità del sistema previdenziale ed assistenziale vigente agli effetti del trattamento di malattia, un apposito provvedimento, come è stato detto più sopra, è stato predisposto per tutelare anche in questo settore la maternità delle lavoratrici.

8. - Lavoratrici a domicilio e addette ai servizi familiari.

Anche per le lavoratrici addette ai servizi familiari e per quelle che prestano a domicilio lavoro retribuito alle dipenden-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

ze di altri sarà provveduto con successiva legge a dettare norme per la tutela fisica ed economica della maternità, stante le peculiari modalità di esecuzione della prestazione di lavoro delle due menzionate categorie di lavoratrici subordinate.

Tuttavia, la legge, in attesa della preannunciata regolamentazione, stabilisce per esse, con espresso rinvio al titolo 3°, un «particolare regime di tutela economica» in caso di gravidanza e di puerperio. Si può, pertanto, affermare che sia le lavoratrici domestiche che quelle a domicilio rientrano nel campo di applicazione della legge solo sotto l'aspetto della disciplina economica.

Avendo poi la *legge 18 gennaio 1952, n. 35*, riconosciuto per la categoria delle addette ai servizi familiari un particolare trattamento di malattia, quest'ultimo deve esser posto in connessione con il trattamento speciale che loro riserva, in casi di gestazione o di puerperio, il citato titolo 3° della legge.

9. - *Apprendiste.*

La tutela legislativa si estende alla prestazione di lavoro dell'apprendista. Infatti l'apprendistato è, dalla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, definito uno speciale rapporto di lavoro; per cui non vi è dubbio che l'apprendista - se gestante o puerpera - debba essere protetta alla stregua delle comuni lavoratrici madri.

Ciò vale solamente per quanto riguarda la tutela fisica.

E vale anche per l'assistenza di parto, a cura dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie in base al combinato disposto dell'art. 8 della *legge n. 860*, e l'art. 21, primo comma, lett. b) della legge sull'apprendistato, il quale espressamente accorda all'apprendista le prestazioni sanitarie dell'assicurazione malattia ivi compresa l'assistenza ostetrica.

Dopo la emanazione di quest'ultima legge non spetta più all'apprendista la assistenza economica, cioè a dire la indennità commisurata all'80 per cento della retribuzione.

La situazione è, come si vede, mutata. Infatti, prima della *legge 19 gennaio 1955*, occorre al riguardo distinguere tra le apprendiste che percepivano una retribuzione e quelle che non la percepivano, dato che in alcuni casi (artigianato) i contratti collettivi potevano stabilire che per alcuni mesi la retribuzione non era dovuta.

Allora le apprendiste madri che percepivano una retribuzione avevano diritto, da parte dell'I.N.A.M., all'assistenza sanitaria ed a quella economica nella misura dell'80 per cento della retribuzione percepita, mentre quelle che non percepivano retribuzione non avevano diritto all'assistenza sanitaria nè a quella economica, non pagandosi contributo alcuno e non potendosi computare l'80 per cento di una retribuzione che non esisteva.

Dopo la emanazione della legge in parola tutte le apprendiste, abbiano o non abbiano retribuzione, non hanno diritto alle prestazioni di carattere economico, in quanto l'assicurazione maternità non è elencata nel detto art. 21 - elencazione che è tassativa - e in quanto per essa non è previsto conseguentemente il pagamento di un contributo assicurativo neppure per quelle che hanno una retribuzione.

10. - *Allieve di laboratori scuola.*

Diversa, sostanzialmente e giuridicamente, si presenta la questione delle «allieve» dei laboratori scuola. L'art. 1 lett. a) del regolamento ne precisa la esclusione dal campo di applicazione della legge, e ciò in funzione del principio generale su enunciato, che la tutela fisica ed economica della lavoratrice madre si attua nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

La norma del regolamento ha, tuttavia, originato qualche perplessità, in quanto in esso si parla di «allieve di laboratori scuola non aventi fini di speculazione, autorizzati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale». Qualcuno ha invero ritenuto che per i laboratori *non* autorizzati da questo Ministero debba trovare applicazione la legge.

La verità è, invece, un'altra. Con la precisazione fatta dall'art. 1 del regolamento si è solamente inteso porre una esclusione «automatica», dal campo di applicazione della legge, di quelle allieve dei laboratori debitamente autorizzati, partendo dalla considerazione che l'autorizzazione offre già una garanzia sufficiente per l'assenza di scopi di lucro nella gestione degli stessi, e costituisce, al tempo stesso, una prova che in quel determinato laboratorio autorizzato non sono in atto rapporti di lavoro subordinato, più o meno abilmente simulati, ma soltanto rapporti di insegnamento.

La limitazione, dunque, non implica necessariamente che le

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

allieve dei laboratori scuola «non autorizzati» siano senz'altro da annoverarsi fra i destinatari delle norme della legge. Al contrario, in casi del genere, dovranno essere effettuati opportuni accertamenti da parte degli Ispettorati del Lavoro allo scopo di stabilire se, nella fattispecie, sia sussistente un rapporto di lavoro subordinato o soltanto rapporto di insegnamento.

È opportuno rammentare che, mentre il rapporto di insegnamento ha per oggetto le nozioni specifiche che concorrono alla preparazione professionale dell'allieva (senza che quest'ultima sia in posizione di subordinazione economica e tecnica verso l'istruttore, al quale incombe l'onere della prestazione), il rapporto di lavoro subordinato, invece, ha per oggetto la prestazione di lavoro, effettuata in posizione di subordinazione economica, tecnica e disciplinare e gravante sulla lavoratrice, per concorrere alla formazione di lucri aziendali.

In altri termini, l'art. 1, lett. a), del regolamento, distinguendo tra laboratori scuola autorizzati e non autorizzati, non ha inteso estendere in alcun modo il campo di applicazione di cui all'art. 1 della legge (per il che sarebbe stato necessario un apposito provvedimento legislativo), ma ha soltanto - sulla scorta della precedente regolamentazione in materia di laboratori scuola (artt. 1 e 2 della *legge 22 marzo 1934, n. 654*) - ed in base ai criteri vigenti in tema di riconoscimento e relativa autorizzazione ministeriale, richiamato la attenzione degli Organi di vigilanza. Valgono, negli accertamenti in parola, i criteri operanti per la vigilanza sull'applicazione delle vigenti norme previdenziali.

11. - *Parenti ed affini del datore di lavoro.*

Lo stesso art. 1 del regolamento, alla lett. b), esclude dal campo di applicazione della legge «le parenti ed affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico».

La ragione della esclusione è evidente, ove si consideri che nel caso delle parenti e delle affini del datore di lavoro non ricorre l'esigenza di particolari forme di tutela legislativa, in quanto sarà lo stesso datore di lavoro a preoccuparsi - in materia di tutela fisica - della salute e delle condizioni speciali inerenti allo stato di gravidanza e di puerperio della lavoratrice

a lui legata da vincolo di parentela e di affinità ed a prestare - in materia di tutela economica - tutte le forme di assistenza individuale, indubbiamente sentite e più efficaci degli interventi collettivi o mutualistici.

D'altra parte, qualsiasi intervento del legislatore per disciplinare, anche sotto questo particolare aspetto, i rapporti tra persone legate da detti vincoli, può nuocere o non giovare all'istituto della famiglia, che la legislazione sociale deve invece proteggere e rinsaldare.

Ma anche sotto altri riflessi trova giustificazione la cennata esclusione: questa, infatti, discende dal ripetuto principio che limita al rapporto di lavoro subordinato l'applicazione della legge. Trattasi, peraltro, di una esclusione circoscritta ai casi di presunta inesistenza di rapporto di lavoro subordinato, pur esistendo una prestazione di lavoro. È infatti noto che la legislazione sociale non trova astrattamente incompatibile il rapporto di parentela con quello di lavoro subordinato. Devesi tuttavia rilevare che, nella ipotesi della convivenza e della vivenza a carico, i tre elementi essenziali che concorrono a porre in essere il rapporto di lavoro (retribuzione, prestazione, subordinazione) difficilmente potrebbero sussistere: il che induce a presumere - e ciò spiega la portata della citata norma - in ogni caso inesistente un rapporto di lavoro subordinato.

12. - *Tutela della maternità e rapporto di lavoro.*

Da quanto è stato fin qui detto si rileva il nesso strettissimo che intercorre tra la protezione della maternità e il rapporto di lavoro subordinato.

Al riguardo, i modi e le ipotesi del costituirsi di un rapporto di lavoro subordinato, in riferimento alla legge sulla maternità delle lavoratrici, possono ricondursi ai seguenti quattro casi:

a) Il rapporto di lavoro si costituisce quando la persona non è in stato di gravidanza. Se tale stato interviene in costanza del rapporto di lavoro, la legge si applica, nei confronti della lavoratrice, integralmente se trattasi di lavoro a tempo indeterminato, e parzialmente - come si vedrà più oltre - se trattasi di lavoro a termine.

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

b) Il rapporto di lavoro si costituisce quando la persona è già in stato di gravidanza, ma non è ancora entrata nella fase di assenza obbligatoria dal lavoro. Anche in questa ipotesi la legge trova applicazione, integrale o parziale, a seconda della natura del rapporto di lavoro.

c) Il rapporto di lavoro si costituisce quando la gestante o la puerpera si trova in un periodo per il quale la legge fissa la assenza obbligatoria dal lavoro *pre* e *post partum*. In tale ipotesi, solo la lavoratrice può conoscere la sua posizione, che ha interesse a celare o comunque a non dichiarare al fine di non perdere l'occasione di lavoro.

Questo Ministero, pur considerando che il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gestanti o puerpere è rivolto all'imprenditore e non anche alla lavoratrice - nei cui confronti, del resto, la legge non commina alcuna sanzione - non può, tuttavia, ritenere legittimo il rapporto di lavoro così instaurato avuto riguardo ai fini etico-sociali cui la legge si ispira e alla malafede di una delle parti del contratto di lavoro.

D'altra parte lo stesso regolamento all'art. 35 prevede la decadenza del diritto della lavoratrice all'indennità economica per il periodo in cui il divieto di lavoro non è osservato a causa di permanenza o di riassunzione al lavoro durante il periodo di assenza obbligatoria. A tale norma si deve far ricorso quando si presenta un rapporto di lavoro costituitosi in periodo di assenza obbligatoria.

Si è, pertanto, dell'avviso che gli Ispettorati del Lavoro, una volta a conoscenza di casi del genere, debbano obbligare il datore di lavoro a non adibire la donna gestante o puerpera al lavoro, per il periodo in cui la interdizione obbligatoria ha effetto, salva la facoltà del datore di lavoro di risolvere unilateralmente il rapporto costituitosi con la malafede dell'altro contraente e salva, diversamente, la facoltà delle parti interessate di perfezionare il rapporto di lavoro non legittimamente costituito non appena sia scaduto il periodo di interdizione.

Questo criterio deve infatti prevalere sull'interesse particolare della lavoratrice (quello, cioè, di prestare comunque la propria opera in vista del maggior vantaggio che le offre la retribuzione rispetto alle provvidenze di legge); la tutela della maternità ha infatti fini pubblicistici che trascendono la immediata

e specifica assistenza da dare alla lavoratrice in quanto tale.

d) Il rapporto di lavoro, infine, si costituisce quando la donna ha partorito ed ha superato il periodo di assenza obbligatoria *post-partum*; in questo caso la legge trova applicazione solamente per quanto concerne la conservazione del posto fino a che il bambino non abbia raggiunto l'anno di età (artt. 13 e 20 del regolamento).

IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

13. - *Il principio fissato dalla legge.*

Nel quadro generale della tutela delle lavoratrici madri un posto preminente hanno indubbiamente gli istituti giuridici che si riconnettono alle forme di tutela fisica.

Comunemente essi vengono classificati in due gruppi, riguardanti, rispettivamente, la protezione fisica e quella professionale. Rientrano nel primo gruppo l'assenza obbligatoria o facoltativa dal lavoro, il divieto di impiego delle donne nel periodo antecedente e successivo al parto, il riposo per l'allattamento e la istituzione ed il funzionamento delle camere di allattamento e degli asili nido. Rientrano, invece, nel secondo gruppo il divieto di licenziamento, la conservazione del posto in caso di assenza per malattia dovuta a gravidanza o puerperio, e il computo dei riposi per allattamento come ore di lavoro ai fini della durata del lavoro stesso e della retribuzione.

In questo secondo gruppo l'istituto chiave è quello del divieto di licenziamento.

L'art. 3 della legge dispone chiaramente che le lavoratrici gestanti e puerpere «non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'art. 5, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino».

Gli scopi della disposizione sono chiari ed evidenti. Si vuole assicurare, negando al datore di lavoro la facoltà del recesso unilaterale, la maggiore tranquillità alla lavoratrice incinta

o puerpera, la quale deve poter serenamente attendere il lieto evento, prima, e prodigare le prime cure al bambino, dopo, senza la preoccupazione di perdere l'occupazione nell'azienda nella quale presta la propria attività. Ragioni di ordine fisiologico e considerazioni di ordine sociale impongono che tale tutela sia piena e completa, di guisa che nulla possa turbare non solo l'animo della lavoratrice ma anche l'andamento del rapporto di lavoro che la lega al suo imprenditore.

È questa una grande conquista che le lavoratrici madri avevano ottenuto già prima della legge 1950 e che nella nuova disciplina trova conferma e maggior respiro, sia per quanto riguarda le categorie professionali prese in considerazione, che per il periodo di tempo coperto dalla garanzia.

14. - *La portata del divieto di licenziamento.*

È ovvio che il divieto di licenziamento opera nei confronti di un rapporto di lavoro regolarmente costituito. Nell'ipotesi contraria il divieto non è efficiente, poichè *quod nullum est nullum producit effectum*.

Per citare un esempio, già accennato più sopra, se una lavoratrice incinta o puerpera si fa assumere al lavoro durante il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, carpando la buona fede del datore di lavoro, il contratto di lavoro deve considerarsi nullo e la lavoratrice stessa non può invocare, nei confronti del datore di lavoro che, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza avanzata o di recente parto, la licenzia, il divieto di licenziamento posto dalla legge.

Non essendo operante il divieto di licenziamento, manca conseguentemente la possibilità di perseguire penalmente il datore di lavoro per il licenziamento di una lavoratrice assunta nel periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro e non confermata consensualmente dopo il periodo stesso.

La norma dell'art. 3 della legge ha valore cogente. Pertanto qualora dovesse sorgere un conflitto tra essa ed un regolamento organico o aziendale, è quest'ultimo che deve cedere il passo.

Si è, ad esempio, presentato il caso di un provvedimento di licenziamento adottato da un'Amministrazione provinciale a carico di una infermiera manicomiale che trovavasi, all'atto del

licenziamento, in stato di gravidanza, giusta conforme certificato medico. Detta Amministrazione sosteneva la legittimità del provvedimento adottato, richiamandosi al regolamento sullo stato giuridico ed economico del personale, che stabiliva, come condizione inderogabile, lo stato di nubilato per le infermiere che prestano servizio nei manicomi.

In proposito questo Ministero, pur senza disconoscere l'opportunità di norme che mirano ad eliminare l'eventualità di pregiudizi alla salute della gestante nella diretta assistenza ai malati di mente, ha ritenuto di far presente l'esigenza che, da parte dell'Amministrazione provinciale, fosse armonizzata, mediante l'adozione di criteri interpretativi meno rigidi, la disciplina dettata dal regolamento sanitario-amministrativo in questione con quella prevista dalla *legge n. 860*.

Tale esigenza risponde, infatti, all'inderogabile necessità di assicurare in ogni caso l'osservanza della legge sulla tutela della maternità, la quale, com'è noto, costituisce altresì una prima attuazione del disposto dell'art. 31 della *Costituzione*, che enuncia il principio programmatico della protezione della maternità, favorendo gli istituti necessari allo scopo.

L'Amministrazione provinciale predetta, ferma restando ogni eventuale determinazione che avesse ritenuto di prendere nei confronti della lavoratrice interessata una volta decorsi i termini entro i quali è operante il divieto di licenziamento, è stata invitata ad adibire la propria dipendente, riassunta in servizio durante il periodo di gravidanza antecedente a quello del riposo obbligatorio preparto, a mansioni diverse da quelle consuete e tali da non pregiudicare lo specifico stato fisiologico dell'interessata.

15. - *Casi di esclusioni del divieto di licenziamento.*

La legge, tuttavia, dopo aver affermato il principio, al secondo comma dell'art. 3 prevede le poche eccezioni che esso subisce. Le esclusioni del divieto di licenziamento riflettono i seguenti tre casi: a) colpa della lavoratrice; b) cessazione dell'attività della azienda; c) ultimazione della prestazione per la quale è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

a) *Risoluzione per colpa delle lavoratrici.*

Il divieto di licenziamento durante la gravidanza e il puerperio non si applica nei casi «di colpa della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro».

In proposito, si è dell'avviso che la colpa costituente «giusta causa» debba essere ricercata in fatti o atti gravi, coscientemente posti in essere dalla lavoratrice, tali da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro; e ciò in aderenza ai principi cui si informa il comportamento dei soggetti del rapporto contrattuale e in relazione alla norma dell'art. 2119 del *Codice Civile*.

Per una esatta valutazione della «giusta causa» è necessario tener presente la disciplina attuata dai contratti nazionali di categoria e, più particolarmente, quella stabilita dall'accordo interconfederale per i lavoratori dell'industria del 18 ottobre 1950, che ha fissato delle procedure speciali per i licenziamenti individuali da parte di aziende con più di 25 lavoratori.

È noto, infatti, che attraverso questa particolare disciplina viene deferito ad un apposito Collegio di conciliazione e arbitrato l'esame delle cause dei licenziamenti individuali quando i lavoratori interessati ne facciano istanza e le conseguenze giuridiche sono diverse a seconda che il Collegio ritenga valide o meno le ragioni addotte dal datore di lavoro.

Comunque, trattandosi di materia che investe la responsabilità contrattuale delle parti in causa, e perciò stesso suscettibili di valutazione di merito da parte del giudice ordinario in caso di controversia, è evidente che il ricorso abusivo da parte del datore di lavoro a siffatta causa risolutiva del rapporto di lavoro, quando la colpa non sia nella fattispecie tale da costituire «giusta causa», determinerà di converso la responsabilità dell'imprenditore a risarcire la dipendente, ingiustamente licenziata, non soltanto dei danni derivanti dalla rescissione unilaterale del contratto, ma anche di quelli oltremodo rilevanti causati alla lavoratrice gestante dall'impossibilità di applicazione, nei confronti di questa, delle norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Si ha motivo di ritenere che tutto ciò costituisce o dovrebbe costituire, di per sè, remora sufficiente per il datore di lavoro

che intenda, con licenziamenti più o meno ingiustificati, avvalersi della esclusione di cui al punto a), art. 3, della legge per sottrarsi agli obblighi che per effetto di tali norme gli derivano.

b) *Cessazione dell'attività dell'azienda.*

La seconda ipotesi dell'esclusione del divieto è quella della cessazione dell'attività dell'azienda.

Dalla dizione letterale usata sembra che il legislatore abbia voluto riferirsi all'ipotesi della «chiusura totale» dello stabilimento.

Purtuttavia è stato fatto osservare che attualmente non sono poche le aziende le quali o esercitano diverse attività, le une distinte e separate dalle altre sotto un'unica ragione sociale (ad esempio la Società Montecatini che svolge attività mineraria, chimica, ecc.), oppure svolgono la stessa attività in più stabilimenti o in più reparti autonomi (ad esempio la F.L.A.T. che ha reparti di 5 mila e più lavoratori nella fonderia) di uno stesso stabilimento. Sorge allora il problema se possa ritenersi giustificato il licenziamento di una lavoratrice addetta ad uno stabilimento o ad un reparto autonomo che stia per essere completamente soppresso, pur restando in vita l'azienda medesima con altri stabilimenti o con altri reparti autonomi produttivi.

Questo Ministero, ha esaminato attentamente la questione, preoccupato da una parte di assicurare la piena tutela alla lavoratrice e dall'altra di non giungere ad assurdi economici che, nel campo della produzione, finiscono per tradursi in aumento di costi e, in ultima analisi, in moventi o cause di disoccupazione.

Al riguardo, si ritiene di poter affermare che la esclusione del divieto di licenziamento opera quando sia provato che lo stabilimento o il reparto, da cui dipende la lavoratrice gestante o puerpera, costituisce una attività produttiva a sè stante, ovvero si tratti di un complesso di beni destinati a produrre ed a realizzare fini propri in assoluta indipendenza rispetto alle altre unità produttive della stessa azienda.

Così interpretando, ci si riporta, in effetti, alla definizione stessa del termine «azienda» che viene comunemente dato dal diritto positivo italiano.

c) *Ultimazione della prestazione o scadenza del termine.*

La terza ipotesi della esclusione è duplice. Da una parte il divieto di licenziamento non opera quando la lavoratrice madre venga dimessa dal lavoro per ultimazione della prestazione per la quale essa è stata assunta.

Il caso più comune al riguardo si ha nei lavori stagionali di breve durata e nei quali vengono prevalentemente occupate maestranze femminili: produzione di conserve alimentari, lavorazione baco da seta, ecc. È ovvio che, in circostanze del genere, la cessazione dell'attività produttiva comporta ineluttabilmente e dolorosamente il licenziamento delle lavoratrici, anche se alcune di esse trovansi in stato di gravidanza e di puerperio.

La seconda ipotesi di esclusione è quella della scadenza del contratto. È questa quella più grave che può dar luogo a dubbi, e che va quindi attentamente esaminata allo scopo di evitare evasioni agli obblighi imposti dalla legge all'art. 3 e confermati dal regolamento all'art. 2.

È noto che il rapporto di lavoro subordinato può essere, per l'art. 2097 del *Codice Civile*, a tempo indeterminato o a termine. Ora, mentre nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato la legge trova completa ed integrale applicazione, nel rapporto di lavoro a termine essa si applica soltanto parzialmente e per determinati fini, a condizione, peraltro, che l'inizio della gravidanza si sia avuto in costanza di prestazione di lavoro.

Allo scopo, tuttavia, di assicurare il rispetto della legge e nell'intento di attuare una fattiva protezione delle lavoratrici madri, l'art. 2 del regolamento stabilisce il ricorso al contratto a termine soltanto nei casi in cui esso può essere giustificato dalle esigenze tecniche della lavorazione e quando risulti da atto scritto. A differenza del *Codice Civile*, che poneva le due condizioni in forma alternativa il regolamento richiede, per i fini speciali della tutela della maternità delle lavoratrici, che la assunzione a tempo determinato sia giustificata dalle esigenze tecniche della lavorazione e contemporaneamente risulti da atto scritto.

Qualcuno ha voluto parlare di errore materiale ed ha voluto leggere l'*e* in *o*, aggiungendo che una norma regolamentare, la quale discende dal principio generale fissato dall'art. 2097 del

Codice Civile, non può modificare o restringere tale principio.

La tesi non può essere condivisa. È noto come vada dilagando oggi il ricorso al contratto a tempo determinato, fino a costituire un abuso. Il lavoratore subordinato, pur di trovare occupazione, è disposto a sottoscrivere tutti i contratti che il datore di lavoro gli sottopone. Perché il lavoratore sia garantito non basta più l'atto scritto, ma occorre che esso rispecchi delle reali esigenze produttive, circoscritte nel tempo.

Il regolamento vuole costituire una breccia, una eccezione al principio privato del *Codice Civile*, e, attesi gli scopi sociali ed umani perseguiti dalla legge sulla maternità, sostituire all'alternativa dell'art. 2097 il concorso di tutte e due i requisiti. La deroga è possibile perché opera attraverso una norma cogente avente contenuto specifico e sfera di azione eccezionale e limitata: essa invero agisce quale freno all'evasione di una norma protettiva, evasione tanto più allettante quanto maggiori e più gravi sono gli oneri sociali imposti dalla legge sulla maternità ai datori di lavoro.

Con l'occasione, si richiama l'attenzione degli Ispettorati del Lavoro sul disposto dall'art. 3 del regolamento che include le braccianti agricole giornaliera fra i soggetti legati da rapporto di lavoro a tempo determinato, ai fini della esclusione dal divieto del licenziamento. Siffatta precisazione regolamentare non esonera da detto divieto il datore di lavoro che si avvalga, in ipotesi, continuativamente e permanentemente della stessa bracciante agricola. Questa ipotesi, peraltro, sarebbe del tutto eccezionale, poichè è risaputo che il bracciantato agricolo giornaliero ha in genere carattere di saltuarietà, ed è in base a tale caratteristica essenziale che la norma regolamentare ne ha precisato la esclusione dal campo di applicazione dell'art. 3 della legge.

d) *Dimissioni volontarie della lavoratrice.*

Alle tre ipotesi previste dalla legge in materia di esclusione dal divieto di licenziamento, deve aggiungersi, come sopra detto, quello delle «dimissioni volontarie» della lavoratrice. È evidente che l'obbligo di non licenziare la lavoratrice madre non determina nella medesima una limitazione - sia pur temporanea - della facoltà di recesso unilaterale. Se quindi non si palesava la necessità di prevedere espressamente queste ipotesi al cita-

to art. 3, il legislatore ha tuttavia ritenuto di farne un implicito richiamo all'art. 15 della legge, il quale dispone che alla lavoratrice dimissionaria in periodo di gestazione o di puerperio spettino le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso normale di licenziamento.

Si pone a questo punto il quesito se, indipendentemente dal ricorso di una delle condizioni previste dall'art. 3, sia legittimo il licenziamento di una lavoratrice madre, assunta con un contratto individuale di lavoro che contenga una clausola risolutiva, mercè la quale il datore di lavoro, qualora la dipendente contragga matrimonio, ha facoltà di rescindere il contratto.

Ad avviso di questo Ministero, una clausola del genere appare illecita, in quanto, mentre mira a privare una delle parti contraenti, e precisamente la più debole, del fondamentale ed inalienabile diritto di realizzare appieno la propria libertà e capacità giuridica - sul che, del resto, spetterà all'Autorità giudiziaria pronunciarsi - costituisce implicitamente una elusione al divieto di licenziamento fissato dalla *legge n. 860*.

Che dire poi della situazione veramente difficile in cui è venuta a trovarsi qualche impiegata che, assunta mediante contratto di lavoro a tempo indeterminato contenente l'accennata clausola, e resa madre prima di aver contratto regolare matrimonio, è stata necessariamente costretta a rendere di pubblica ragione il proprio stato coniugale quando ha inteso beneficiare delle norme protettive della legge, sentendosi opporre dal datore di lavoro la rescissione automatica del contratto per effetto della condizione risolutiva di cui sopra?

L'intervento degli organi ispettivi, in casi siffatti, non può discostarsi da una rigida applicazione del disposto della legge, poichè non è da escludere che le cennate condizioni risolutive possano avere per fine proprio il tentativo di sottrarre il datore di lavoro dagli oneri previsti dalla legge sulla maternità, le cui finalità di natura pubblicistica debbono in ogni caso essere perseguite.

16. - *Termini e durata del divieto.*

Il divieto di licenziamento - come è stato detto più sopra - opera per tutto il periodo della gestazione e dura fino al compi-

mento di un anno di età del bambino. Così dispone l'art. 3 della legge, per accertare la esatta portata della quale ai fini della determinazione del termine iniziale e finale (*dies a quo* e *dies ad quem*) di tale divieto, occorre riferirsi alle disposizioni regolamentari.

Rispetto al *dies a quo*, è sorta questione se il divieto di licenziamento operi dall'inizio della gravidanza oppure dal giorno di esibizione del certificato medico di gravidanza da parte della lavoratrice incinta.

È noto che l'art. 3 della legge è stato oggetto di numerosi emendamenti (come è anche rilevabile dagli atti parlamentari), prima di assumere l'attuale stesura. Ora taluni hanno sostenuto che, dal confronto fra il primo ed ultimo comma dell'art. 3, si possa stabilire l'esistenza di un lasso di tempo in cui, pur essendo la lavoratrice in istato di gravidanza, sia lecito licenziarla senza infrangere il disposto di legge.

In considerazione dei riflessi che tale contrasto interpretativo, nell'ambito di uno stesso articolo, avrebbe potuto produrre, si è avvertita la necessità di porre nel regolamento una norma che traducesse il vero intendimento del legislatore, ovviando ad ogni possibile equivoco di forma. L'art. 13 del regolamento, comma 1º, permette infatti di stabilire che il divieto di licenziamento decorre dal momento in cui la gestazione ha inizio.

Se il licenziamento è stato disposto in costanza di stato gravidico, esso diventa inefficace ed il rapporto di lavoro viene ripristinato fino al termine della gestazione, per effetto della esibizione, da parte della dipendente licenziata, del certificato di gravidanza entro e non oltre i 90 giorni dalla data della notifica di licenziamento. Il rapporto di lavoro, poi, perdura fino al compimento di un anno di età del bambino, per effetto e in conseguenza della presentazione, entro 15 giorni dalla data di notifica del licenziamento, del certificato di nascita.

Tale soluzione è stata resa possibile in quanto, risalendo alla genesi storica dell'art. 3 della legge, è stato riscontrato che l'ultimo comma di esso, così come è formulato, è un residuo dell'originario disegno di legge inavvertitamente lasciato nel testo approvato - come già detto - a seguito di numerosi emendamenti. Così che, dovendosi considerare il primo comma di detto articolo come una «norma primaria», questa assorbe, annul-

landola, la ipotesi di cui alla «norma secondaria» del 3° comma dello stesso articolo.

D'altra parte, anche prima della emanazione del regolamento, la questione era stata autorevolmente decisa in senso conforme, in quanto la Suprema Corte di Cassazione aveva affermato il principio che il datore di lavoro aveva l'obbligo di ripristinare il rapporto di lavoro anche quando l'interessata avesse documentato il proprio stato di gravidanza, sussistente in pendenza del rapporto medesimo, in data posteriore al provvedimento di licenziamento. E ciò in considerazione del fatto che il diritto alla conservazione del posto trova il suo presupposto e la propria ragion d'essere nello stato obiettivo di gravidanza.

17. - *Nullità del licenziamento e riassunzione della lavoratrice.*

Stabilito che il divieto di licenziamento opera sin dall'inizio dell'intero periodo di gestazione, e che il diritto alla inamovibilità temporanea della lavoratrice sorge in conseguenza dello stato di gravidanza comprovato dal relativo certificato da esibirsi entro i termini prescritti, è opportuno qualche cenno sulla validità dell'atto di licenziamento operato nei confronti della gestante prima che questa abbia presentato il proprio certificato. Sotto l'aspetto giuridico, l'efficacia di siffatto recesso unilaterale deve ritenersi colpita da nullità in conseguenza della cognizione «a posteriori» di una condizione obiettiva (la gravidanza) preesistente al momento in cui il recesso era stato posto in essere. Se, infatti, una volta ultimata la gestazione della lavoratrice, ovvero dopo che il bambino ha compiuto un anno di età, il datore di lavoro intende recedere dal rapporto, egli deve dar vita ad un nuovo atto di licenziamento previa intimazione di un nuovo periodo di preavviso, se trattasi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per la stabilità del diritto e per la certezza di rapporti giuridici, l'art. 13 del regolamento ha disposto un termine tassativo per la presentazione del certificato di gravidanza e di quello di nascita: si è così contemperato l'interesse pubblicistico della protezione e dell'assistenza della lavoratrice madre con quello privatistico del datore di lavoro. Ma è di tutta evidenza, che, allorché la lavoratrice abbia prodotto, nei termini richiesti, il certificato attestante lo stato di gravidanza o quel-

lo di nascita del bimbo, non può consentirsi all'imprenditore alcun atteggiamento inteso a dilazionare il ripristino del rapporto di lavoro. Egli, pertanto, dovrà essere invitato dagli organi di vigilanza anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 33, lett. b) della legge, in quanto la riattivazione del rapporto di lavoro ha luogo *ope legis* per il periodo di tempo per il quale la legge stessa intende tutelare la lavoratrice madre garantendone la inamovibilità.

18. - *Divieto di licenziare la dipendente puerpera.*

Un cenno particolare merita la questione della legittimità o meno del comportamento del datore di lavoro che, dopo aver licenziato una propria dipendente, l'ha riassunta in servizio il giorno successivo al licenziamento, a seguito di presentazione del certificato attestante lo stato di gravidanza, e poi l'ha licenziata nuovamente al termine del periodo di gestazione. È chiaro che l'imprenditore non può invocare l'applicabilità del solo primo comma dell'art. 13 del regolamento, trovando applicazione nella specie il secondo comma dello stesso articolo ed il più generale precetto dell'art. 3 della legge.

In altri termini, il meccanismo risultante dal combinato disposto delle norme citate consente di discriminare due distinte ipotesi, l'una concernente il ripristino del rapporto di lavoro fino al termine del periodo di gestazione e l'altra relativa alla ricostituzione del rapporto medesimo fino al compimento di un anno di età del bambino.

Nella prima ipotesi, disciplinata dal primo comma dell'art. 13 del regolamento, il ripristino del rapporto di lavoro produce un'efficacia limitata al periodo di gestazione sempre che la lavoratrice abbia ottemperato all'obbligo della presentazione, entro il termine di 90 giorni dalla notifica del licenziamento, del certificato attestante il proprio stato di gravidanza, sussistente in epoca anteriore al licenziamento medesimo.

Nell'altra ipotesi, prevista dal secondo comma dello stesso articolo, la ricostituzione del rapporto di lavoro estende la sfera della sua efficacia fino al compimento di un anno di età del bambino, subordinatamente al verificarsi della condizione che la lavoratrice provveda, entro il termine perentorio di quin-

20 Maggio 1950 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

dici giorni dalla notifica del provvedimento di licenziamento, intervenuto alla fine del periodo di gravidanza, ad esibire il certificato di nascita attestante che l'evento si è verificato anteriormente alla risoluzione del rapporto medesimo.

In questo modo la seconda ipotesi integra la prima attuando una completa tutela della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

19. - *Mancata retribuzione in caso di licenziamento.*

Particolare rilievo va infine dato all'ultimo comma dell'art. 13 del regolamento con cui si dispone che la lavoratrice licenziata non ha diritto a retribuzione nel periodo compreso fra la data del licenziamento e la presentazione della certificazione richiesta. Tale disposizione si ispira al noto principio secondo il quale, mancando la prestazione manca la relativa controprestazione (retribuzione).

Ciò costituisce la regola, fondata sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di esercitare la facoltà di recesso unilaterale quando non sia stato informato dello stato di gravidanza della propria dipendente.

Inoltre, la norma mira a stimolare la diligenza della lavoratrice, la quale sarà indotta, dal mancato riconoscimento del diritto alla retribuzione per il periodo in cui non ha prestato la propria opera, a rendere tempestivamente consapevole il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza mercè l'esibizione del certificato medico.

20. - *Assenze dal lavoro e sospensione del rapporto.*

Posto che il divieto di licenziare la lavoratrice madre consente ed assicura alla medesima una relativa tranquillità economica e la sicurezza del posto prima occupato, è opportuno ora esaminare brevemente talune ipotesi che possono verificarsi, nell'ambito di applicazione della legge sulla maternità, durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento.

Innanzitutto, se la lavoratrice è assente per malattia o infortunio (conseguente o preesistente allo stato di gravidanza), l'assenza della predetta sarà senz'altro giustificata ed il divieto di licenziamento avrà modo di produrre i propri effetti.

Può darsi, invece, che la lavoratrice si assenti senza giustificato motivo: in tal modo sarà opportuno che - valutate le circostanze contingenti - l'Ispettorato del Lavoro esamini se possa comunque ritenersi equa l'invocabilità, da parte del datore di lavoro, del punto a) dell'art. 3 della legge (colpa-giusta causa) che, come è noto, esclude l'applicazione del divieto medesimo.

Può, infine, verificarsi che l'imprenditore piuttosto che licenziare la lavoratrice incinta o puerpera la sospenda dal lavoro senza licenziarla. Al riguardo questo Ministero distingue la sospensione per causa di forza maggiore o comunque indipendente dalla volontà, del datore di lavoro, dalla sospensione della lavoratrice con provvedimento unilaterale.

In proposito, deve si osservare che, mentre nel primo caso la sospensione riguarda tutto il personale ed è la conseguenza di una crisi o di una situazione comunque transitoria - conseguenza che di massima determina l'adozione del provvedimento di concerto con le rappresentanze dei lavoratori dipendenti dalla azienda - nel secondo caso la questione si prospetta in modo del tutto diverso.

È pur vero che la sospensione non costituisce risoluzione del rapporto di lavoro, per il che si potrebbe a stretto rigore affermare che l'imprenditore, ciò facendo, non pone in essere lo illecito di cui all'art. 33 della legge. Tuttavia è chiaro l'intendimento del legislatore di assicurare alla lavoratrice madre non la sola platonica conservazione del posto, bensì la garanzia di un rapporto di lavoro effettivo, che soprattutto le permetta di adempiere serenamente alla sua funzione materna.

Una soluzione del genere discende dall'esatta ed obiettiva valutazione dei fini etici e sociali perseguiti dalla legge per cui l'adozione di un provvedimento di sospensione unilaterale deve ritenersi, ad avviso di questo Ministero, inficiabile a meno che l'imprenditore - esperiti tutti i tentativi possibili per sistemare altrimenti la propria dipendente gestante - non possa in maniera assoluta avvalersi della sua opera. Tranne questa ultima ipotesi, pertanto, gli Ispettorati del Lavoro dovranno svolgere opera di persuasione presso i datori di lavoro interessati, affinché provvedano a riassumere attivamente in servizio le operaie arbitrariamente sospese e, in caso di reiterato atteggiamento negativo, provvedere in conseguenza.

Nei casi poi in cui il datore di lavoro sia costretto, per ragioni di forza maggiore, a sospendere una dipendente in istato di gravidanza, è opportuno che l'organo di vigilanza intervenga di volta in volta per stabilire se, nella fattispecie, sia del tutto estranea o meno la volontà dell'imprenditore nel provvedimento da adottare.

I criteri suesposti conservano la loro validità anche se l'art. 26, 2° comma, del regolamento garantisce, in ogni caso, alla lavoratrice sospesa il trattamento economico di maternità. La predetta disposizione, tanto opportuna ed attesa per la soluzione di una delle questioni più controverse nella prima fase di applicazione della legge (la facoltà dell'istituto assicuratore di non corrispondere le indennità alla gestante comunque assente - non per malattia o per infortunio - alla data di inizio del periodo di interdizione obbligatoria) non implica necessariamente che il datore di lavoro possa essere libero di sospendere la lavoratrice quando e come gli aggrada. Anzi, poichè secondo lo spirito dell'art. 3 della legge dalla garanzia della conservazione del posto non possono disgiungersi i vantaggi economici derivanti dalla prestazione di lavoro, è evidente che la sospensione della gestante appare giustificabile, come sopra detto, solo nella ipotesi che il provvedimento rientri in uno più vasto e generale riguardante la totalità o quasi del personale dell'azienda. Ad avviso di questo Ministero nemmeno le lavoratrici sospese a zero ore per essere avviate ai corsi aziendali di riqualificazione, istituiti con *legge 29 aprile 1949, n. 264*, possono considerarsi sottratte alla tutela della legge; e ciò in quanto l'istituzione di detti corsi costituisce pur sempre l'esercizio di una facoltà del datore di lavoro anche se espressamente riconosciuta da una norma di legge.

21. - Termine finale.

Circa il termine finale del divieto di licenziamento va rilevato che sia la legge (art. 3) che il regolamento (art. 13) confermano che, in linea generale, tale divieto cessa al momento in cui il bambino ha compiuto un anno di età.

Può peraltro darsi il caso che il bambino sia nato morto, ovvero nato vivo ma non vitale: in ognuno dei due casi il termine di cui trattasi dovrà necessariamente coincidere con quello fi-

nale del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro dopo il parto (otto settimane). È infatti evidente che il legislatore ha inteso assicurare alla lavoratrice madre durante il primo anno di vita del bambino quelle provvidenze di ordine sanitario, giuridico ed economico atte a facilitare l'allevamento. Nelle predette ipotesi, non essendo il neonato venuto ad esistenza o, se è esistito per qualche ora, non essendo sopravvissuto, viene meno lo scopo di tutela della puerpera dopo che la stessa abbia fruito del periodo di riposo *post-partum*, e purchè non intervengano malattie per effetto ed in conseguenza del puerperio (art. 17 della legge, penultimo comma).

Nel caso di parto prematuro (considerato come tale «la interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione». v. art. 12, comma 2° del regolamento) non v'è dubbio che debba osservarsi l'astensione obbligatoria *post-partum*, anche nell'ipotesi che il riposo obbligatorio pre-parto non sia stato fruito per effetto della interruzione anticipata della gravidanza.

A questo punto occorre accennare alla questione del preavviso di licenziamento.

Può il preavviso di licenziamento essere notificato alla lavoratrice madre durante il periodo del divieto di licenziamento? Può cioè il datore di lavoro comunicare alla dipendente, dopo il parto, il provvedimento di licenziamento adottato nei suoi confronti, con il riconoscimento del periodo di preavviso, durante il quale l'azienda si è impegnata a corrispondere la normale retribuzione, rinunciando alle prestazioni lavorative della dipendente stessa?

Questo Ministero ritiene che la risposta non possa essere che negativa. Notificando il preavviso di licenziamento prima del decorso di un anno dalla data del parto, si verrebbe a violare il disposto dell'art. 3 della legge, che sancisce appunto il divieto di licenziamento delle lavoratrici puerpere fino al compimento di un anno di età del bambino.

Vero è che, in linea di massima, il preavviso non risolve immediatamente il rapporto di lavoro, essendo una anticipata manifestazione della futura volontà di recesso, e che, per conseguenza, il momento decisivo per la determinazione degli effetti giuridici da ricollegarsi al recesso è quello in cui scade il periodo di preavviso. Ora nella fattispecie, verificandosi tali effetti al compimento di un anno di età del bambino della lavora-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

trice, non si configurerebbero gli estremi dell'asserita violazione della citata norma legislativa.

Ma tale principio presuppone che la volontà delle parti non si sia sovrapposta al normale svolgimento del rapporto di lavoro voluto dalla legge mediante l'offerta, da parte dell'imprenditore, e l'accettazione, da parte della lavoratrice, dell'indennità di preavviso con esonero definitivo da ogni ulteriore reciproca prestazione. In siffatta ipotesi, la soluzione del rapporto (giusta conforme giurisprudenza della Corte di Cassazione: v. sentenza della II Sezione Civile in data 23 febbraio 1952 e 5 marzo 1953) avrebbe effetto immediato e ne rimarrebbe per ciò stesso esclusa la prosecuzione. Ed è appunto ciò che la legge ha voluto escludere.

22. - *Aborto e divieto di licenziamento.*

Una variante da tener presente, a proposito del termine finale del divieto di licenziamento, è data dal caso di aborto. È noto che, essendo l'aborto (purchè non procurato) considerato come «malattia prodotta dallo stato di gravidanza» (art. 21 della legge e 12 del regolamento), la durata del relativo periodo di riposo non è computabile agli effetti di quella prevista da leggi, regolamenti o contratti per il trattamento di malattia (art. 17, penultimo comma, della legge).

Ora, pochè ai sensi del penultimo comma dell'art. 11 del regolamento la lavoratrice ha l'obbligo di trasmettere entro 15 giorni il certificato medico al datore di lavoro ed all'Istituto assicuratore, la conservazione del posto alla lavoratrice, per l'eventuale periodo di riposo o convalescenza susseguente l'aborto medesimo (periodo da determinarsi dal medico dell'Istituto analogamente a quanto accade per le comuni malattie), trova il suo fondamento, non più nell'art. 3 della legge, ma piuttosto nelle disposizioni comuni a tutti i prestatori d'opera che si trovano in i stato di malattia.

IL DIVIETO DI TRASPORTO E SOLLEVAMENTO PESI E DI ASSEGNAZIONE
A LAVORI PERICOLOSI, FATICOSI E INSALUBRI23. - *Scopi e termini del divieto.*

Dopo il divieto di licenziamento la legislazione in materia di lavoratrici madri pone al datore di lavoro un secondo duplice divieto: quello di adibire la gestante e la puerpera al trasporto ed al sollevamento dei pesi, e l'altro di assegnarla a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Questo duplice divieto è contemplato - come è noto - nello art. 4 della legge e nell'art. 15 del regolamento. Dice il primo che «è vietato adibire al trasporto ed al sollevamento dei pesi e ai lavori pericolosi, faticosi od insalubri le lavoratrici di cui all'art. 1 durante la gestazione, a partire dalla presentazione del certificato di gravidanza e per tre mesi dopo il parto, e fino a sette mesi ove provvedano direttamente all'allattamento del proprio bambino». Ed il secondo precisa che i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono quelli indicati nell'apposita tabella allegata al regolamento.

Con tale duplice divieto la legge si è proposta di escludere le lavoratrici gestanti e puerpere da quelle prestazioni che, per l'effetto dello sforzo o per la meccanica dei movimenti richiesti all'organismo, ovvero per le caratteristiche tecniche ed ambientali delle attività produttive nel cui ambito sono svolte, possono determinare danni alla madre, al figlio, ovvero ad entrambi.

Il campo di applicazione di questo divieto è più ampio di quello nel quale opera il divieto di licenziamento. Esso si applica infatti a tutte le lavoratrici di cui all'art. 1: e pertanto giova qui rimandare a quanto è stato detto in proposito quando si è parlato del campo di applicazione della legge in generale.

Così pure i termini del divieto in parola, e cioè la sua decorrenza e la sua fine, sono chiaramente dette dalla legge: nè vale soffermarsi su di esse.

24. - *Lavori pericolosi, faticosi ed insalubri previsti dal R.D.L. 7 agosto 1936, n. 1720.*

La tabella allegata al regolamento indica le lavorazioni suscettibili di recare nocimento alla gestante o alla puerpera. Il

generico riferimento contenuto nell'art. 4 della legge in materia di lavorazioni pericolose, faticose ed insalubri, è stato circostanziato e precisato nella citata tabella, la quale espressamente richiama alla lett. a), il R.D.L. 7 agosto 1936, n. 1720.

Può sorgere qualche perplessità circa il modo di considerare la elencazione delle lavorazioni indicate nelle tabelle A e B del citato R.D.L. n. 1720. Invero, mentre il divieto assoluto sancito dall'art. 4 della legge n. 860 per l'impiego di lavoratrici e puerpere nei lavori caratterizzati da pericolosità, faticosità ed insalubrità, è in linea con l'analogo divieto assoluto posto dalla tabella A per l'impiego delle donne minori e dei fanciulli, esso mal si concilia, per contro, con il contenuto della tabella B che ammette la possibilità di far luogo, per le lavorazioni ivi elencate, all'impiego delle donne e dei fanciulli mercè una valutazione discrezionale esercitata preventivamente e caso per caso dall'Ispettore medico del lavoro.

In proposito questo Ministero ritiene che l'intrinseca discrezionalità legata all'applicazione della tabella B permanga anche in sede di applicazione del divieto di cui all'art. 4 della legge n. 860.

Non sembra che valga obiettare in proposito, per negare la possibilità di discriminare le lavorazioni indicate nelle due tabelle in parola, che queste ultime sono indicate al plurale alla lett. a) della tabella allegata al regolamento, come quelle cui si riferisce il divieto sancito dall'art. 4 della legge, nè che la discriminazione relativa ai lavori menzionati nelle tabelle in questione è stabilita dall'art. 10 della legge 26 aprile 1934, n. 653, la quale ha una sfera di applicazione limitata ai fanciulli e alle donne minorenni.

Al riguardo deve rilevarsi che la voce a) su menzionata riproduce integralmente l'intestazione delle tabelle A e B, richiamandole con le stesse caratteristiche che ne contraddistinguono il grado, rispettivamente assoluto e relativo, di pericolosità e insalubrità.

Nè maggiore fondamento sembra avere la seconda obiezione, considerando che il rinvio alle tabelle A e B - operato dalla più volte citata lettera a) della tabella allegata al regolamento - dà luogo ad una ricezione del loro contenuto con la conseguente trasposizione del relativo campo di applicazione, che non può, quindi, essere più considerato quello circoscritto dalla legge

cui viene fatto richiamo.

Da quanto precede consegue che, fermo restando il divieto assoluto di adibire la gestante o la puerpera alle lavorazioni elencate nella tabella A, l'Ispettore medico del Lavoro potrà valutare, nei singoli casi di cui alla tabella B, l'opportunità o meno che la lavoratrice permanga nel posto occupato. Appare comunque raccomandabile che il predetto organo tecnico, stante la particolare tutela connessa allo stato gravidico della lavoratrice, ispiri la propria valutazione discrezionale a criteri più restrittivi e cautelativi. Tali criteri, che traggono forza da considerazioni di merito trovano ulteriore fondamento di validità nel fatto che, per le tabelle A e B, è ammessa la possibilità di estendere il relativo divieto a lavorazioni in esse non elencate.

È evidente che, anche nel campo della maternità, queste lavorazioni eventualmente non comprese nelle elencazioni richiamate debbono trovare limitazioni, se nocive alla gestante e alla puerpera. Perché ciò avvenga, dovrà allora farsi riferimento alla discrezionalità dell'Organo tecnico richiamato in causa, il che è sufficiente per stabilire che il divieto assoluto di cui all'art. 4 non può rigidamente essere contenuto nella elencazione, o in più elencazioni precedentemente stabilite.

Qualora l'Ispettorato medico del Lavoro abbia, in base al proprio criterio discrezionale, consentito, ai sensi della tabella B, che una donna minore venga adibita ad una determinata lavorazione, ove questa donna, a distanza di tempo, divenga madre, sarà particolarmente opportuno eseguire un nuovo accertamento al fine di stabilire se le condizioni di lavoro, o la natura di esso, siano altrettanto compatibili per la gestante come lo erano state precedentemente per la donna minore.

25. - *Altre lavorazioni vietate alla gestante e alla puerpera.*

Alcune lavorazioni, previste nella tabella annessa al regolamento, risentono in maniera evidente della particolare disciplina di tutela in relazione alla gravidanza ed al puerperio. Così di casi ad esempio, del fattore psicologico preso in considerazione quando si pone il divieto per i lavori su scale ed impalcature mobili.

La valutazione discrezionale dell'Ispettore medico del La-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

voro è, inoltre, evidente per i casi di lavorazione che presentino posizioni di lavoro particolarmente affaticanti, il che porta ad escludere che il divieto operi qualora - a mezzo di appositi correttivi - sia dato di rendere più agevole la posizione di lavoro della dipendente.

Inoltre, sempre in ordine alla tabella annessa al regolamento, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione degli Ispettori medici del Lavoro sulla eventualità che un'azienda, nella quale si effettui una lavorazione incompatibile con la tutela della gestante e della puerpera, non sia in grado di adibire la dipendente ad altre mansioni, per l'assoluta inesistenza di attività confacenti con il disposto di legge. In tal caso, ove non si renda possibile operare, mediante opportuni accorgimenti, per il rispetto delle finalità della legge, si suggerisce l'opportunità di avvalersi della facoltà prevista dal 1° comma dell'art. 6 (anticipazione del periodo di interdizione obbligatoria *ante partum* fino a sei settimane). Ciò costituirà se non la più ortodossa soluzione per i casi controversi, almeno un parziale rimedio di fronte alla impossibilità pratica di adibire la gestante a mansioni diverse da quelle abitualmente esercitate.

26. - *Mansioni diverse e retribuzione.*

Particolare considerazione merita l'ultimo comma dell'art. 4 della legge, il quale dispone che le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni nel periodo per il quale è previsto il divieto di cui al precedente comma.

L'art. 17 del regolamento, dispone in proposito che, a seguito di mutamento di mansioni, la lavoratrice conserva di diritto la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte. Tale precisazione regolamentare trova il proprio fondamento nel principio di ordine generale, per il quale la lavoratrice, assunta per una determinata mansione, conserva la retribuzione corrispondente qualora essa venga eccezionalmente adibita a lavori che comporterebbero una retribuzione inferiore. Non altrimenti deve ritenersi che, se le mansioni cui la lavoratrice è adibita per effetto dell'art. 4 della legge, comportano una retribuzione superiore, deve farsi luogo a questa retribuzione e non anche a quella precedentemente stabilita.

In altri termini, la disposizione regolamentare mira ad assicurare il minimo, senza pregiudizio per eventuali maggiorazioni spettanti alla lavoratrice per effetto delle diverse attribuzioni conferite temporaneamente alla stessa. È pur evidente che, cessato il divieto di cui all'art. 4 citato, e restituita la lavoratrice alle precedenti mansioni, si farà luogo alla retribuzione precedentemente percepita, poichè le diverse mansioni attribuite alla gestante o alla puerpera, hanno carattere temporaneo ed eccezionale, con esclusione della possibilità di configurare gli estremi di un diritto alla retribuzione superiore.

L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

27. - *Natura ed effetti.*

La legge aggiunge, al divieto di licenziamento ed al divieto di trasporto e sollevamento pesi o di assegnazione ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, anche il divieto di adibire al lavoro le donne durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto, se addette all'industria, e durante le 8 settimane precedenti il parto se addette ai lavori agricoli e durante le 6 settimane precedenti per tutte le altre categorie, nonchè per 8 settimane dopo il parto.

Questo divieto opera nei confronti di tutte le lavoratrici gestanti e puerpere, qualunque sia la natura e la specie del rapporto di lavoro subordinato che le vincola ad una determinata azienda.

L'osservanza di questo divieto è di per sè condizione essenziale per la corresponsione del trattamento economico di maternità, di modo che, nella ipotesi in cui esso non fosse osservato, viene a mancare - indipendentemente dalle sanzioni penali a carico del datore di lavoro (art. 33 della legge) - la corresponsione (per tutto il periodo della indebita permanenza o riasunzione al lavoro) della indennità di cui agli artt. 17 e 22 della legge medesima.

È opportuno rilevare in proposito che il datore di lavoro (e non la lavoratrice) è chiamato a rispondere direttamente della i-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

nosservanza di tale divieto, essendo a lui fatto obbligo, allo scopo di consentire un più sollecito e scrupoloso adempimento, di rimborsare direttamente all'Istituto erogatore (art. 35 del regolamento) la quota - totale o parziale - di indennità indebitamente percepita dalla lavoratrice.

28. - *Durata del divieto.*

Per ciò che riguarda la durata del divieto in parola, essa varia, per il periodo antecedente al parto, in relazione ai particolari settori produttivi, ai quali si riconduce l'opera della lavoratrice, mentre per il periodo conseguente al parto, è indistintamente uguale per tutte le lavoratrici madri ed è commisurata ad otto settimane dalla data del parto.

I singoli settori di attività, nei quali la durata del divieto è variabile, sono i seguenti:

- *Industria*, la durata del periodo di astensione *ante partum* è di tre mesi, da computarsi retroattivamente dalla data presunta del parto attestata dal certificato di gravidanza;

- *Agricoltura*, la durata è di otto settimane prima del parto (data presunta);

- *Altri settori* (credito, commercio, artigianato, attività ausiliarie, servizi, ecc.), la durata del periodo di astensione *ante partum* è di sei settimane.

Per quanto concerne le dipendenti delle aziende per la lavorazione della foglia di tabacco, questo Ministero è del parere - conformemente a quanto è stato deciso ai fini dell'applicazione del regolamento generale per l'igiene del lavoro - che elemento preminente per assegnare le operaie tabacchine all'uno od allo altro settore produttivo (agricoltura o industria) sia quello di definire la natura delle lavorazioni svolte dalle aziende da cui esse dipendono, prescindendo dall'indagine sulla natura giuridica che rivestono le imprese medesime.

29. - *Operaie ed impiegate.*

L'art. 18 del regolamento ha precisato che per «addette alla

industria» e «addette all'agricoltura» debbano intendersi sia le operaie che le impiegate dei predetti settori produttivi. Risalendo ai motivi che hanno determinato tale precisazione regolamentare, si osserva che le due citate locuzioni, contenute nell'art. 5 della legge erano apparse, prima dell'emanazione del regolamento, riferibili alle sole «operaie», laddove le impiegate dovevano ritenersi comprese nella voce «altre categorie». Tale criterio trovava, poi, conforto nel parere in proposito espresso dal Consiglio di Stato, e si fondava sul presupposto che il Legislatore avesse inteso proporzionare il periodo e la durata della interdizione obbligatoria in rapporto al diverso sforzo fisico che le due specie di attività comportano per la lavoratrice in genere, ponendo come limite minimo il periodo di sei settimane, conformemente al disposto della *Convenzione internazionale n. 3*.

Tuttavia, era apparsa difficile, ancor prima dell'emanazione della norma regolamentare, l'accettazione di siffatto principio, perchè esso avrebbe creato una inversione nel trattamento riservato alle impiegate ed alle operaie dello stesso settore produttivo, mentre è noto che sia i contratti collettivi di lavoro che le disposizioni di legge hanno sempre contenuto norme di maggior favore per le impiegate.

È superfluo, infine, rilevare che, operando una tale classificazione in base alla «qualifica lavorativa», si sarebbe dovuto negare il riposo corrispondente alla particolare faticosità delle mansioni svolte, nei confronti di quelle impiegate dell'industria che - pur se qualificate come tali - svolgono anche attività manuale e talvolta particolarmente affaticante.

30. - *Anticipazione del periodo di astensione obbligatoria.*

Particolare considerazione merita il disposto dell'art. 6, comma primo, della legge (così come modificato dalla *legge 21 maggio 1951, n. 394*), agli effetti della durata del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro. La citata norma dà facoltà allo Ispettorato del Lavoro di anticipare il periodo di interdizione *ante partum* di un ulteriore periodo di sei settimane o comunque, non superiore a sei, quando si ha motivo di ritenere che «le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino».

Le perplessità sorte nella prima fase di applicazione di detto articolo, relativamente alla dizione «pregiudizievoli per la donna e per il bambino», sono comunque risolte in base al richiamo che la norma stessa fa all'art. 5, lett. a), della legge. Ciò significa che tale facoltà dell'Ispettorato opera solo in periodo anteriore al parto, e che il termine «bambino» deve essere inteso equivalente al termine «nascituro», del quale sostanzialmente ne assume il significato.

Condizione essenziale per l'uso di siffatta facoltà, è che alla lavoratrice derivi particolare nocimento dalla esistenza di «condizioni di lavoro o ambientali» pregiudizievoli ai fini di una regolare gestazione. A chiarire la portata ed i limiti dell'espressione su riportata,devesi tener presente che, alla luce dei criteri vigenti in materia di igiene del lavoro, si riconducono al concetto di «condizioni di lavoro»,oltre a quanto è necessario alla effettuazione della prestazione di lavoro, gli elementi accessori che ad essa si accompagnano, ivi compreso perciò l'ambiente nel quale il lavoro viene svolto. Tale definizione indurrebbe a considerare la ripetuta dizione della legge divisibile in due concetti, l'uno riguardante le condizioni di lavoro e l'altro le condizioni ambientali non direttamente connesse con la prestazione di lavoro. Non si nasconde, tuttavia, che l'accertamento di siffatta ultima condizione sarebbe oltremodo difficile, e troppo spesso sottratto alla stessa valutazione dell'organo ispettivo.

È opportuno, quindi, che, pur accettando il criterio secondo il quale le condizioni di lavoro sono di per sè comprensive dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge (locali di lavoro), le condizioni ambientali di cui all'art. 6 citato siano intese come quelle riferibili all'ambiente non direttamente connesso con l'espletamento del lavoro, cui la donna è adibita, ma tuttavia tali che possa stabilirsi una intima e stretta relazione con questo. Ad esempio, nell'ipotesi di un opificio posto in località malsana, o in prossimità di altre industrie esalanti vapori nocivi, la valutazione di queste circostanze «accessorie», anche se estrinseche alla esecuzione della prestazione, rientrerebbe nel concetto di «condizioni ambientali» come innanzi esposto.

31. - *Data presunta e data effettiva del parto.*

Si è detto che il periodo di assenza obbligatoria *ante-partum* decorre - risalendo a ritroso nel tempo - dalla data presunta del parto, così come essa risulta dal certificato medico di gravidanza. È appena il caso di osservare che i termini di durata, rispettivamente per le tre ipotesi previste dall'art. 5 della legge, sono suscettibili di prolungamento, ovvero di abbreviazione, in dipendenza e per effetto della data effettiva in cui l'evento del parto abbia avuto a verificarsi.

L'ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO

32. - *Astensione facoltativa prima del parto.*

Accanto alla facoltà attribuita all'Ispettorato del Lavoro, di prolungare il periodo di assenza obbligatoria *ante partum*, sussiste per la lavoratrice analoga facoltà da esercitarsi nello stesso periodo, quando essa trovasi in particolari condizioni patologiche connesse con la gravidanza, o comunque pregiudizievoli a tale stato (art. 7 della legge).

Fra la prima e la seconda facoltà vi è una notevole differenza. La prima comporta il divieto di adibire al lavoro la gestante, divieto che, operando nei confronti del datore di lavoro e dell'Istituto assicuratore (quando la lavoratrice abbia diritto al relativo trattamento economico) dà luogo all'immediato allontanamento dal lavoro con la conseguente corresponsione, in favore della lavoratrice, del trattamento economico di maternità previsto dall'art. 17 della legge.

Trattasi, quindi, di una facoltà che trova il proprio fondamento nella discrezionale valutazione, da parte dell'organo di vigilanza, di situazioni oggettive (condizioni di lavoro o ambientali) rapportate alla tutela della maternità. L'esercizio di questa facoltà è riconducibile alle attribuzioni potestative dell'Ispettorato del Lavoro e, se riguardata alla stregua degli effetti che ne discendono, non può essere altrimenti collocata che nella materia dei «divieti» posti dalla legge.

La facoltà concessa alla lavoratrice, invece, si ricollega a tutt'altro scopo: essa è soprattutto una facoltà individuale, per il che deve ritenersi che anche quando sia stata esperita la procedura di cui all'art. 21 del regolamento, la lavoratrice possa in ogni caso far ritorno al lavoro, a suo libito.

Tale facoltà, inoltre, comporta il controllo, da parte dello Ispettorato medico del Lavoro, sulla ricorrenza delle condizioni soggettive (patologiche) di cui all'art. 7 della legge. Siffatto controllo, peraltro, non produce direttamente i suoi effetti sul datore di lavoro e sull'Istituto assicuratore, poichè spetta alla lavoratrice - che, intendendo esercitare la facoltà in parola, si è munita di apposita dichiarazione dell'Ispettorato medico comprovante la veridicità dei motivi addotti - di informare il datore di lavoro delle proprie condizioni patologiche, giustificando in tal modo l'assenza cui aspira, e di darne contemporaneamente comunicazione all'Istituto assicuratore, affinché quest'ultimo possa praticare nei confronti di lei il normale trattamento di malattia (art. 20 della legge), fino a quando non sarà iniziato il periodo di interdizione obbligatoria *ante partum* stabilito dall'art. 5.

Con l'occasione si ritiene di far presente che, basandosi la facoltà di cui trattasi sul presupposto che esistano condizioni soggettive, quali «le gravi complicanze della gestazione o le preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza» può verificarsi il caso che, non implicando tutte le cennate condizioni il perdurare dello stato patologico per l'intera durata della gestazione, nulla vieta alla lavoratrice di assentarsi più volte nei mesi di gravidanza precedenti il periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro, per l'esercizio della facoltà di cui all'art. 7 della legge.

Da ultimo, non è da escludere che l'Ispettorato medico del Lavoro chiamato dalla lavoratrice ad effettuare il controllo sulla sussistenza delle condizioni soggettive di cui sopra, accerti, indipendentemente dall'esistenza di esse, la presenza di condizioni di lavoro o ambientali sfavorevoli e pregiudizievoli per la salute della donna. Ne consegue che la facoltà della lavoratrice - in questo caso - viene ad essere automaticamente assorbita dalla ipotesi di cui all'art. 6, comma primo, della legge, trattandosi di disposizione non soltanto più favorevole alla prestatrice d'opera, ma altresì rispondente ad una esigenza fonda-

mentale della tutela fisica della lavoratrice madre.

33. - *Astensione facoltativa dopo del parto.*

Finalità essenziale del disposto contenuto nel secondo comma dell'art. 6 della legge e nell'art. 20 del regolamento è quella di rimettere alla individuale valutazione della lavoratrice madre la opportunità di optare per una delle seguenti alternative: tornare al lavoro, dopo il periodo delle otto settimane di riposo obbligatorio, o dedicare invece tutta la propria cura all'allevamento del bambino.

Ciò induce innanzi tutto ad escludere che tale facoltà possa essere analogamente riconosciuta alla lavoratrice per il periodo anteriore all'evento del parto, nonché a quella lavoratrice cui, per effetto del parto o per altre cause, sia morto il bambino, ovvero ancora a quella la cui gravidanza sia stata interrotta prima del 180° giorno (aborto). Infatti dal confronto tra il comma secondo dell'art. 6 della legge e l'art. 20 del regolamento, si evince che condizione essenziale per l'esercizio di siffatta facoltà è la ricorrenza del parto e la nascita del bambino vivo e vitale. La mancanza di quest'ultimo, comporta, come si è visto, il solo periodo di assenza obbligatoria dal lavoro (otto settimane), e la cessazione, posteriormente alla scadenza del citato periodo di riposo obbligatorio, del divieto di licenziamento.

La facoltà di assentarsi dal lavoro, nei casi e nei modi previsti dalle due disposizioni in argomento, non dà luogo ad alcun trattamento economico in favore della puerpera ed ha valore ai soli effetti della anzianità di servizio, che viene ugualmente computata anche nel periodo di assenza.

Il regolamento ha poi precisato che l'esercizio della facoltà in parola può essere esperito anche se la lavoratrice sia ritornata al lavoro dopo le otto settimane di riposo obbligatorio: in tal caso il periodo di assenza facoltativa, della durata non superiore a mesi sei, deve essere usufruito senza soluzione di continuità, ed entro l'anno dalla data del parto, vale a dire nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento. Il che deve essere interpretato nel senso che una lavoratrice può anche fruire di un periodo inferiore ai sei mesi di assenza facoltativa, purchè il periodo stesso non venga distribuito o frazionato nel corso dell'anno dalla data del parto.

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

È ovvio che, con tali opportune limitazioni, il Legislatore ha inteso contemperare gli interessi individuali della lavoratrice con le esigenze aziendali: ciò spiega come il datore di lavoro debba ricevere preventivamente dalla propria dipendente la comunicazione che essa intende avvalersi della facoltà di cui all'art. 6, comma 2°, della legge contestualmente alla indicazione del periodo in cui l'interessata intende assentarsi dal lavoro.

L'ALLATTAMENTO E LA DISCIPLINA DEI RIPOSI

34. - *Generalità.*

Le necessità dell'allattamento non potevano essere ignorate dalla legge sulla tutela della lavoratrice madre. Anzi, se si tiene conto della cura posta dal legislatore nel configurare le varie ipotesi nelle quali è fatto salvo il fondamentale principio biologico che vi sta a base, si può certamente affermare che lo allattamento ed i «riposi» connessi rappresentano uno fra i più importanti istituti della disciplina sulla tutela della maternità.

L'art. 9 della legge stabilisce che i riposi sono due durante la giornata lavorativa: e poichè l'art. 22 del regolamento presuppone che essi siano convenientemente distribuiti nell'orario di lavoro, così da conformarsi alle esigenze fisiologiche dell'allattamento, l'intervallo fra il primo ed il secondo dovrà normalmente essere di tre ore, salvo particolari eccezioni.

È evidente che l'orario di lavoro preso in esame dal legislatore è quello normalmente praticato nella azienda. Pertanto, nei casi di orario ridotto, sarà opportuno che gli Ispettorati del Lavoro intervengano (art. 22, 2° comma, del regolamento) affinché gli interessi contrastanti delle parti - lavoratrice e datore di lavoro - siano armonizzati con le superiori finalità della legge. È infatti prevista la facoltà, per l'Ispettorato del Lavoro, di modificare la distribuzione dei riposi, così come disposta dall'imprenditore, se questa distribuzione non è confacente con le esigenze dell'allattamento.

Comunque, gli organi di vigilanza possono autorizzare la concessione, al personale femminile interessato, del riposo

un'ora per l'allattamento della prole nei casi in cui la durata del lavoro non superi le sei ore giornaliere. La citata norma, infatti, va intesa nel senso che si debba presupporre che la frequenza media dell'allattamento si abbia ogni tre ore, conformemente alle esigenze fisiologiche dell'alimentazione in parola e con riferimento, altresì, ad un orario di lavoro effettivo superiore alle sei ore giornaliere continue o discontinue.

Invero, quando la durata complessiva del lavoro effettuato dal personale femminile sia inferiore alle sei ore o comunque non superi le sei ore giornaliere, per cui con un riposo di un'ora dopo tre ore di lavoro la cessazione di questo avvenga prima o alla scadenza di tre ore, non è necessario concedere alla lavoratrice madre un secondo periodo di riposo per l'allattamento, tenuto presente che essa potrà ugualmente beneficiarne col suo ritorno a casa per la fine dell'orario di lavoro.

35. - Durata dei riposi.

La durata dei riposi è di un'ora ciascuno quando manchi la camera di allattamento o l'asilo nido oppure essi siano ubicati fuori dell'azienda, ovvero quando l'orario di inizio o di cessazione del lavoro non consenta di trasportarvi il bambino.

In proposito, si osserva che la lavoratrice ha diritto ad uscire dall'azienda: ed è chiaro che il tempo necessario per il percorso da e per lo stabilimento deve intendersi compreso - in linea di massima - nella stessa durata del riposo per allattamento.

Per quanto concerne l'esatta portata della locuzione «fuori dell'azienda», essa è stata opportunamente precisata dall'art. 24 del regolamento, che ha adottato il concetto di «immediate adiacenze ai locali di lavoro», concetto che risponde in pieno all'intento legislativo e che non può dar luogo ad incertezze.

La durata dei riposi è di *mezz'ora ciascuno*, quando il datore di lavoro abbia messo a disposizione la camera di allattamento o l'asilo nido. Sembra del tutto evidente che non basta, per aversi la riduzione del riposo da un'ora a mezz'ora, che vi sia la richiesta del datore di lavoro: occorre invece che l'Ispettore del lavoro valuti tutte le circostanze concomitanti e tutti quei fattori che possano giustificare la riduzione del periodo di riposo da un'ora a mezz'ora, in modo da non compromettere la estrinsecazione della funzione fisiologica della madre.

Avendo la norma regolamentare affidato all'Ispettorato del Lavoro ogni prudente criterio valutativo con la menzionata dizione «immediate adiacenze», qualsiasi precisazione ministeriale sulla «attiguità o contiguità» dell'asilo nido o della camera di allattamento allo stabilimento, ovvero qualsiasi traduzione in «metri» appare del tutto superflua se non inopportuna, perchè costituirebbe una limitazione di quella facoltà che ha l'Ispettorato di accertare, di volta in volta, con i propri mezzi e di valutare se ricorra o meno la possibilità per la donna di adempiere entro i limiti di tempo all'allattamento.

36. - *Lavoro straordinario.*

I periodi di riposo sono ore di lavoro agli effetti della retribuzione e della durata del lavoro. Tale principio, di per sè importantissimo, consente di escludere - ove specialmente si consideri l'altro tipo di riposo, quello relativo alla tutela delle donne e dei fanciulli (artt. 18 e 19 della *legge 26 aprile 1934, n. 653*) - la possibilità e la convenienza per l'imprenditore di far eseguire, alla puerpera, lavoro straordinario.

A parte la considerazione - sulla quale venne già richiamata l'attenzione dei Circoli in indirizzo con precedente **circolare ministeriale n. 6361 del 28 maggio 1953** - che le fondamentali esigenze di ordine biologico inerenti alla alimentazione al seno materno sarebbero compromesse qualora la lavoratrice, che allatta il proprio bambino direttamente, dovesse praticare un orario di lavoro eccedente la durata normale, non possono trascurarsi gli ostacoli di ordine pratico che si oppongono alle prestazioni di lavoro straordinario, stante la impossibilità, o almeno la difficoltà, di conciliare le cennate esigenze fisiologiche dell'allattamento (il quale normalmente va praticato, come già detto, a intervalli di tre ore) con quelle tecnico-organizzative dell'azienda, che è tenuta a rispettare le norme sull'orario di lavoro e sui riposi intermedi stabiliti dalla citata *legge 26 aprile 1934, n. 653*.

Per effetto dell'art. 18 di quest'ultima, infatti, prolungando l'orario di lavoro oltre le 8 ore, debbono essere prolungati di mezz'ora anche i riposi intermedi, e pertanto la permanenza minima della nutrice nella azienda viene a protrarsi, oltre che per

effetto delle prestazioni straordinarie, anche a causa dei riposi intermedi obbligatori.

In conseguenza delle disposizioni sopra citate e delle esigenze dell'allattamento, la donna avrebbe la necessità di fruire, dopo il lavoro ordinario, di un altro intervallo di tempo per dare al bambino l'altra poppata coincidente con il periodo di lavoro straordinario. Non essendo, però, prevista dalla legge la concessione di un ulteriore periodo di riposo per allattamento, si deve ritenere implicitamente che il Legislatore non abbia inteso ammettere l'eventualità che il lavoro possa protrarsi oltre le 8 ore, nella quale ipotesi non avrebbe ommesso di tener conto delle esigenze fondamentali dell'alimentazione del bambino.

37. - Riposi e allattamento diretto.

La concessione dei riposi per allattamento deve essere applicata soltanto in favore delle lavoratrici che allattano al seno, ovvero deve riguardare anche le lavoratrici che allattano i propri bambini con sistema misto o artificiale, sempre che esse curino direttamente l'allattamento?

È noto che la dizione «allattamento diretto», contenuta anche nell'art. 14 dell'abrogato *R.D.L. 12 marzo 1934, n. 654*, diede luogo, anteriormente alla promulgazione della legge in esame, ad una interpretazione estensiva da parte di questo Ministero, in conformità del parere espresso dal Consiglio di Stato, nel senso cioè che la condizione dell'allattamento diretto si ritenne dovesse essere riferita non al modo con il quale l'allattamento fosse curato, bensì alla circostanza se fosse o meno curato dalla madre.

Ma dopo l'emanazione del regolamento, tale questione interpretativa è, invece, risolta in senso restrittivo, in quanto con l'art. 16, si è ritenuto di escludere che per «allattamento diretto» si debba intendere quello praticato con mezzi artificiali, circoscrivendo, in tal modo, la portata della suddetta locuzione al significato di allattamento al seno o misto.

Il criterio restrittivo, adottato dalla norma regolamentare, è aderente ai principi di ordine sociale e biologico che informano la Legislazione vigente per la duplice considerazione che, ai fini del prolungamento del periodo di divieto dei lavori peri-

colosi, previsto dall'art. 14 della legge, la pericolosità e la faticosità del lavoro non hanno influenza alcuna sull'allattamento curato con mezzi artificiali, e agli effetti, poi, della concessione del periodo di riposo, previsto dall'art. 9, l'allattamento artificiale non richiede necessariamente l'intervento della madre.

38. - *I riposi e la durata del lavoro.*

L'art. 10 della legge prescrive che i periodi di riposo per lo allattamento si reputano ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Questo Ministero, avendo la legge stabilito quale deve essere la durata dei riposi ed avendo altresì disposto che la lavoratrice può uscire dall'azienda quando ha diritto al riposo di un'ora, è dell'avviso che il tempo necessario a coprire il tragitto da e per lo stabilimento eventualmente eccedente l'ora, non possa essere considerato agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

Giustifica tale interpretazione il fatto che la legge ha previsto per le necessità fisiologiche per l'allattamento, la durata minima di mezz'ora sufficiente invero quando la lavoratrice possa avvalersi di una camera di allattamento o di un asilo nido. Ciò porta conseguentemente a ritenere che la differenza della altra mezz'ora (durata complessiva: un'ora) sia stata preventivata in relazione al tempo occorrente alla donna per andare e tornare da casa. È logico, quindi, presumere che l'eventuale margine di tempo in più, impiegato dalla lavoratrice nel far ritorno al lavoro, non possa essere di diritto compreso agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

D'altra parte, è noto che, specialmente nei grandi centri urbani o in zone sprovviste di mezzi di trasporto, le distanze da e per lo stabilimento o l'ufficio non sono tali da poter essere coperte dal periodo di un'ora, tenendo conto che questo lasso di tempo è comprensivo dell'allattamento.

È opportuno, pertanto, che in casi del genere il datore di lavoro concordi con la lavoratrice - sulla base di una comprensione reciproca - il sistema migliore per conciliare le esigenze dell'allattamento con le altre circostanze testè rilevate.

Un sistema correttivo degli inconvenienti cui potrebbe dar luogo la predisposizione dei riposi per allattamento in connessione con l'orario adottato dall'azienda, risulta oggi in atto pres-

so talune imprese che effettuano orario dimezzato. Accade, infatti, che, potendo la dipendente soddisfare alle esigenze dello allattamento, usufruendo anche dell'intervallo fra l'orario anti-meridiano e quello pomeridiano, essa stessa chiede al datore di lavoro di poter cumulare i due riposi spettantile nella giornata lavorativa, recandosi, ad esempio, al lavoro con due ore di ritardo sull'orario normale. In questi casi, che a rigore non sarebbero conformi al disposto della legge, si ritiene che gli Ispettorati del Lavoro debbano intervenire affinché, esaminata la particolare predisposizione dell'orario aziendale e tenuto conto delle necessità di lavoro che ad esso si riferiscono, siano in grado di valutare la opportunità o meno del cennato cumulo di riposi.

Concludendo, i singoli casi speciali, verificabili a proposito della distribuzione dei riposi per allattamento, debbono essere esaminati di volta in volta, avendo soprattutto di mira le finalità biologico-sanitarie della funzione dell'allattamento e minimizzando le difficoltà o sormontando gli ostacoli insorgenti dal contrasto tra le esigenze individuali e quelle aziendali.

GLI ASILI NIDO E LE CAMERE DI ALLATTAMENTO

39. - *Caratteri generali.*

Allo scopo di rendere più agevole alle lavoratrici madri lo adempimento del primo e più elementare dovere verso la prole, la legge rende obbligatoria l'istituzione di camere di allattamento o di asili nido. Non poche nè lievi difficoltà si sono finora frapposte ad una integrale attuazione dell'art. 11 della legge e dell'art. 25 del regolamento, che disciplinano la materia, tenuto soprattutto conto della necessità, per gli Ispettorati del Lavoro, di temperare l'astratto obbligo imposto dalle citate norme al datore di lavoro, con le esigenze particolari e con ogni altra circostanza di natura economica e sociale.

È opportuno chiarire, in via preliminare, la esatta portata dell'espressione contenuta nell'art. 9 della legge e ripetuta altrove. Potrebbe ritenersi da qualcuno che il datore di lavoro sia obbligato a mettere a disposizione della lavoratrice sia la ca-

mera di allattamento che l'asilo nido. Invece l'obbligo ha carattere alternativo, nel senso cioè che - come si esprime senza possibilità di equivoco l'art. 11 della legge - esso sovviene per l'una oppure per l'altra istituzione: nè potrebbe essere altrimenti ove si consideri che l'asilo nido, per attrezzatura, idoneità del personale addetto e per le stesse possibilità di uso, assorbe e comprende la camera di allattamento.

La differenza tra le due istituzioni assistenziali consiste in ciò: mentre le camere di allattamento servono solo all'allattamento dei bambini, i quali debbono essere quivi portati dal di fuori nelle ore stabilite per l'allattamento, gli asili nido hanno più complesso scopo di assistenza in quanto destinati all'allattamento, all'alimentazione e soprattutto alla custodia ed alla sorveglianza dei bambini durante il lavoro della madre.

Tuttavia la camera di allattamento, per espressa intenzione del Legislatore (art. 21 della legge), può considerarsi una forma embrionale di asilo nido, dovendo essere arredata convenientemente, e pertanto fornita almeno di sedie e relativi sgabelli poggiatesta, di uno spogliatoio, di lavandino con sapone ed asciugamani. Tutto ciò, evidentemente, rappresenta il minimo richiesto per la camera di allattamento, poichè la legge ha inteso configurare l'ipotesi che il bambino vi soggiorni custodito da personale idoneo mentre la madre è al lavoro. Circa il personale predetto, sono sufficienti, relativamente alla camera di allattamento, elementi idonei per requisiti attitudinali e per età, anche se non muniti di titoli di esperienza sanitaria specifica. È doveroso pretendere, tuttavia, uno stato di salute assolutamente integro e immune da malattie che possono comunque trasmettersi ai bambini. Pertanto, il datore di lavoro è tenuto ad accertare che la idoneità del personale adibito alla camera di allattamento sia anche e soprattutto fisica.

Per quanto concerne l'asilo nido appare rispondente alle sue necessità funzionali che esso abbia una ricca attrezzatura tecnica (sala divezzi con lettini, appositi locali di soggiorno, refettorio, cucina, locale per il medico e le relative visite, un ambiente di isolamento per eventuali malattie infettive. ecc.).

In proposito si ritiene opportuno sottolineare l'inscindibilità, nella determinazione degli obblighi posti a carico dell'imprenditore, tra la predisposizione dei mezzi strumentali per la tutela fisica delle lavoratrici madri e l'onere relativo. Si è inve-

ce sostenuto da qualche parte che il Legislatore, nel prescrivere l'obbligo della istituzione degli asili nido non abbia configurato il corrispondente obbligo per le aziende, di provvedere anche alla alimentazione degli assistiti, il cui onere, pertanto dovrebbe essere a carico delle lavoratrici madri.

Siffatta interpretazione contrasta sia con la lettera che con lo spirito della legge. Se il Legislatore avesse inteso statuire lo obbligo del contributo dovuto dalla lavoratrice, non solo ne avrebbe fatta esplicita menzione, ma ne avrebbe fissata l'entità, rimettendone, quanto meno, la valutazione al potere discrezionale dell'Ispettorato del Lavoro e non già al mero giudizio dello imprenditore.

Inoltre, laddove viene usato il termine di «contributo», l'art. 11 della legge (3° e 4° comma) si riferisce sempre al datore di lavoro e mai alla lavoratrice. Per gli asili nido esclusivamente aziendali, poi, non si allude ad alcuna forma contributiva, essendo implicito che come l'istituzione così anche l'esercizio resti a carico dell'azienda.

Concludendo, si può affermare che la norma in esame costituisce un tutto unico, inscindibile, pur nella necessaria articolazione dei tre essenziali aspetti in cui si concreta il dovere di assistenza verso la prole: l'allattamento, l'alimentazione e la custodia di essa prole.

Da ultimo, per quel che riguarda il personale da adibire agli asili nido, è necessario che, oltre ai requisiti già cennati a proposito delle camere di allattamento, esso sia provvisto di preparazione didattica per l'assistenza e l'educazione della prima infanzia. Spetterà all'Ispettorato del Lavoro di accertare che il personale di custodia in argomento risponda allo scopo e sia in possesso dei richiesti requisiti (diploma, certificazioni di enti, ecc.). A tal fine si suggerisce l'opportunità di avvalersi del parere di organi assistenziali o di istituti specializzati, quali l'Opera Nazionale Maternità e Infanzia, le cliniche pediatriche, ecc.

40. - *Condizioni per l'istituzione delle camere e degli asili.*

Con il primo comma dell'art. 11, la legge ha inteso assicurare un *minimum* di protezione per la madre ed il bambino me-

dianete l'istituzione della camera di allattamento, condizionandola alla presenza nell'azienda di almeno 30 donne coniugate di età non superiore ai 50 anni. È stato posto il quesito se, nella cifra suddetta, siano o meno da computarsi le donne in istato di vedovanza. La dizione letterale dell'art. 11, circoscrivendo lo obbligo alle aziende presso le quali siano occupate donne coniugate, porta a risolvere il quesito in senso negativo.

E infatti noto che, nel nostro ordinamento giuridico, la morte di uno dei coniugi costituisce l'unica causa di *scioglimento* del vincolo matrimoniale (art. 149 del *Codice Civile*), con la conseguenza che il superstite (vedovo) può passare a seconde nozze. Pertanto agli effetti dell'applicazione del ripetuto art. 11, le vedove sono da equipararsi alle nubili, in quanto le une e le altre hanno la stessa possibilità generica di porre in essere il vincolo coniugale, la cui sussistenza è la condizione voluta dal Legislatore per l'adempimento dell'obbligo imposto al datore di lavoro.

I commi secondo e terzo dello stesso art. 11, conferiscono all'Ispettorato del Lavoro una facoltà positiva e una negativa, intesa la prima a sostituire la camera di allattamento con l'asilo nido e la seconda di esonerare il datore di lavoro dall'obbligo di cui al primo comma dell'articolo in esame allorquando egli possa dimostrare di partecipare alla istituzione o al finanziamento di asili nido interaziendali.

Gli organi di vigilanza hanno, quindi, la facoltà di esaminare, in base al numero delle donne, alla frequenza delle nascite, alle condizioni locali, all'assenza o presenza di istituzioni protettive dell'infanzia, ed infine in relazione alle possibilità finanziarie dell'azienda, la opportunità che, al posto della camera di allattamento, si provveda alla istituzione di un asilo nido nell'azienda, o si promuova la istituzione di asili nido interaziendali. Gli organi medesimi, infine, possono esonerare l'imprenditore da detto obbligo, quando nella località siano funzionanti asili nido gestiti da enti di assistenza, dei quali le lavoratrici possano facilmente e convenientemente fare uso, oppure quando si addivenga alla istituzione di asili nido interaziendali. In ambedue i casi, tuttavia, l'esonero è condizionato alla partecipazione ed al concorso del datore di lavoro al finanziamento di detti organismi assistenziali.

In proposito, questo Ministero ritiene, sempre che le circo-

stanze lo consentano, che la creazione degli asili nido interaziendali debba essere incoraggiata, poichè allo sforzo comune di più aziende corrisponde una maggiore disponibilità di mezzi e, conseguentemente, una più organizzata istituzione. In sede di ripartizione degli oneri fra le aziende, si dovrà osservare il criterio di una congrua distribuzione delle spese in rapporto alla potenzialità delle imprese, al grado di frequenza del personale dipendente, ecc.

È stato rilevato che l'obbligo, di cui al primo comma dello art. 11 della legge, è in funzione del potere discrezionale e dell'apprezzamento degli Ispettorati del Lavoro: deve tuttavia tener presente che l'obbligo esiste e che, conseguentemente, i datori di lavoro, ai quali la legge si rivolge, sono tenuti ad ottemperarvi. Le elevate finalità della legge escludono che possa tollerarsi un atteggiamento, da parte di questi ultimi, ispirato ad assenteismo od inerzia. Essi potranno richiedere l'intervento degli organi ispettivi nei casi in cui ritengano più conveniente o comunque più economico provvedere, anzichè alla costituzione di un asilo nido aziendale, alla istituzione di uno interaziendale ovvero al finanziamento di organismi analoghi già esistenti nella zona. D'altra parte, la elasticità dei criteri contenuti nel ripetuto art. 11 sta a denotare come il Legislatore si sia preoccupato di dar vita, attraverso una graduale ed intensa opera di profilassi sociale, ad istituzioni rivolte alla protezione della madre e del fanciullo, sempre più rispondenti ai bisogni della collettività. Di tale intendimento debbono rendersi interpreti gli Ispettorati del Lavoro, promuovendo e disponendo, valutando e vigilando, in un settore che offre così ampie possibilità di sviluppo etico-sociale.

41. - *Camere di allattamento e asili nido in agricoltura.*

Le suesposte considerazioni assumono un valore ancor più probante se dal settore industriale, commerciale, ecc. si passa a quello agricolo, ove evidentemente l'opera di profilassi è maggiormente necessaria ed urgente, nè può essere attuata con un astratto obbligo previsto da una norma di legge.

Sono note le condizioni di disagio e di netta inferiorità in cui versa la campagna rispetto alla città, particolarmente per ciò

che riguarda le provvidenze igienico-sanitarie in genere. L'art. 25 del regolamento, che determina le modalità cui l'Ispettorato del Lavoro deve attenersi per l'attuazione del precetto legislativo, sembra tradurre in termini concreti la *ratio legis* quale risulta dall'art. 11: rendere partecipi anche i lavoratori dei campi dei benefici connessi al continuo ed irrefrenabile progresso sociale, attraverso la costituzione di organismi protettivi della infanzia, che tendano, in una visione ampiamente prospettica, a servire non soltanto la numerosa categoria delle donne al lavoro, ma tutta indistintamente la popolazione rurale, troppo spesso privata di quelle importanti istituzioni che invece la città offre ai lavoratori urbani.

Nell'intento di addivenire alla pratica realizzazione degli scopi innanzi cennati, questo Ministero ritiene che l'azione degli Ispettorati del Lavoro, in attuazione dell'art. 11 della legge e 25 del regolamento, possa essere largamente facilitata mediante la collaborazione degli organismi sindacali di categoria, non solo in agricoltura, ma anche negli altri settori produttivi. Tale collaborazione non dovrebbe tuttavia limitarsi alla formulazione di proposte o pareri, ma dovrebbe esplicarsi in forme e modi di persuasione e di convincimento sia nei confronti delle lavoratrici madri, affinché queste si avvalgano delle istituzioni predisposte a tutela della loro maternità, sia presso i datori di lavoro, onde siano indotti a sentire che l'adempimento dell'obbligo di legge risponde al principio di ordine generale, in virtù del quale il maggior benessere della collettività si traduce in un migliore e più adeguato sistema di vita per il singolo.

Ciò premesso, da un punto di vista generale, occorre domandarsi se il limite massimo di trenta donne coniugate di età non superiore ai 50 anni - stabilito, come sopra detto, dal primo comma dell'art. 11 della legge - sia operante anche nel settore agricolo, avendo qualcuno sostenuto che l'ultimo comma del menzionato art. 11 - che com'è noto, concerne specificamente il lavoro agricolo - dovrebbe ritenersi avulso dal rimanente articolo, di guisa che le condizioni stabilite dal primo comma sarebbero operanti soltanto nei confronti di aziende diverse da quelle agricole (industriali, commerciali, ecc.).

In proposito questo Ministero non può che richiamarsi alla precedente **circolare n. 137 del 9 agosto 1954**, con la quale è stato precisato che l'ultimo comma dell'art. 11 non è da porre

in correlazione con il primo, quanto al limite minimo di lavoratrici occupate, ai fini dell'istituzione degli asili-nido e delle camere di allattamento e che spetta all'Ispettorato del Lavoro di valutare discrezionalmente, al di fuori di detto limite, l'opportunità di addivenire, nelle singole zone agricole, alla concreta istituzione dei locali predetti, prescindendo dall'unità aziendale.

Circa, poi, l'eventualità, prevista dall'art. 25 del regolamento, che in alcune zone agricole vi sono camere di allattamento e asili-nido gestiti o diretti da Enti diversi dall'O.N.M.I., lo Ispettorato del Lavoro, per evitare duplicazioni di istituzioni in relazione ai bisogni delle zone stesse, e previa accurata valutazione delle circostanze specifiche, ha facoltà di promuovere apposite convenzioni affinché le lavoratrici fruiscono degli organismi già esistenti. Al riguardo questo Ministero, alla stregua dei risultati positivi conseguiti in talune provincie della Calabria e delle Puglie, considera anzi con particolare favore la stipulazione, qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge, di convenzioni con Enti locali di assistenza.

Gli Ispettorati del Lavoro vorranno effettuare accurati accertamenti sull'attuale consistenza numerica degli asili-nido esistenti nei Comuni, sulla loro appartenenza, sull'attrezzatura di cui dispongono, nonché sul numero dei bambini da assistere in relazione alla loro distribuzione territoriale.

Concludendo, le varie ipotesi alle quali può ricondursi l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di istituire gli organismi assistenziali in esame sono:

a) in tutti i settori di attività tranne che per quello agricolo: camere di allattamento aziendali, asili-nido aziendali, asili-nido interaziendali, asili-nido pubblici, gestiti da Enti, previa partecipazione al relativo finanziamento da parte delle aziende che chiedono di essere esonerate dall'obbligo di istituire la camera di allattamento o l'asilo-nido;

b) per il settore agricolo: asili-nido o camere di allattamento interaziendali, con gestione dell'Opera Nazionale Maternità ed Infanzia, asili-nido o camere di allattamento già esistenti nella zona e gestiti da Enti diversi dall'O.N.M.I., con il concorso finanziario dei datori di lavoro della zona.

In ultimo, per ciò che riguarda la determinazione del fabbi-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

sogno finanziario per l'allestimento e l'esercizio delle istituzioni in argomento, nonché la riscossione dei contributi relativi, si richiamano le istruzioni ministeriali impartite con **circolare n. 20/11933 del 1° aprile 1954** della Direzione generale della previdenza e assistenza sociale (Div. XX).

LA TUTELA ECONOMICA DELLE LAVORATRICI MADRI

42. - *Trattamento economico.*

Alla tutela fisica delle lavoratrici gestanti e puerpere fa riscontro la loro tutela economica.

Invero, la *legge 26 agosto 1950, n. 860*, se è venuta ad attuare una più adeguata ed organica disciplina protettiva della lavoratrice, durante la gestazione ed il puerperio, ha introdotto anche nuove forme di tutela economica attraverso il meccanismo previdenziale, operante nel regime in vigore sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

Le disposizioni che disciplinano la tutela economica di maternità, contenute nel titolo 2° della legge, stabiliscono la concessione alle lavoratrici gestanti e puerpere di una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutta la durata del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dagli artt. 5 e 6 della legge stessa. (L'art. 6 è stato successivamente modificato dall'articolo unico della *legge 23 maggio 1951, n. 394*).

A favore invece delle lavoratrici operaie dell'agricoltura è stabilita la concessione di una indennità *una tantum* da corrispondersi metà all'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro e metà dopo il parto.

Particolari norme poi, motivate dalla specialità del rapporto di lavoro, disciplinano nel titolo 3° la tutela medesima per le lavoratrici a domicilio e per quelle addette ai servizi familiari. Anche per esse è prevista la concessione di un assegno di maternità in cifra unica non frazionabile in rate.

43. - Tutela economica ed assicurazione obbligatoria di malattia.

Indirizzo unico di tutte le citate norme è che la tutela economica delle lavoratrici madri si attua nell'ambito delle norme in vigore sull'assicurazione obbligatoria contro le malattie o delle altre sulle assicurazioni sociali obbligatorie.

Infatti, per quanto riguarda il trattamento economico delle lavoratrici madri, la legge inserisce la nuova tutela nel sistema legislativo vigente per l'assicurazione obbligatoria di malattia, sia in materia di prestazioni, le quali debbono essere corrisposte con gli stessi criteri con cui sono corrisposte le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria di malattia (art. 17, 3° comma), sia in materia di contributi, i quali debbono essere versati dai datori di lavoro (art. 23) in aggiunta ai contributi dovuti per la assicurazione obbligatoria di malattia e con l'osservanza delle norme vigenti per il calcolo dei contributi stessi.

È da notare poi che la legge (artt. 17, 22 e 23) affida esplicitamente la gestione della speciale tutela di cui trattasi alla I.N.A.M. ed agli Istituti abilitati per legge all'esercizio dell'assicurazione obbligatoria di malattia, presso i quali i datori di lavoro sono tenuti a versare i relativi contributi per i propri dipendenti, aventi diritto in caso di malattia alla relativa indennità da parte degli Istituti stessi.

Per le lavoratrici invece che, ai sensi delle vigenti disposizioni, non hanno diritto alla indennità giornaliera in caso di malattia a carico degli Istituti di assicurazione obbligatoria, la legge dispone che l'indennità giornaliera di maternità deve essere corrisposta (analogamente del resto al trattamento economico in caso di malattia) direttamente dal datore di lavoro.

L'inserimento della tutela economica delle lavoratrici madri nel sistema vigente per l'assicurazione obbligatoria di malattia è stato puro e semplice: la legge cioè non ha apportato alcuna innovazione o modifica al sistema stesso. Pertanto nessuna illazione è possibile trarre dalle sue norme circa un implicito riconoscimento della competenza in questa materia a favore di organismi assistenziali di fatto, quali le mutue aziendali ed interaziendali di malattia, ancora oggi operanti in base a norme contrattuali di carattere privatistico, oppure a favore di situazioni di fatto derivanti da accordi di categoria anch'essi di natura privata, mediante i quali il trattamento economico di malattia dei lavoratori operai è assunto a proprio carico dai datori di lavoro.

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

Tali organismi e situazioni di fatto costituiscono materia rientrante nel quadro della mutualità generale obbligatoria di malattia, ed attendono, innanzitutto, la loro sistemazione giuridica, la quale non potrà essere effettuata se non nel sistema delle disposizioni di legge relative alla mutualità stessa.

In conseguenza anche per le lavoratrici operaie, che siano iscritte nelle predette mutue, ai fini dell'assistenza di malattia, o che usufruiscano del trattamento economico di malattia per contratto da parte dei propri datori di lavoro, la competenza per la gestione della tutela economica di maternità, di cui alla *legge n. 860*, spetta agli Istituti di assicurazione obbligatoria di malattia ed a questi ultimi i datori di lavoro sono tenuti a versare, secondo il proprio settore, il contributo supplementare all'uopo stabilito dall'art. 23 della legge.

Considerazioni analoghe debbono ripetersi per quanto concerne le lavoratrici a domicilio e quelle addette ai servizi familiari, il cui trattamento economico di maternità è inserito nel sistema legislativo vigente per le assicurazioni sociali obbligatorie e la cui gestione è dalla legge (titolo 3°) affidata esplicitamente all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

È da osservare peraltro che il predetto principio, pur non contestabile in linea di diritto, ha trovato, in pratica, difficoltà obiettive di attuazione nei riguardi delle aziende elettriche, gasistiche ed acquedottistiche, le quali provvedono per contratto collettivo di lavoro stipulato anteriormente all'entrata in vigore della legge, a corrispondere direttamente *alle lavoratrici operaie dipendenti* il trattamento economico in caso di malattia.

Al riguardo, poichè una idonea soluzione per tali aziende deve essere studiata in un quadro più generale ed organico comprendente anche l'assicurazione di malattia, questo Ministero, con *nota 24 marzo 1952, n. 22/32467*, e successiva *28 gennaio 1953, n. 22/34360*, dirette alle organizzazioni sindacali interessate ed all'I.N.A.M., è venuto nella determinazione di disporre che, in attesa che siano esaminati i provvedimenti opportuni per risolvere il problema medesimo, le sopraccitate aziende possono corrispondere direttamente alle lavoratrici operaie dipendenti il trattamento economico di maternità ed in conseguenza la I.N.A.M. può soprassedere, nel frattempo, a richiedere alle aziende stesse il versamento del contributo stabilito dall'art. 23 della legge stessa.

Si avverte ora che la questione delle lavoratrici in argomento è tuttora all'esame; e questo Ministero si riserva di comunicare quanto prima le sue definitive determinazioni a modifica o meno di quelle mantenute nelle precitate note 24 marzo 1952, n. 22/32467, e 28 gennaio 1953, n. 22/34360.

44. - *Indennità di maternità e prestazioni sanitarie di malattia.*

È stato chiesto a questo Ministero di precisare se, oltre le indennità giornaliere ed *una tantum* di cui rispettivamente agli artt. 17 e 22 della legge, debbano essere poste a carico della gestione mutualistica di maternità anche le altre prestazioni assistenziali prescritte dalla stessa legge a favore delle lavoratrici madri, quali l'assistenza al parto di cui all'art. 32 del regolamento ed in genere le prestazioni mediche e farmaceutiche per le cure ostetrico-ginecologiche relative allo stato di gravidanza e di puerperio.

Il quesito trae motivo e giustificazione dal fatto che, a prescrivere le predette prestazioni assistenziali, sono proprio le speciali norme della legge n. 860.

Al riguardo ogni interpretazione non può non richiamarsi che ai termini stessi dell'art. 23 della legge, in base al quale il contributo supplementare stabilito per la gestione maternità è espressamente dovuto e quindi destinato «per la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione degli artt. 17, lettera a), e 22 della legge», e cioè per la corresponsione del trattamento economico che si concreta nella indennità giornaliera o nella indennità *una tantum* prescritte rispettivamente dai predetti articoli.

La legge non ha predisposto altri particolari mezzi finanziari per la copertura degli oneri assistenziali di cui è oggetto nel quesito sopracitato; e pertanto, allo stato attuale delle norme, al fine di non defraudare le lavoratrici gestanti della tutela cui hanno diritto, non vi è altra soluzione se non quella di porre gli oneri relativi alle prestazioni assistenziali in argomento a carico delle competenti gestioni di assistenza e di malattia, restando invece a carico della gestione mutualistica di maternità il solo trattamento economico disposto dai predetti artt. 17, lettera a), e 22 della legge a favore delle lavoratrici aventi diritto durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dall'art. 5 della leg-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

ge stessa e dall'articolo unico, primo comma, della legge 23 maggio 1951, n. 394.

45. - *I soggetti della tutela economica.*

L'art. 26 del regolamento detta i criteri per l'attuazione organica delle disposizioni contenute negli artt. 17 e 22 della legge per quanto concerne i soggetti che hanno diritto al trattamento economico di maternità, e regola la competenza assistenziale in materia degli Istituti di assicurazione obbligatoria di malattia, anche in armonia col contenuto del terzo comma dell'art. 23 della citata legge.

Fondamentale al riguardo è il richiamo esplicito alle norme in vigore per il diritto al trattamento economico per il caso di malattia, sia per quanto riguarda in linea generale la determinazione degli aventi diritto, sia inoltre per quanto riguarda i criteri di corresponsione della prestazione.

Si presenta cioè alla base della legge n. 860 la distinzione dei lavoratori, sotto il profilo delle prestazioni a cui hanno diritto, nei seguenti gruppi:

a) lavoratori aventi diritto, in forza delle leggi vigenti, alla assistenza economica in caso di malattia da parte degli Istituti, che, in quel campo, esercitano l'assicurazione obbligatoria;

b) lavoratori non aventi diritto, per legge, alla suddetta assistenza economica in caso di malattia da parte degli Istituti di assicurazione obbligatoria.

Sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori compresi nel primo gruppo a), il datore di lavoro deve versare agli Istituti di assicurazione obbligatoria, il contributo previsto dall'art. 23 della legge. Corrispondentemente le lavoratrici gestanti e puerpere comprese in esso hanno diritto a percepire - dagli Istituti assicuratori suddetti - l'assistenza economica prevista dagli artt. 17 e 22 della legge.

Il contributo supplementare non deve invece essere corrisposto dai datori di lavoro per i lavoratori compresi nel secondo gruppo b). Di conseguenza, l'assistenza prevista dalla legge viene corrisposta, alle lavoratrici comprese nel gruppo stesso, direttamente dal datore di lavoro art. 17, lett. b).

Diversa, perciò, ed autonoma essendo la disciplina giuridica del trattamento economico in caso di malattia per ciascuna delle due predette categorie di lavoratori, distinta e separata è per ognuna di esse la disciplina del trattamento di maternità, e pertanto le lavoratrici tutelate da una delle due discipline non hanno alcun titolo per invocare i benefici dell'altra, nemmeno in via complementare od integrativa.

Inoltre, da tutto il sistema della legge emerge che *soggetto del diritto alla indennità di maternità è la lavoratrice dipendente* per la quale, all'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro (artt. 5 e 6, modificato, della legge), *risulti in atto il rapporto di lavoro, con la corresponsione del relativo salario.*

Chiara conferma di ciò si ha nei termini dell'art. 18 della legge, il quale dispone che la misura dell'indennità medesima sia determinata tenendo conto della *retribuzione percepita dalla lavoratrice interessata nei due periodi di paga immediatamente precedenti* a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Tuttavia, come diretta conseguenza del predetto principio, sarebbero rimaste prive di assistenza economica le lavoratrici sospese od assenti dal lavoro e prive di retribuzione all'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, e su tale eventualità è stata richiamata l'attenzione di questo Ministero con segnalazioni di varia provenienza. Peraltro, dato lo spirito sociale che informa la *legge n. 850*, e mediante una interpretazione in senso favorevole alle lavoratrici interessate della norma di cui al 3° comma dell'art. 17, è stato possibile ammettere anche esse al godimento dell'indennità giornaliera, applicando nel caso, in via analogica, i criteri in vigore per la speciale protezione assicurativa a favore del *lavoratore sospeso* (non già per quello disoccupato a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro) contenuti nell'art. 30 del contratto collettivo nazionale di lavoro 3 gennaio 1939.

A ciò provvede il secondo comma dell'art. 26 del regolamento, in forza del quale le lavoratrici interessate hanno diritto alla indennità di maternità, purchè la sospensione o l'assenza sia limitata al massimo ai 60 giorni immediatamente precedenti l'inizio del periodo di interdizione.

Tale limitazione invece non sussiste per le lavoratrici ge-

stanti la cui assenza sia dovuta a malattia o ad infortunio sul lavoro.

Per quanto poi riguarda la misura della indennità giornaliera da corrispondere alle lavoratrici assenti o sospese, il relativo computo è disciplinato dall'art. 29, ultimo comma, del regolamento sulla base della retribuzione percepita nei due periodi di paga scaduti ed immediatamente precedenti il giorno nel quale ha avuto inizio la sospensione o l'assenza.

In caso di decesso della lavoratrice durante il periodo di interdizione, previsto dalla legge, la corresponsione della indennità giornaliera di maternità cessa dal giorno successivo a quello del decesso.

Per quanto concerne le lavoratrici madri del settore agricoltura, ove il decesso si verifichi nel periodo di interdizione pre-parto, spetta ad esse intera la prima rata della indennità *una tantum* prevista dall'art. 22, ultimo comma, della legge. Parimenti spetta alle dette lavoratrici intera anche la seconda rata di indennità, ove il decesso si verifichi durante il periodo di interdizione *post-partum*.

L'importo delle giornate di indennità giornaliera o delle rate di indennità *una tantum* maturate e non corrisposte alla lavoratrice deceduta, è liquidato a favore degli eredi, secondo le norme del codice civile, che regolano le successioni.

Ai fini comunque del computo della indennità di maternità delle lavoratrici gestanti e puerpere di tutti i settori, la data del parto deve intendersi compresa nel periodo di interdizione pre-parto.

46. - *Indennità di maternità e prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale, per tubercolosi. Altre indennità - non cumulabilità.*

A questo punto è opportuno dire che nel sistema giuridico vigente in questa materia non è ammissibile il cumulo dell'indennità di malattia con altri trattamenti economici previdenziali.

a) In primo luogo, per quanto riguarda la *indennità temporanea per infortunio o per malattia professionale*, giova rilevare che tanto essa quanto la indennità di maternità sono disposte al

medesimo fine di riparare parzialmente al danno economico subito dalle lavoratrici assicurate in dipendenza della perdita della retribuzione a seguito dell'infortunio o malattia professionale e dell'allontanamento obbligatorio dal lavoro per gravidanza.

Trattasi cioè di indennità che, se pure diversamente disciplinate, hanno lo stesso titolo, e perciò non può essere invocato per esse, per un principio elementare applicato nel regime delle prestazioni assicurative sociali, il beneficio della cumulabilità.

Peraltro non può negarsi il diritto delle lavoratrici interessate a fruire delle condizioni di maggior beneficio: e pertanto, a favore delle lavoratrici gestanti, che antecedentemente all'inizio del periodo di interdizione si trovino in godimento della indennità temporanea per infortunio o per malattia professionale a carico dell'I.N.A.I.L., gli Istituti assicuratori di malattia, ferma restando tale indennità temporanea, corrisponderanno dallo inizio del predetto periodo non la misura intera dell'indennità giornaliera di maternità, bensì quanto occorra fino a raggiungere il normale importo (80 per cento della retribuzione) dell'indennità medesima.

b) Sulla base del principio predetto e partendo sempre dal criterio della precedenza cronologica nel verificarsi degli eventi tutelati, si possono per le *lavoratrici madri affette da tubercolosi* e con diritto alle prestazioni economiche dell'assicurazione obbligatoria per la tubercolosi a carico dell'I.N.P.S. distinguere le tre seguenti ipotesi:

1) Lavoratrice gestante che, trovandosi già in godimento dell'indennità giornaliera di maternità, debba essere assistita per t.b.c. con ricovero in luogo di cura o anche ambulatorialmente e con diritto alle prestazioni economiche relative a carico dello I.N.P.S.

Spetta al competente Istituto di assicurazione di malattia di proseguire nella corresponsione della intera indennità di maternità per tutto il periodo stabilito dalla *legge n. 860*, rimanendo a carico dell'I.N.P.S. di corrispondere la eventuale differenza attiva, ove l'importo complessivo delle prestazioni economiche dell'assicurazione contro la tubercolosi superi quello dell'indennità di maternità.

2) Lavoratrice gestante che, mentre è in godimento dell'assistenza per t.b.c. con ricovero in luogo di cura o ambulatoriamente con il diritto alle prestazioni economiche relative a carico dell'I.N.P.S., consegua, ai sensi della *legge n. 860*, il diritto all'indennità di maternità.

Spetta all'I.N.P.S. di proseguire nella corresponsione delle prestazioni economiche dell'assicurazione t.b.c. per tutta la durata prevista dalle relative norme, rimanendo a carico dei competenti Istituti assicuratori di malattia di corrispondere l'eventuale differenza attiva, ove l'importo della indennità di maternità superi quello delle accennate prestazioni economiche dell'assicurazione per la tubercolosi.

3) Lavoratrice gestante in godimento della indennità post-sanatoriale a carico dell'I.N.P.S.

Si applicano in tal caso gli stessi criteri di cui alla seconda ipotesi, fatta eccezione per il periodo di ricovero in luogo di cura disposto dal competente Istituto assicuratore di malattia, in attuazione dell'art. 32 del regolamento, per parto distocico o per complicanze che intervengano nel processo gravidico o di parto, durante il quale periodo la corresponsione dell'indennità post-sanatoriale è sospesa, ed in conseguenza alla lavoratrice gestante interessata spetta l'intero trattamento economico di maternità a carico del competente Istituto assicuratore di malattia.

c) Per il principio della non cumulabilità delle prestazioni aventi lo stesso titolo, debbono ritenersi superati e compresi nelle più favorevoli prestazioni economiche di maternità disposte dalla legge stessa tutti gli assegni e le indennità di parto previsti frammentariamente da particolari disposizioni a favore di lavoratrici di singole categorie, quali ad esempio:

1) l'indennità per parto di L. 1.000, prevista per le lavoratrici del settore industria dalla tabella A, annessa al *D.L.L. 19 aprile 1946, n. 213*;

2) l'indennità di parto pari a 15 giornate di indennità di malattia per le lavoratrici del settore agricoltura, prevista dall'art. 5, 3° comma, del *D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212*;

3) l'assegno di parto di L. 1.000, previsto per le lavoratrici del commercio e del credito, assicurazione e servizi tributari

appaltati, dalla tabella A annessa al *D.L.C.P.S. 31 ottobre 1947, n. 1304*.

d) Con l'art. 24 della legge è stata soppressa, a decorrere dal 1° gennaio 1951, *l'assicurazione per la nuzialità e la natalità*, istituita dal *R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636*. In dipendenza di ciò, da quella data non trovano più giuridico fondamento nemmeno i premi di nuzialità e natalità per gli impiegati del settore industria, previsti dall'art. 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro 1° luglio 1936, i quali, oltre ad avere carattere esplicitamente facoltativo, non potevano non essere considerati del tutto accessori delle prestazioni della soppressa assicurazione obbligatoria.

47. - *Domanda di indennità - Decorrenza e durata della prestazione.*

La domanda di prestazione all'Istituto assicurazione e congiuntamente la dichiarazione del datore di lavoro attestante lo effettuato allontanamento dal lavoro della lavoratrice ai sensi degli artt. 5 e 6 (modificato) della legge, costituiscono documentazione basilare per l'art. 27 del regolamento e alla loro tempestiva presentazione è subordinato il godimento della indennità di maternità. Così dicasi del certificato di nascita del bambino o del certificato di assistenza al parto (a termine o prematuro di cui all'art. 12 del regolamento), ai fini del godimento della indennità nel periodo di assenza dal lavoro successivo al parto.

L'art. 28 del regolamento poi dispone che il godimento della indennità giornaliera decorre dal primo giorno del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro e cessa allo scadere dell'ultimo giorno del periodo medesimo. La disposizione è in relazione alla norma dell'art. 17 della legge, che stabilisce il diritto delle lavoratrici alla indennità di cui trattasi per *tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro* delimitato dagli artt. 5 e 6 (modificato). Trattasi di norma speciale, esplicita, derogativa dei criteri normali per la concessione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria di malattia, ai quali rinvia il terzo comma dell'art. 17 medesimo. Pertanto non è consentito applicare, per la corresponsione dell'indennità di maternità, la carenza di tre

giorni in vigore nell'assicurazione obbligatoria predetta.

«Ove però - aggiunge il secondo comma dell'art. 28 del regolamento - la domanda di indennità giornaliera sia presentata oltre il 15° giorno dalla data di decorrenza del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro, il godimento dell'indennità stessa decorre dalla data di presentazione della domanda all'Istituto assicuratore».

Un'ultima parola sul computo del periodo di interdizione dal lavoro *ante-partum*.

L'art. 5 della legge alla lettera a) dispone il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici del settore industria durante *i tre mesi precedenti* la data presunta del parto. Data la dizione letterale di detta norma, il periodo in questione ai fini del trattamento economico di maternità deve essere computato *a mesi di calendario comune* e non a mesi ragguagliati a 30 giornate.

In tale materia si applicano per i relativi computi i termini dell'art. 2963 del *Codice Civile*.

48. - *Misura dell'indennità di maternità. Retribuzione base.*

Quale debba intendersi la retribuzione da adottare ai fini della determinazione della misura dell'indennità di maternità ai sensi dell'art. 18 della legge, è chiaramente stabilito dall'art. 29 del regolamento. La lettera stessa del citato art. 18, che assume carattere di norma speciale, non permette riferimenti (anche se non infondati sul piano sostanziale) ai criteri fondamentali per il computo della indennità giornaliera nell'assicurazione obbligatoria di malattia.

Peraltro, dato il letterale disposto della norma in questione, la retribuzione da prendersi in considerazione non può essere, in ogni caso, che quella *effettivamente percepita*, da ragguagliarsi ad otto ore a prescindere dal fatto che l'orario di lavoro sia stato di un numero diverso, (minore o maggiore) di ore.

Ogni diversa interpretazione è da ritenersi difforme dalla legge, e perciò esclusa.

Nei principi sopra espressi devono trovare soluzione numerosi quesiti e dubbi insorti in materia nella prima applicazione della legge ed avanzati a questo Ministero da Enti, da Uffici periferici e da Organizzazioni sindacali.

Si aggiunge che, ai sensi del predetto art. 18, la determinazione della misura dell'indennità giornaliera di maternità di cui all'art. 17 deve essere effettuata *per le impiegate* sulla base della retribuzione *del mese* precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza, divisa per trenta, comprendendo cioè nel computo anche le domeniche.

Viceversa, per le *lavoratrici operaie* l'indennità giornaliera di maternità è determinata sulla base della retribuzione percepita *nei due periodi di paga* immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza. Tali periodi di paga riflettono unicamente le giornate di effettiva prestazione di lavoro, escluse le domeniche. Ritiene in conseguenza questo Ministero che la corresponsione dell'indennità giornaliera di maternità per le lavoratrici operaie non possa essere effettuata in base a criteri diversi e che quindi l'indennità medesima debba essere erogata dai competenti Istituti assicuratori *nelle sole giornate lavorative con esclusione delle domeniche*.

Per quanto riguarda le lavoratrici agricole occorre ripetere che la tutela economica di maternità delle operaie della agricoltura (escluse quelle aventi qualifica impiegatizia) è attuata, ai sensi degli artt. 22 e 23 della legge, nel quadro delle particolari disposizioni legislative che disciplinano l'assicurazione obbligatoria di malattia in quel settore (*D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212, modificato con D.L.C.P.S. 9 settembre 1947, n. 981*).

Si applicano pertanto per le lavoratrici in questione, ai fini del diritto alla indennità *una tantum* di cui all'art. 22 della legge, le predette disposizioni per quanto concerne la identificazione dei soggetti, come pure il versamento dei contributi e le trasgressioni agli obblighi relativi.

49. - Assistenza sanitaria di parto.

La legge ammette implicitamente all'art. 8 il diritto all'assistenza sanitaria di parto per tutte le lavoratrici madri comprese nel campo di applicazione di cui all'art. 1. Dispone inoltre esplicitamente che spetta l'assistenza stessa *anche nel caso* in cui il *rapporto di lavoro* sia stato interrotto per *sospensione o cessazione*, purchè la gravidanza abbia avuto inizio quando il rapporto di lavoro era in atto.

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

L'art. 32 del regolamento, fermo comunque il predetto principio generale, disciplina la concessione dell'assistenza di parto per il particolare caso ipotizzato dalla legge.

È ovvia nel citato art. 8 la volontà del Legislatore di contenere l'erogazione dell'assistenza di parto nel campo delle lavoratrici gestanti assicurate, la cui qualifica e condizione possa rilevarsi esclusivamente dalla sussistenza di un rapporto di lavoro all'inizio della gravidanza. I relativi accertamenti sono effettuati dagli Istituti assicuratori competenti a prestare l'assistenza sanitaria di parto, secondo i criteri ed i mezzi in vigore nell'assicurazione obbligatoria di malattia.

50. - *Contributi: calcolo e versamento.*

L'art. 33 del regolamento stabilisce le norme di attuazione degli obblighi contributivi, fissati dall'art. 23 della legge in questione, secondo l'esplicito rinvio alle disposizioni di legge vigenti in materia di assicurazione obbligatoria di malattia ai fini del calcolo e del versamento dei contributi dovuti per tale assicurazione, come pure di quanto altro concerne il contributo medesimo.

In relazione peraltro a quanto disposto dall'art. 26 ultimo comma del regolamento, l'art. 33 del regolamento stabilisce la esclusione dall'obbligo del versamento del contributo supplementare per quei datori di lavoro i cui dipendenti, in base alle disposizioni di legge in vigore sull'assicurazione obbligatoria di malattia, non hanno diritto in caso di malattia alla relativa indennità da parte degli Istituti di assicurazione obbligatoria.

A proposito dei contributi previdenziali occorre dire che è stato prospettato a questo Ministero il quesito se la indennità di maternità, la cui corresponsione è posta a carico dei datori di lavoro ai sensi dell'art. 17, 2° comma, lettera b) della legge, debba essere esonerata o meno dagli obblighi contributivi.

Al riguardo questo Ministero fa presente che alla indennità di cui trattasi non può essere attribuito il carattere di prestazione previdenziale ai sensi dell'art. 1, lettera b) n. 1 del *D.L.L. 1° agosto 1945, n. 592*.

Tale norma dispone, infatti, che non debbano computarsi nella retribuzione imponibile le somme, corrisposte al lavoratore,

la cui erogazione faccia carico a gestioni previdenziali e mutualistiche. Nè appare possibile dare a detta norma alcuna interpretazione analogica ed estensiva.

Ne consegue che, dati i termini del precitato art. 1, lettera b), n. 1 del *D.L.L. 1° agosto 1945, n. 692*, la indennità di maternità in oggetto, per essere corrisposta alle lavoratrici gestanti e puerpere direttamente dal datore di lavoro, è da considerarsi non compresa nel concetto di gestione previdenziale o mutualistica e quindi deve essere assoggettata ai contributi previdenziali ed assistenziali.

51. - *Omesso allontanamento dal lavoro, riassunzione, assunzione ex novo nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.*

L'allontanamento dal lavoro della lavoratrice gestante nei termini e per i periodi stabiliti dagli artt. 5 e 6 (modificato) della legge costituisce norma tassativa, non derogabile dalle parti ed a carico dei datori di lavoro che contravvengano ad essa l'art. 33 della legge prevede particolari penalità.

Ciò stante, ogni permanenza o indebita riassunzione al lavoro della lavoratrice gestante e puerpera durante il periodo di assenza obbligatoria è da ritenersi fatto illecito e non produttivo, perciò, del diritto della lavoratrice interessata alla tutela economica di maternità.

A tale principio si ispira l'art. 35 del regolamento, il quale inoltre determina che le indennità, eventualmente percepite in violazione della citata norma, debbono essere rimborsate all'Istituto assicuratore dal datore di lavoro inadempiente.

Non sembra superfluo ricordare ora, ad evitare eventuali dubbi, che l'art. 35 in esame, in armonia del resto ai criteri informativi della legge ed ai termini stessi dell'art. 26 del regolamento, ha riguardo esclusivamente a quelle lavoratrici gestanti le quali, *già soggetti di un rapporto di lavoro* e già assicurate quindi per la malattia con diritto alla relativa indennità economica, *debbono essere allontanate dal lavoro all'inizio del periodo di interdizione obbligatoria* fissato dall'art. 5 della legge e dall'art. 6 unico della *legge 23 maggio 1951, n. 394* (che ha modificato l'art. 6 della *legge n. 860*).

L'art. 35 del regolamento si limita perciò a disciplinare soltanto i casi di permanenza e di indebita riassunzione al lavoro

di dette lavoratrici nel periodo di assenza obbligatoria dal lavoro.

Diverso è il caso di gestanti che siano assunte al lavoro *ex novo* nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilito dalle citate norme di legge, e perciò sfornite dei requisiti all'uopo richiesti, fra cui quello di una occupazione e retribuzione in atto all'inizio del periodo di interdizione.

Il rapporto di lavoro per esse - come è stato già detto più sopra - non può ritenersi legittimamente costituito: esse pertanto non possono essere comprese nel novero delle lavoratrici madri, per le quali la legge ha disposto i benefici della speciale tutela fisica ed economica. La loro assunzione al lavoro, che costituisce aperta violazione alle norme predette, non conferisce diritto alcuno a percepire l'indennità di maternità.

D'altro canto l'art. 31 della legge stabilisce esplicitamente che il certificato medico di gravidanza indica la data presunta del parto e fa stato a tale riguardo nonostante qualsiasi errore di previsione. Di conseguenza la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza, costituisce termine tassativo per computare il periodo di interdizione *ante partum* e per accertare quindi che l'assunzione al lavoro non sia avvenuta durante il periodo di interdizione.

Sui casi del genere si richiama la particolare vigilanza degli Ispettorati del lavoro e degli Istituti assicuratori competenti, al fine di evitare che, attraverso indebite assunzioni al lavoro di gestanti durante i periodi di interdizione, siano fatti tentativi fraudolenti, sulla base di elementi apparentemente probanti per lucrare i benefici economici della gestione mutualistica di maternità.

52. - *Automatismo della prestazione, rivalsa, composizione amministrativa.*

Come in regime di assicurazione obbligatoria di malattia, così in regime di tutela economica della lavoratrice gestante e puerpera, l'Istituto assicuratore è tenuto a corrispondere le prestazioni anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia ottemperato ai suoi obblighi contributivi. Così è espressamente stabilito dall'art. 37 del regolamento,

Corrispondentemente è riconosciuta all'Istituto assicuratore la facoltà di rivalersi nei confronti del datore di lavoro inadempiente del costo delle prestazioni corrisposte.

Il datore di lavoro ha tuttavia diritto di ottenere la composizione amministrativa della pratica, purchè, entro trenta giorni dalla richiesta di rimborso da parte dell'Istituto assicuratore di malattia, ne faccia domanda corredata dei documenti che comprovino il pagamento dei contributi arretrati, degli interessi di mora e dell'importo delle prestazioni ridotte al trenta per cento.

LA CERTIFICAZIONE SANITARIA E LE VISITE MEDICHE

53. - *Generalità.*

La esposizione dei vari istituti giuridici nei quali si concreta la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri ha messo in risalto l'importanza grandissima che hanno - nel sistema generale - gli interventi di carattere sanitario, interventi che si attuano mediante visite mediche e di controllo e che danno luogo a quella che comunemente viene nominata la certificazione sanitaria.

Le dette visite mediche e le relative certificazioni sono essenziali per l'esercizio dei diritti delle lavoratrici madri e per l'esistenza degli obblighi imposti dalla legge ai datori di lavoro ed agli Istituti assicuratori di malattia. È opportuno quindi soffermarsi un poco a parlare, sia della certificazione sanitaria in generale che delle visite mediche ordinarie e di controllo.

54. - *Distinzioni e modalità.*

La certificazione medica, in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, deve essere conforme al disposto degli artt. 4 e 5 del regolamento quando serve a documentare lo stato di gravidanza (artt. 3 e 5 della legge e 6, 7 e 13 del regolamento) o l'avvenuta visita di controllo, nei casi richiesti. Detta certificazione può, invece, essere difforme dai modi stabiliti dai citati articoli quando serve a documentare l'avvenuto aborto

(art. 11, comma 2° del regolamento) ovvero preesistenti forme morbose o gravi complicazioni della gestazione (artt. 7 della legge e 21 del regolamento).

Esaminando in particolare l'art. 4 del regolamento, si rileva che i medici abilitati a rilasciare i certificati previsti dalla legge sono i seguenti: gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'O.N.M.I., i medici dell'Istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di malattia.

Mentre per le prime tre categorie nulla v'è da osservare, per la quarta è necessario precisare che «medici dell'Istituto» sono da intendersi i soli funzionari vincolati da rapporto di impiego o da rapporto professionale specifico con l'Ente assicuratore. Sono comunque da escludere i cosiddetti «medici convenzionati», sia perchè il medico di fiducia della lavoratrice non figura nell'elenco su riportato, e sia anche perchè il certificato medico di gravidanza, dovendo avere valore probatorio assoluto - allo scopo di consentire l'automatismo del sistema giuridico-economico-protettivo nei confronti della lavoratrice madre - deve essere compilato da persone che offrano determinate garanzie di ufficialità.

Nulla vieta che un sanitario non compreso nell'elenco di cui sopra, possa rilasciare il certificato medico di gravidanza: tuttavia, pur producendo determinati effetti nell'ambito di applicazione della legge (vedasi art. 7, comma 2°, del regolamento), tale certificato deve sempre essere regolarizzato da un medico che rivesta la qualifica di «pubblico funzionario» o di «incaricato di un pubblico servizio».

Altro elemento che giustifica il ricorso alle menzionate categorie di sanitari piuttosto che a professionisti in genere, è dato dal principio della gratuità assoluta sia del certificato che dell'opera prestata dal sanitario per l'accertamento delle condizioni fisiologiche della gestante: nessuna norma giuridica potrebbe, infatti, imporre la gratuità delle prestazioni ad un libero professionista.

55. - Rilascio e presentazione del certificato di gravidanza.

I certificati, emessi a norma dell'art. 4 del regolamento, debbono essere redatti in duplice copia affinchè la lavoratrice pos-

sa contemporaneamente provvedere alla loro consegna sia al datore di lavoro che all'Istituto presso il quale essa è assicurata: il certificato di gravidanza deve contenere i dati di cui al successivo art. 5.

L'Ispettorato del Lavoro, che prima dell'emanazione delle norme regolamentari riceveva copia del certificato di gravidanza, riceve ora, mensilmente, l'elenco delle lavoratrici che hanno presentato il certificato predetto. Tale elenco, compilato a cura dell'Istituto assicuratore, deve contenere la integrale descrizione degli elementi costitutivi del certificato medesimo.

Per ciò che riguarda gli adempimenti da osservarsi a cura della lavoratrice, ai sensi del 1° comma dell'art. 6 del regolamento, è opportuno, per regolarità amministrativa, che la lavoratrice, la quale si avvale del medico dell'Istituto assicuratore per la compilazione del certificato di gravidanza, provveda ugualmente a consegnare allo stesso Istituto il certificato (o la copia dello stesso) al fine di evitare eventuali errori o smarrimenti, a meno che l'Istituto presso il quale essa ha fatto eseguire l'accertamento medico non le rilasci apposita ricevuta comprovante di aver trattenuto la copia del certificato destinata all'Ente.

L'art. 6, comma 2°, del regolamento configura una particolare garanzia a favore delle lavoratrici: l'obbligo per il datore di lavoro di rilasciare la ricevuta del certificato medico all'interessata che lo ha presentato, e di conservare il certificato in parola per la durata di un anno. La determinazione di tale obbligo, penalmente sanzionata, tende ad eliminare il verificarsi di casi in cui, per la intenzione fraudolenta dell'una o dell'altra parte, il datore di lavoro dichiara di non essere a conoscenza dello stato di gravidanza a mezzo certificato, e la dipendente invece asserisca il contrario.

L'art. 7 del regolamento, nel contemplare l'ipotesi che il certificato medico di gravidanza non sia stato rilasciato in conformità del disposto di cui ai precedenti artt. 4 e 5, dispone che il datore di lavoro e l'Istituto assicuratore sono tenuti a richiederne la regolarizzazione, entro dieci giorni dalla ricezione dello stesso. Il termine suddetto trova essenzialmente la propria giustificazione nella necessità di stabilire una procedura quanto più possibile sollecita in materia di atti dai quali possono deri-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

vare effetti giuridici in favore delle lavoratrici madri.

L'inosservanza di detto termine, da parte dei due soggetti sopra menzionati, non esclude, ad avviso di questo Ministero, la possibilità che la regolarizzazione venga richiesta anche in epoca posteriore. Infatti, più che dell'esercizio di un diritto soggettivo, si tratta dell'adempimento di un onere, sottostando al quale il datore di lavoro e l'Ente assicuratore realizzano bensì un proprio interesse ma perseguono l'interesse pubblicistico della legge.

La prefissione del termine in parola in effetto ha lo scopo di sollecitare e stimolare il comportamento dei due soggetti (datore di lavoro ed Istituto assicuratore) per l'attuazione di un interesse pubblico immediato i cui effetti ricadono anche nella sfera privata di interessi delle due parti.

56. - *La certificazione in caso di aborto, parto e assenza facoltativa pre-parto per complicazioni nella gestazione.*

Per il caso di aborto, il regolamento prevede un normale certificato medico da trasmettersi entro 15 giorni al datore di lavoro ed all'Istituto assicuratore (evidentemente da rilasciarsi in duplice copia).

Al primo, il certificato va trasmesso perchè egli sia edotto che la gravidanza è stata interrotta e che di conseguenza, col cessare della tutela della lavoratrice madre subentra eventualmente la normale assistenza di malattia. Al secondo, invece, esso va trasmesso - oltre che per il motivo suesposto - perchè l'Ente possa, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 21 della legge, considerare un eventuale periodo di malattia, conseguente all'aborto, come «malattia prodotta dallo stato di gravidanza», e come tale non computabile agli effetti della durata prevista dalle leggi, regolamenti, o contratti di lavoro per il normale trattamento di malattia. È sufficiente perciò che questo certificato sia redatto da un qualunque medico, perchè non è necessario che ad esso si accompagni alcuna specifica garanzia, una volta stabilito che il trattamento di maternità viene, per effetto dell'aborto, a cessare.

Per il caso del parto, poi, il regolamento configura l'obbligo della presentazione del certificato di nascita (o di quello di

assistenza al parto previsto dal R.D.L. 15 agosto 1936, n. 2128) da redigersi in duplice copia. Con tale documento si assicura alla puerpera l'automatica corresponsione dei benefici connessi con la tutela della maternità, nell'epoca posteriore al parto, e si tutela, nel contempo, l'imprenditore e l'Ente assicuratore contro eventuali abusi della lavoratrice.

Per il caso di cui all'art. 7 della legge (assenza facoltativa *ante partum* per gravi complicanze della gestazione, ecc.) è inoltre prevista la presentazione di apposita documentazione all'Ispettorato del Lavoro. Si ritiene superfluo accennare che, anche in questa ipotesi, la certificazione può essere di qualunque tipo e comunque (se trattasi di certificati medici) redatta non necessariamente in conformità dell'art. 4 del regolamento.

La lavoratrice, nell'esercizio della facoltà di cui al citato art. 7 della legge, può assentarsi dal lavoro al momento della presentazione del certificato di gravidanza; ma per far ciò, essa deve presentare anche la documentazione relativa allo stato patologico che l'affligge.

57. - *Visite mediche e controlli.*

La certificazione sanitaria presuppone normalmente la effettuazione di visite mediche, queste possono essere ordinarie o di controllo.

Il 2° comma dell'art. 8 della legge stabilisce che «le gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'Istituto presso il quale sono assicurate». Il regolamento (art. 14) estende tale facoltà anche alle puerpere. Dette norme tendono a porre in essere una forma di gratuita protezione sanitaria della gestante e della puerpera al fine di prevenire qualunque complicazione prima o dopo il parto.

Sottratte alla iniziativa della lavoratrice sono, per contro, le visite di controllo richieste dal datore di lavoro o dall'Istituto assicuratore (art. 8 del regolamento).

È stato da qualcuno osservato che questa norma sarebbe lesiva dei diritti della persona umana. Ciò non è vero: scopo della norma non è quello di mortificare la lavoratrice. Siccome la legge impone gravi oneri al datore di lavoro ed all'Istituto assicuratore, il regolamento ha voluto solamente accordare sia allo

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

uno che all'altro delle garanzie allo scopo di evitare eventuali abusi.

D'altra parte, se la visita medica di controllo è richiesta dall'Istituto assicuratore, le finalità assistenziali ed i principi che informano l'attività di quest'ultimo costituiscono sicura garanzia che quello che è perseguito è solo l'interesse della lavoratrice. Quando poi è il datore di lavoro a richiedere la visita, spetta all'Ispettorato del Lavoro di vagliare preliminarmente i motivi che giustificano la richiesta onde stabilire l'opportunità o meno di aderirvi. Comunque, tale visita di controllo non può essere chiesta che una volta sola: ed è pertanto ovvio che sia il datore di lavoro che l'Istituto assicuratore saranno indotti a richiederla solo se sia veramente indispensabile o per motivi fondati su situazioni particolari ed eccezionali.

La visita di controllo, strettamente connessa alla eventualità di ricerche biologiche, riguarda esclusivamente la gestazione, e non potrebbe in alcun modo interessare la fase puerperale.

Per quanto concerne i controlli, è opportuno stabilirne - stante la loro intrinseca caratteristica nell'ambito delle norme che li prevedono - la natura, i fini, ed i modi stessi di effettuazione.

a) Una prima forma di controllo è prevista dall'art. 7 della legge, che dispone l'accertamento, da parte dell'Ispettorato medico, della effettiva ricorrenza delle condizioni soggettive, cui la lavoratrice fa appello per giustificare l'esercizio della facoltà di assentarsi dal lavoro durante il periodo di gestazione. Ad avviso di questo Ministero, il controllo in parola non deve limitarsi a confermare o meno lo stato patologico della gestante, ovvero ad accertare l'attendibilità della documentazione esibita dalla lavoratrice: esso deve, piuttosto, tendere alla valutazione delle ragioni addotte nella citata documentazione in funzione degli effetti che - per l'esistenza delle suddette condizioni soggettive - possono derivare se la lavoratrice permanga al lavoro.

b) Altra forma di controllo è quella prevista dall'art. 8 della legge, integrato dall'art. 14 del regolamento: esso mira a richiamare la particolare attenzione dell'Ispettorato medico del Lavoro sulla circostanza che le visite mediche periodiche, una volta richieste dalla lavoratrice gestante e puerpera, siano ef-

fettivamente fatte e tali da soddisfare le finalità protettive perseguite dalla citata norma legislativa.

Premesso che a questo controllo non può attribuirsi il significato di un accertamento sanitario susseguente alle visite mediche periodiche predisposte dall'Istituto assicuratore - il che avrebbe richiesto per gli Ispettorati del Lavoro una organizzazione ed un'attrezzatura medica per lo meno analoga a quella dei massimi Enti mutualistici - occorre tener presente, sulla scorta degli atti parlamentari, che l'attuale dizione dell'art. 8 della legge secondo cui «l'Ispettorato ha facoltà di controllo», è il frutto di un emendamento all'uso presentato ed accettato in sede di discussione dell'articolo. Tale controllo deve limitarsi all'accertamento, ove ritenuto necessario, che la richiesta della donna sia congruamente soddisfatta da parte degli Istituti assicuratori e se, nella fattispecie, le misure da questi adottate nei confronti delle lavoratrici siano di per sè efficienti per l'applicazione del ripetuto articolo della legge.

c) A differenza degli altri due controlli, il terzo, quello previsto dall'art. 8 del regolamento, è in relazione al diritto del datore di lavoro e dell'Istituto assicuratore di richiedere la visita medica di controllo. In proposito l'art. 4 del regolamento dispone, per la certificazione in sede di controllo, che siano gli Ispettori medici, o i medici da quelli incaricati, i soli sanitari abilitati a rilasciare i detti certificati.

La visita medica di controllo deve essere effettuata, per il 2° comma dell'art. 8 del regolamento, entro 10 giorni dalla richiesta, o dall'Ispettore medico o da un sanitario preferibilmente scelto fra quelli di cui alla lettera a) del citato art. 4. Ciò induce a ritenere - per le su richiamate esigenze funzionali dell'organo ispettivo - che l'Ispettore medico (al quale attualmente non è data la possibilità di disporre di adeguata attrezzatura di laboratorio) possa sempre e comunque avvalersi delle attrezzature esistenti presso i singoli Enti assicuratori, sia che intenda effettuare egli stesso la visita, sia che invece intenda demandare il compito ai medici di cui all'art. 4 (ivi compresi i medici dell'Istituto stesso ove trovansi le attrezzature ed i laboratori), salvo comunque ad esplicitare il controllo medico eventualmente presenziando di persona alla visita.

Poichè oggetto di questo controllo è l'accertamento dell'ef-

20 Maggio 1955 (n. 156 bis)

TUTELA MATERNITÀ

fettivo stato di gravidanza e dell'attendibilità della certificazione, deve ritenersi che esso comprenda ogni altro previsto da norme interne degli Istituti assicuratori.

DISPOSIZIONI PENALI

58. - *Generalità - Reati in materia di contributi.*

Questa esposizione della disciplina giuridica a tutela delle lavoratrici madri non potrebbe essere completa, se non si accennasse brevissimamente anche alle poche disposizioni penali contenute nella legge e nel regolamento.

Dette disposizioni, concretate specificamente negli articoli 33 e 35 della legge e negli artt. 38 e 39 del regolamento, prevedono ed elencano reati riflettenti la inosservanza di obblighi imposti al datore di lavoro o alla lavoratrice per tutto ciò che attiene alla tutela fisica delle lavoratrici madri.

La legge e il regolamento non dettano, invece, particolari disposizioni penali a carico dei datori di lavoro per la violazione degli obblighi contributivi. L'art. 23 della legge rinvia per tale argomento, come pure per quanto possa riguardare la contribuzione, alle norme in vigore relative ai contributi per la assicurazione obbligatoria di malattia.

Analogamente nel regolamento è omessa qualsiasi norma in materia, comprese quelle disposte dall'art. 37 della *legge 11 gennaio 1943, n. 138*, per la disciplina dell'istituto dell'oblazione nella predetta assicurazione obbligatoria.

È da avvertire al riguardo che tale omissione è motivata unicamente dalla inopportunità di ripetere, attraverso norme regolamentari, disposizioni di legge già in vigore nella citata assicurazione obbligatoria di malattia e richiamata esplicitamente dall'art. 23 suddetto. Ne deriva che nessun impedimento formale sussiste circa l'applicazione dell'istituto dell'oblazione nei casi di contravvenzione per violazione di obblighi contributivi disposto dalla *legge n. 860*.

59. - *Reati in materia di tutela della maternità.*

Maggior rilievo hanno i reati - di natura contravvenzionale - previsti specificamente per la violazione di obblighi imposti dalla legge e dal regolamento.

Essi riguardano:

- a) l'inosservanza del divieto di adibire le donne a lavori pericolosi, faticosi o insalubri, fissato dall'art. 4 della legge: ammenda da L. 5.000 a L. 50.000 per ciascuna delle donne addette al lavoro e alle quali si riferisce la contravvenzione;
- b) la inosservanza del divieto di adibire le donne al lavoro quando esse si trovano in stato di astensione obbligatoria dal lavoro, fissata dagli art. 5 e 6 della legge: ammenda da L. 5.000 a L. 50.000;
- c) la opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto di assenza dal lavoro previsto dall'art. 7 della legge: ammenda da L. 5.000 a L. 50.000;
- d) la inosservanza del divieto di licenziamento previsto dall'art. 3 della legge: ammenda da L. 10.000 a L. 100.000;
- e) il rifiuto per concedere i riposi per allattamento previsto dall'art. 9 della legge: ammenda da L. 10.000 a L. 100.000;
- f) il mancato computo del periodo di riposo nelle ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione, ai sensi dell'art. 10 della legge: ammenda da L. 10.000 a lire 100.000;
- g) la mancata istituzione delle camere di allattamento o degli asili-nido o, in genere, l'inosservanza delle prescrizioni in proposito impartite dall'Ispettorato del lavoro, ai sensi dell'articolo 11 della legge: ammenda da L. 10.000 a L. 100.000;
- h) la inidoneità funzionale, ai sensi degli artt. 12 e 13 della legge, delle camere di allattamento o degli asili-nido: ammenda da L. 5.000 a L. 30.000.

Una particolare norma penale in bianco è stata prevista poi all'ultimo comma dell'art. 35 della legge, ove è detto che «per le contravvenzioni alle norme del regolamento di esecuzione può essere stabilita nel regolamento stesso la pena dell'ammenda fino a L. 30.000».

Il regolamento ha ritenuto di far uso quanto mai parsimonioso di tale facoltà, prevedendo due sole ipotesi contravvenzionali, in forza del citato articolo della legge, e cioè:

i) la mancata consegna all'interessata da parte del datore di lavoro della ricevuta del certificato di gravidanza o della mancata conservazione del certificato medesimo per la durata di un anno, previste dall'art. 38 del regolamento: ammenda L. 10.000 a L. 20.000;

l) la mancata comunicazione dell'aborto da parte della lavoratrice all'Istituto assicuratore, ai sensi dell'art. 39 del regolamento: ammenda da L. 5.000 a L. 10.000.

Le ipotesi contravvenzionali elencate non hanno bisogno di commento, essendo esse quanto mai semplici e intuitive. Non vi sarebbe da aggiungere neppure parola per l'ultima ipotesi contravvenzionale - mancata comunicazione dell'aborto da parte della lavoratrice - dopo quanto è stato detto più sopra, quando si è parlato del divieto di licenziamento e dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

Basterà osservare solamente che la norma penale contenuta nell'art. 39 del regolamento va esaminata e applicata tenendo presente l'art. 12 del regolamento in relazione agli artt. 17, 4° comma, e 21 della legge. Per il combinato disposto di questi due articoli della legge l'aborto spontaneo o terapeutico (escluso quello procurato) è da considerarsi a tutti gli effetti malattia causata dallo stato di gravidanza e puerperio e come tale il relativo periodo non è computabile nella durata del trattamento normale di malattia previsto da norme pubblicistiche o da contratti. Data la possibilità di verificarsi dell'aborto durante la gestazione in epoche diverse contraddistinte da condizioni cliniche di diversa rilevanza, l'art. 12 del regolamento ha distinto il trattamento per tale evento a seconda che esso si verifichi prima del 180° giorno della gestazione (aborto) ovvero successivamente (parto prematuro).

E, mentre nella tutela assistenziale di malattia, stabilita dagli artt. 17, 4° comma, e 21 della legge n. 860, è stato possibile far rientrare i casi di interruzione della gravidanza in data anteriore al 180° giorno dall'inizio della gestazione, come parto invece a tutti gli effetti (con diritto quindi al trattamento e-

conomico di maternità fino al termine del periodo di interdizione *post-partum*), è stato necessario considerare detto evento che si verifichi dopo il 180° giorno di gestazione, prescindendo altresì dal fatto che la data dell'evento in questione cada prima dell'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro.

Peraltro, a carico della lavoratrice interessata, che non ottemperi all'obbligo di trasmettere la certificazione dell'avvenuto aborto, disposta dall'art. 11 del regolamento, l'art. 39 in esame prevede oltre l'obbligo di restituire all'Istituto assicuratore l'importo delle indennità indebitamente percepite, anche il pagamento di un'ammenda.

CONCLUSIONI

Desidero vivamente richiamare l'attenzione degli Ispettorati del Lavoro, degli Istituti assicuratori e indirettamente dei Prefetti, dei Direttori degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e delle Organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori, su questa circolare che contiene l'esposizione del sistema giuridico vigente in Italia in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

L'esperienza acquisita dal Ministero al riguardo ha consentito la soluzione di importanti questioni di interpretazione, sicchè questa circolare può costituire una interpretazione ufficiale per gli organi amministrativi e una guida per l'assistenza e previdenza a favore delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Altri casi indubbiamente sorgeranno in contestazione e altre richieste verranno fatte al Ministero per interpretare sia la legge 26 agosto 1950, n. 860, che il regolamento 22 maggio 1953, n. 568.

Questo Ministero è a disposizione degli Uffici dipendenti e delle Organizzazioni sindacali interessate.

Rivolgendomi a queste ultime desidero affermare che, dalla collaborazione sempre più stretta tra il Ministero del Lavoro e i rappresentanti delle categorie interessate, potrà ottenersi una migliore applicazione delle norme giuridiche nel quadro generale della politica sociale che questo Ministero intende perseguire.

Il Ministro
f.to Vigorelli

30 Maggio 1955

RICHIAMO ALLE ARMI
(conservazione del posto)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVII

Roma, 30 maggio 1955

Prot. n. 2028/63/G

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
 - Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro
 - A tutte le Associazioni Sindacali
- Loro Sedi

Oggetto: Legge 3 maggio 1955, n. 370 - Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi.

La legge 3 maggio 1955, n. 370, pubblicata nella Gazz. Uff. n. 112 del 16 maggio c.a., regola il diritto alla conservazione del posto dei lavoratori richiamati alle armi per qualsiasi esigenza.

Come è noto, il D.L. 13 settembre 1946, n. 303, sancì il diritto del lavoratore alla conservazione del posto quando questi è chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva e durante tutto il periodo del servizio militare.

Mancava finora, invece, una norma legislativa che stabilisse in via generale per tutti i lavoratori ed in modo tassativo il diritto alla conservazione del posto nel caso di richiamo alle armi.

Norme del genere erano contenute nel R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, sul contratto di impiego privato, nella legge 10 giugno 1940, n. 653, sul trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi, nell'art. 2111 del Codice Civile e nei contratti collettivi di lavoro.

Ma è ovvio che i primi due provvedimenti legislativi sopra menzionati riguardano i soli impiegati privati, il Codice regola nell'ambito del diritto privato il diritto dei lavoratori richiamati alla conservazione del posto, e i contratti collettivi, rivestendo nell'attuale ordinamento natura privatistica, hanno efficacia giuridica limitata ai soli aderenti alle Associazioni sindacali stipulanti.

Si imponeva pertanto l'esigenza di una norma legislativa che

regolasse in modo uniforme e generale il diritto di tutti i lavoratori, impiegati od operai, alla conservazione del posto nel caso di richiamo alle armi per qualsiasi esigenza.

La norma si inquadra anche nel principio sancito dall'art. 52 della Costituzione, secondo il quale l'adempimento del servizio militare non deve pregiudicare la posizione di lavoro del cittadino.

Con questi intendimenti la *legge 3 maggio 1955, n. 370*, detta la disciplina relativa.

Gli artt. 1 e 2 prevedono che il richiamo alle armi, per qualunque esigenza delle Forze Armate, degli operai permanenti e temporanei, degli incaricati stabili e provvisori dipendenti dallo Stato nonché del personale dipendente dalle provincie, dai comuni, dagli enti e istituti di diritto pubblico e dalle aziende municipalizzate, sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del richiamo stesso con diritto alla conservazione del posto.

Al personale suddetto il tempo trascorso in servizio militare da richiamato e fino alla presentazione per riprendere il posto di lavoro è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Con l'art. 3, poi, la legge, per i richiami alle armi determinati da esigenze di carattere eccezionale, riconferma nei confronti del personale sopra indicato, la efficacia di tutte le disposizioni contenute nel *D.L. 1 aprile 1935, n. 343*, convertito nella *legge 3 giugno 1935, n. 1019*, e successive modificazioni, che oltre a sancire la conservazione del posto prevedono il trattamento economico spettante al personale stesso.

L'art. 4 disciplina, infine, il richiamo alle armi nel settore dei privati rapporti di lavoro.

La norma relativa ha, perciò, una portata amplissima, perchè si applica a tutti i lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, qualunque sia il settore di produzione, di scambi o di servizi o di lavoro. Occorre subito precisare che, per quanto si riferisce agli impiegati privati, la legge non intende abrogare le disposizioni già vigenti, che pertanto continuano ad avere piena efficacia ove non siano meno favorevoli o incompatibili con essa, e a tal riguardo non va dimenticato che la *legge 10 giugno 1940, n. 653*, disciplina non soltanto l'obbligo della conservazione del posto, ma anche il trattamento economico cui l'impiegato ha diritto durante il periodo di richiamo alle armi.

30 Maggio 1955

RICHIAMO ALLE ARMI
(conservazione del posto)

Secondo l'accennato art. 4 l'obbligo per il datore di lavoro di conservare il posto ai dipendenti richiamati alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate viene sancito in conformità a quanto stabilisce il secondo comma dell'art. 2111 del *Codice Civile* in relazione al 1° e 3° comma dell'art. 2110 dello stesso *Codice*.

Il 3° comma stabilisce che il periodo di assenza debba essere computato nell'anzianità di servizio.

Per quanto attiene invece al 1° comma, il citato art. 2110 del *Codice Civile* stabilisce che, in caso di richiamo alle armi, quando non siano attuate forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi o dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

La materia, in mancanza di leggi, risultava a suo tempo disciplinata dai contratti collettivi, ma al riguardo è da osservare che quelli stipulati nel soppresso ordinamento corporativo davano diritto ad un trattamento economico nei casi di richiami alle armi per esigenze di carattere eccezionale mediante versamento contributivo dei datori di lavoro ad una cassa per il trattamento economico degli operai dell'industria richiamati alle armi. Tale Cassa fu soppressa con *legge 23 dicembre 1949, n. 948*.

Attualmente i contratti collettivi stipulati dalle odierne Associazioni sindacali, se prevedono l'istituto del richiamo alle armi, non stabiliscono di massima un particolare trattamento economico per i richiamati oppure fanno riferimento generico alle leggi vigenti, per cui tale trattamento dovrebbe determinarsi, in base al 1° comma dell'art. 2110, secondo gli usi o la equità.

È appena il caso di avvertire, però, che tale situazione determinerebbe l'insorgere di innumerevoli controversie per la cui soluzione le parti sarebbero costrette ad adire il Magistrato.

Questo Ministero, pertanto, ritiene che alla eliminazione di inconvenienti del genere potrebbero provvedere le organizzazioni sindacali a mezzo di accordi collettivi per la determinazione nella misura e nel tempo della retribuzione o indennità spettante ai lavoratori richiamati alle armi.

Cessato il periodo di richiamo la legge, con l'art. 5, fa obbligo al lavoratore di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione e, a tal fine, stabilisce dei

termini massimi - quando non sussistano motivi di giustificato impedimento - entro i quali deve essere ottemperato a tale obbligo.

Il lavoratore che non si pone a disposizione del datore di lavoro nei termini prescritti è considerato dimissionario.

La legge però fa salve le eventuali condizioni più favorevoli al lavoratore che fossero contenute nei contratti di lavoro.

L'art. 6 stabilisce le sanzioni per le inadempienze dei datori di lavoro alle disposizioni dettate dalla legge.

L'ammenda relativa va da L. 10.000 a L. 80.000 per ogni lavoratore cui la inadempienza si riferisce.

Il legislatore ha, inoltre, voluto punire con la stessa ammenda anche le contravvenzioni già stabilite dal *D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303*, sulla conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva, per le quali pertanto la misura dell'ammenda deve ritenersi superata e sostituita con quella suddetta a partire dalla data di entrata in vigore della legge in esame.

Il Legislatore ha, così, voluto equiparare la misura della sanzione penale per le inadempienze di legge commesse tanto a danno dei richiamati alle armi che dei chiamati per servizio di leva.

La vigilanza per l'applicazione della legge, limitatamente come è ovvio ai rapporti di lavoro con gli enti pubblici e con i privati datori di lavoro, è esercitata dagli Ispettori del Lavoro.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

15 Giugno 1955 (n. 157)

ORARIO DI LAVORO
(e riposo settimanale industria casearia)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 15 giugno 1955

Divisione XVI

- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro

Prot. n. 17260-I-C-2

Loro Sedi

Oggetto: Orario di lavoro - Riposo settimanale nell'industria casearia.

In data 5 febbraio 1954 la Confederazione Generale dell'Industria Italiana propose a questo Ministero l'adozione di taluni temperamenti alle norme legislative vigenti in materia di orario di lavoro e riposo settimanale nell'industria casearia, tenuto conto che tali disposizioni, a causa degli sviluppi di ordine tecnico verificatisi negli ultimi decenni, non corrisponderebbero, in molti casi, alle esigenze industriali.

In particolare le richieste formulate dalla predetta Confederazione possono compendiarsi nei termini seguenti:

Orario di lavoro

1) a) Capo casaro e casaro; b) Porcaro e aiuto porcaro:

Inapplicabilità nei loro confronti della limitazione dello orario giornaliero di lavoro, dovendosi considerare personale avente mansioni di diretta responsabilità (art. 3, n. 2, del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955).

2) Personale ausiliario dei caseifici:

a) Talune attribuzioni di detto personale potrebbero ritenersi incluse nella tabella contenente l'elenco delle lavorazioni discontinue (voci nn. 6 e 8). È peraltro auspicabile un provvedimento formale di aggiornamento delle voci anzidette;

b) si paleserebbe la necessità di modificare la voce n. 38

della tabella annessa al R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 (che consente per il personale dell'industria lattiero-casearia addetto alla produzione, il superamento delle 8 ore di lavoro per 4 mesi all'anno), nel senso di estenderla a tutto il personale e per tutto l'anno.

Riposo settimanale

1) Piccoli caseifici: (quelli che occupano meno di 6 lavoratori)

Riduzione del riposo a 12 ore consecutive di tutte le unità occupate oltre che del casaro.

2) Medi e grandi caseifici:

Riduzione del riposo a 12 ore consecutive oltre che per il capo casaro, per il personale che provvede alla raccolta del latte e, nei periodi stagionali più intensi, per gli addetti al ricevimento del latte, alla burrificazione, condensazione, pastorizzazione, alle centrali termiche, ai servizi di manutenzione inerenti alla produzione ed agli addetti al governo degli stabulatori per esperimenti biologici.

Questo Ministero, al fine di acquisire tutti i necessari elementi di giudizio sui vari aspetti delle questioni prospettate, con particolare riguardo all'effettiva ampiezza che, nel settore di che trattasi, le deroghe richieste avrebbero potuto assumere, predispose, in data 24 luglio 1954, una apposita indagine tramite i Circoli di Bologna, Cagliari, Firenze, Milano, Napoli, Roma, Torino e Venezia, nelle cui circoscrizioni l'industria lattiero-casearia ha assunto un apprezzabile sviluppo.

In base ai risultati raggiunti, attraverso l'indagine sopra menzionata, si comunicano, qui di seguito, le determinazioni che questo Ministero intende adottare al riguardo.

1) Non si ritiene di poter accogliere le richieste relative all'orario di lavoro indicate nei su riportati punti 1 lettera b), e 2 lettera a) e b).

15 Giugno 1955 (n. 157)

ORARIO DI LAVORO
(e riposo settimanale industria casearia)

Per quanto attiene alla prima richiesta, relativa al «porcaro e aiuto-porcaro», le ragioni che inducono a respingerla debbono essere ricercate principalmente nella circostanza che le mansioni da essi svolte sono di natura prevalentemente manuale e richiedono un minimo trascurabile di preparazione tecnica. Infatti, in tutti gli allevamenti di suini, il porcaro e l'aiuto porcaro si limitano a distribuire agli animali il mangime, diverso a seconda dell'età dei suini, ed a svolgere quelle altre modeste ed addirittura umili mansioni che sono inerenti alla vita di detti animali. Aggiungasi poi che nei piccoli caseifici e in molti di media importanza, nei quali è annesso l'allevamento dei suini, è il casaro stesso che provvede anche all'allevamento ed alla cura dei maiali, e che neppure nelle aziende più grandi, ove le porcaie sono affidate ad apposito personale che fa capo al porcaro, è possibile attribuire alle mansioni svolte da questo ultimo un carattere spiccatamente direttivo, pur non potendosi disconoscere in certi casi la sussistenza di una diretta responsabilità sul risultato degli allevamenti. Infine, devesi osservare, particolarmente per l'aiuto porcaro, che la sua prestazione non ha una preminente importanza e che comunque essa è sempre, in qualunque tipo di allevamento, di natura manuale e subordinata a quella del porcaro.

Le considerazioni sopra esposte non consentono pertanto di ricondurre i lavoratori in questione alla figura del «personale direttivo delle aziende», nei confronti del quale, solamente, è prevista l'inapplicabilità della limitazione dell'orario giornaliero di lavoro.

Circa, poi, il personale ausiliario si rileva che, eccezion fatta per quelle categorie contemplate nelle voci nn. 6 e 8, esso svolge, generalmente, mansioni che non rivestono alcun carattere di discontinuità o di semplice attesa, in quanto, o il lavoro da essi prestato è regolato su orari fissi che quasi mai superano l'orario normale, come nel caso dei magazzinieri, oppure, relativamente ai «pesatori» la pesatura del latte - almeno nelle medie e piccole aziende - rientra nelle operazioni generali e chi ne è incaricato non svolge quasi mai esclusivamente quel lavoro. Per quanto riguarda, infine, la modifica della voce n. 38, non è emerso che le condizioni di fatto e in particolare le esigenze di ordine tecnico-stagionale che hanno, a suo tempo, de-

terminato la facoltà di derogare al normale orario di lavoro per il personale addetto alla produzione e per la durata di 4 mesi all'anno, abbiano subito in questi ultimi anni sostanziali trasformazioni, tali da giustificare l'estensione di detta deroga a tutto il personale o a periodi più lunghi di quello stabilito dalla legge vigente.

Inoltre, non si ritengono fondate le richieste riguardanti il riposo settimanale contenute nei sopracennati punti 1) e 2), relativamente però alla riduzione del riposo a 12 ore consecutive del personale occupato, sia nei piccoli che nei medi e grandi caseifici, eccezion fatta rispettivamente, per il casaro e per il capo-casaro, per i quali, come più particolarmente verrà detto in seguito, si esprime parere favorevole.

Dalle indagini all'uopo esperite è risultato che, in linea di massima, le prestazioni delle maestranze dipendenti dalla azienda casearia non presentano i caratteri della insostituibilità, la cui sussistenza solamente potrebbe consentire l'applicazione di quanto previsto dall'art. 6 della *legge 22 febbraio 1934, n. 370*, sul riposo domenicale e settimanale, e cioè la richiesta riduzione del riposo settimanale a 12 ore consecutive. Trattasi, infatti, di personale generico o, al più, se qualificato o specializzato, di operai sostituibili, per cui una adeguata assunzione di turnisti, potrebbe ovviare a possibili difficoltà di attuare la normale concessione del riposo settimanale a turno, previsto dall'art. 5 della citata legge.

Devesi aggiungere, infine, che, pur non disconoscendosi che talune delle operazioni svolte dai lavoratori in questione, sono di natura delicata e tali da richiedere l'occupazione di operai specializzati, tuttavia, non solo rimane sempre salva la possibilità della sostituzione del personale ad esse adibito, ma per certe lavorazioni, quali ad esempio la burrificazione, è risultato che neppure la sospensione dell'attività stessa per una intera giornata, potrebbe determinare gravi inconvenienti.

2) Si esprime parere favorevole circa l'accoglimento delle richieste in materia di orario di lavoro indicate nel su riportato punto 1 lettera a), e di riposo settimanale contenute nei punti 1 e 2, intese a sottrarre il capo-casaro o il casaro, quando non ci sia il primo, dalla applicazione delle leggi sul riposo do-

15 Giugno 1955 (n. 157)

ORARIO DI LAVORO
(e riposo settimanale industria casearia)

menicale e settimanale e sull'orario di lavoro, a termini rispettivamente dell'art. 1 n. 4 della *legge 22 febbraio 1934, n. 370*, e dell'art. 1, comma 2, del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*. Ciò in quanto, sia nelle piccole che medie e grandi aziende esercenti l'industria casearia, la direzione della lavorazione si impernia essenzialmente sull'opera del casaro e, per le grandi aziende, del capo casaro. Egli, generalmente, oltre ad avere in consegna le materie prime, le scorte e gli strumenti, e cioè i beni di esercizio dell'azienda, ha soprattutto la direzione ed il comando degli altri operai che lo aiutano, perchè dalla sua abilità e diligenza dipende sostanzialmente la buona riuscita della lavorazione. Dette funzioni - che nelle grandi aziende sono esclusive, mentre nelle piccole aziende concorrono con prestazioni di opera manuale - in ogni caso costituiscono la caratteristica essenziale dell'attività del capo casaro e del casaro e ne determinano la sua posizione tecnicamente preminente nell'azienda.

Gli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro, cui la presente è diretta, sono invitati a curare, nello svolgimento della propria azione di vigilanza, l'esatto adempimento delle determinazioni adottate al riguardo da questo Ministero.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)

21 Giugno 1955 (n. 158)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 21 giugno 1955

Prot. n. 17341/1/B-8

- Agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro
Loro Sedi

Oggetto: R.D. 10 settembre 1923, n. 1957 - Superamento dell'orario di lavoro per esigenze tecniche o stagionali - Lavoro straordinario.

È noto che il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, ha approvato la tabella indicante le industrie e le lavorazioni per le quali, per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, è consentita la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per i periodi per ciascuna industria determinati: ciò in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, circa la ripartizione dell'orario massimo normale su periodi ultrasettimanali.

Con gli artt. 2 e 3 di detto provvedimento è stato inoltre disposto, rispettivamente, che l'orario massimo di lavoro non può superare le 10 ore al giorno e le 60 ore settimanali, nei periodi stabiliti per ciascuna industria o lavorazione, salvo le maggiori limitazioni di orario previste nella tabella, e che detta limitazione non si applica quando la facoltà di superare l'orario massimo normale di lavoro sia consentita da concordati stipulati fra le parti interessate a norma e per gli effetti dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sopra citato.

Ora, pervenendo frequentemente, da parte di Uffici dell'Ispettorato del Lavoro formulazioni di quesiti sulla possibilità di attuazione di orari straordinari in aggiunta a quelli risultanti dall'applicazione dei menzionati artt. 2 e 3 del R.D. n. 1957, questo Ministero ritiene opportuno di chiarire, con la presente circolare, alcuni fondamentali criteri orientativi circa i limiti e la portata delle disposizioni predette, e che potranno esser tenuti

21 Giugno 1955 (n. 158)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)

utilmente presenti nell'azione di vigilanza che gli Ispettorati del Lavoro sono chiamati a svolgere.

Le disposizioni sopra citate, trovano la loro ragione d'essere nelle peculiari caratteristiche di determinate lavorazioni, tassativamente previste, le quali, mentre esigono in certi periodi un prolungato orario di lavoro per la stagionalità della lavorazione o per altri motivi d'ordine tecnico, presuppongono, per la naturale fine della campagna di stagione, ovvero determinano, per imposizione di legge negli altri casi, una più ridotta attività nei restanti periodi, di guisa che, nell'anno o nei periodi previsti, la durata media del lavoro rimanga compresa nei limiti di 48 ore settimanali.

Il quesito che, in applicazione della norma anzidetta, viene posto più di sovente, concerne la possibilità o meno che allo orario di lavoro di 10 ore al giorno e 60 settimanali venga aggiunto un periodo di lavoro straordinario.

L'art. 5 del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, consente, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro, di un periodo straordinario che non superi le 2 ore al giorno e le 12 settimanali, od una durata media equivalente entro un periodo determinato, a condizione che il lavoro straordinario sia computato a parte con un aumento di paga su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10 per cento.

L'aggiunta del lavoro straordinario ammessa da tale norma però è applicabile, secondo la espressa dizione della legge, solo alla giornata normale di lavoro di cui all'art. 1 della legge stessa, che è quella la cui durata massima non può eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali.

Poichè i superamenti di orario per esigenze tecniche o stagionali sono regolati dall'art. 4 della legge deve intendersi esclusa la possibilità di attuazione di orari straordinari in aggiunta a quelli risultanti dall'applicazione del *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957*, emanato in esecuzione del predetto art. 4.

La norma contenuta all'art. 3 del *R.D. n. 1957*, non disciplina la possibilità di orari straordinari in aggiunta alle limitazioni stabilite dal precedente art. 2, essa prevede solo che le limitazioni predette possono essere superate, per le industrie e lavorazioni indicate nella Tabella, quando ciò sia consentito con

accordi fra le parti, sempre per esigenze d'ordine tecnico o stagionali e sempre nel presupposto che trattasi di ripartizione di orario massimo normale su periodi ultrasettimanali che, nella media dell'anno o dei periodi minori previsti, rimanga compreso nei limiti delle 48 settimanali.

Detti eventuali superamenti, quindi, non possono essere considerati, agli effetti della legge, come lavoro straordinario e per essi la legge non stabilisce l'obbligo di una percentuale di maggiorazione sulla paga, salve s'intende le eventuali condizioni più favorevoli ai lavoratori che fossero convenute negli accordi sindacali.

Non risulta peraltro a questo Ministero che, della facoltà di superamento, prevista dall'accennato art. 3 del R.D. n. 1957, si siano di massima avvalse le Associazioni sindacali per concordare accordi di tal genere.

Detti accordi, secondo le disposizioni dell'art. 8 del Regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, debbono essere trasmessi al competente Ispettorato del Lavoro che farà risultare il suo consenso con un visto apposto agli stessi.

Rimane comunque chiarito che, in aggiunta agli orari massimi attuati dalle aziende in applicazione della *Tabella* annessa al R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, o a quelli risultanti dai concordati di cui all'art. 3 dello stesso R.D., non possono essere attuati orari di lavoro straordinario per la espressa disposizione dell'art. 5 della legge che, nel disciplinare la materia del lavoro straordinario limita, la possibilità di attuazione di esso solo in aggiunta alla giornata normale di lavoro di cui all'art. 1, che è quella di durata non superiore alle 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

Il Ministro

f.to Vigorelli

27 Giugno 1955 (n. 159)

TUTELA MATERNITÀ
(agricoltura)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 27 giugno 1955

Prot. n. 17440-Il.C.2

- Ai Circoli ed Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro

e p.c.:

- Ai Prefetti
- Ai Direttori degli Uffici del Lavoro e
della Massima Occupazione
- All'Alto Commissariato per l'Igiene e
la Sanità Pubblica
- All'Opera Nazionale per la Protezione
della Maternità e della Infanzia
- Alla Confederazione Generale dell'A-
gricoltura Italiana
- Alla Confederazione Nazionale Colti-
vatori Diretti
- Alla Confederazione Generale Italiana
del Lavoro
- Alla Confederazione Italiana Sindacati
Lavoratori
- All'Unione Italiana del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Art. 11 della legge 26 agosto 1950, n. 860, e art. 25 del
relativo Regolamento esecutivo approvato con D.P.R.
21 maggio 1953, n. 568 - Camere di allattamento e asi-
li nido in agricoltura.

Come è noto, in esecuzione dell'ultimo comma dell'art. 11
della legge 26 agosto 1950, n. 860, l'art. 25 del relativo Regola-
mento, approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568, determina
i criteri per l'istituzione ed il finanziamento degli asili-nido per

i bambini delle braccianti, salariate e partecipanti.

Non lievi difficoltà si sono finora frapposte ad una integrale attuazione delle citate norme, sia per quanto concerne la delimitazione dell'onere contributivo a carico degli agricoltori che per quanto attiene alle modalità di riscossione attraverso il sistema dei contributi unificati in agricoltura.

Tra l'altro, si è infatti ritenuto di ravvisare, da parte di qualche ente od organizzazione sindacale, una antinomia fra l'art. 11 della legge e l'art. 25 del Regolamento, nel senso, cioè, che mentre con il primo il datore di lavoro sembra sia tenuto soltanto a «contribuire» al finanziamento delle camere di allattamento e degli asili-nido, con il secondo l'onere appare posto a totale carico di esso.

In dipendenza delle cennate difficoltà, questo Ministero non è stato alieno dall'addivenire, in occasione delle decorse campagne risicole, ad una soluzione di compromesso del tutto contingente: è stata così disposta, mediante i noti accordi intervenuti tra i rappresentanti delle Confederazioni degli agricoltori e dei Coltivatori diretti, l'erogazione in favore dell'O.N.M.I. - a nome e per conto dei risicoltori - di un contributo forfettario atto ad assicurare una attività assistenziale quanto più possibile rispondente alle esigenze delle lavoratrici risicole.

Ora, peraltro, questo Ministero, in considerazione, sia del tempo decorso dall'entrata in vigore dei provvedimenti di legge e di regolamento in parola, sia del fatto che, giusta intese raggiunte in talune riunioni - alle quali hanno partecipato anche rappresentanti delle categorie interessate - la pregiudiziale sull'asserito divario delle norme citate deve ritenersi superata, stima indifferibile la soluzione integrale del problema nei confronti di tutte le lavoratrici agricole, e pertanto rende noto il proprio intendimento che le norme in materia abbiano, per l'avvenire, piena e completa attuazione. Spetterà, quindi, agli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro, sentito il parere delle locali associazioni sindacali di categoria, di valutare discrezionalmente l'opportunità e necessità di provvedere, nelle zone dove il lavoro agricolo si svolge con manodopera di braccianti, salariati o partecipanti, all'istituzione delle camere di allattamento o degli asili-nido. Una volta intervenuta la decisione dei predetti Uffici, sovviene l'obbligo dei datori di lavoro di far fronte al fabbisogno

27 Giugno 1955 (n. 159)

TUTELA MATERNITÀ
(agricoltura)

finanziario (determinato in via preventiva dagli Uffici medesimi) per l'allestimento e l'esercizio dei predetti organismi assistenziali.

Nel richiamare in proposito il contenuto della **circolare n. 137 del 9 agosto 1954**, di pari oggetto, questo Ministero, alla stregua dei risultati positivi conseguiti in talune provincie della Calabria e della Puglia, ritiene opportuno che gli Ispettorati del Lavoro, nell'ambito della circoscrizione di competenza, promuovano, qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge, apposite convenzioni con enti locali di assistenza: e ciò in armonia con quanto dispone il ripetuto art. 25 del Regolamento.

A tal fine si suggerisce l'opportunità che gli Ispettorati in indirizzo effettuino accurati accertamenti sulla attuale consistenza numerica degli asili-nido esistenti nei Comuni, sulla loro appartenenza, sull'attrezzatura di cui dispongono, nonché sul numero dei bambini da assistere in relazione alla loro distribuzione territoriale.

Si resta in attesa di un cortese cenno di intesa e di assicurazione al riguardo.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(spettacolo)

5 Luglio 1955 (n. 43)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 5 luglio 1955

Prot. n. 11-VIII

- All'Ufficio Speciale per il Collocamento dei Lavoratori dello Spettacolo

Sede di Roma e Sezioni di Milano e Napoli

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

- Ai Circoli dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Comunicazione alle sedi dell'Ente nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo (E.N.P.A.L.S.) degli avviamenti al lavoro relativi ai lavoratori dello spettacolo.

Nel richiamare agli Uffici in indirizzo le norme che disciplinano il servizio del collocamento dei lavoratori dello Spettacolo, contenute nel *D.P.R. 5 giugno 1950*, e, in particolare, quelle che regolano l'iscrizione e l'avviamento di tali lavoratori a seconda dei tre gruppi di appartenenza - a) b) c), di cui all'art. 1 del citato decreto -, e premesso che, come attualmente l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per quanto riguarda altri settori lavorativi, anche l'E.N.P.A.L.S. potrebbe più efficacemente esercitare il suo controllo sugli adempimenti contributivi delle Imprese dello Spettacolo se a conoscenza degli avviamenti rilasciati dai competenti Uffici a dette Imprese, questo Ministero è venuto nella determinazione di invitare:

1) - Gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro - e per il loro tramite le Sezioni staccate e gli Uffici comunali di Collocamento - a comunicare d'ora innanzi, tempestivamente, alla Sede

5 Luglio 1955 (n. 43)

COLLOCAMENTO
(spettacolo)

dell'E.N.P.A.L.S., territorialmente competente, tutti gli avviamenti relativi ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui alle lettere a) e b) del citato art. 1, specificando la Ditta, il nome del lavoratore, il periodo della prestazione e, se conosciuta, la retribuzione;

2) - l'Ufficio speciale per il Collocamento dei Lavoratori dello Spettacolo (Sede di Roma e Sezioni di Milano e di Napoli) a fare identica comunicazione relativamente agli avviamenti dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui alla lettera c) del più volte citato art. 1, utilizzando a tal uopo una copia originale del foglio di avviamento *Mod. S/5*.

Il Ministro
f.to Vigorelli

MINISTERO DEL LAVORO
(Organizzazione centrale e periferica)

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 14 luglio 1955

- A tutti gli Ispettorati Regionali e Provinciali del Lavoro

e p.c.:

Prot. n. 17708/A-16 - Allegati 2

- Ai Prefetti

- Alle Organizzazioni Sindacali Nazionali di Lavoratori e di Datori di Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Decentramento amministrativo artt. 30 e 31 del D.P.R. del 19 marzo 1955, n. 520.

Con D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, pubblicato sulla Gazz. Uff. n. 149 del 1° luglio 1955, si è provveduto - in attuazione della delega legislativa conferita al Governo con la legge 2 marzo 1953, n. 429 - alla riorganizzazione centrale e periferica di questo Ministero, precisandone l'ordinamento ed adeguandone le funzioni in relazione ai poteri già ad esso assegnati dalle leggi vigenti.

Nel quadro generale del nuovo ordinamento, particolare rilievo meritano le disposizioni degli artt. 30 e 31 del D.P.R., che costituiscono uno dei canoni fondamentali della riforma della Pubblica Amministrazione.

L'art. 30 demanda all'Ispettorato del Lavoro determinate attribuzioni già spettanti al Ministero del Lavoro, ai sensi della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli (artt. 2, u.c., 7 e 16) e della legge 22 marzo 1908, n. 105, e relativo regolamento di esecuzione, sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai (art. 5, secondo comma, della legge, e art. 7 del regolamento).

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

L'art. 31 sottrae ad ogni impugnativa in via gerarchica, dichiarandoli definitivi, gli atti e provvedimenti emessi dall'Ispettorato del Lavoro oltre che a termini del citato art. 7 della *legge 26 aprile 1934, n. 653*, nelle seguenti materie: riposo domenicale e settimanale (artt. 6, 15 e 17 della *legge 22 febbraio 1934, n. 370*), igiene del lavoro (artt. 26 e 30 del regolamento generale approvato con *R.D. 14 aprile 1927, n. 530*), disciplina giuridica degli studi di assistenza e consulenza (art. 4 *legge 23 novembre 1939, n. 1815*), libri paga e matricola (art. 18 del regolamento per l'esecuzione dei regi decreti *17 agosto 1935, n. 1765*, e *15 dicembre 1936, n. 2276*, approvato con *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200*).

In rapporto a quanto precede, questo Ministero - e per esso la Direzione generale dei Rapporti di lavoro, conformemente al secondo comma dell'art. 28 del menzionato *D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520*, ritiene opportuno precisare l'esatta portata delle norme sopra richiamate, ed impartire, nei congrui casi, talune direttive di massima alle quali gli Ispettorati del Lavoro vorranno attenersi scrupolosamente nell'esercizio dei poteri di decisione ad essi conferiti.

Per una chiara interpretazione delle norme della legge delegata, oltrecchè per ragioni di ordine sistematico, occorre distinguere nettamente le due ipotesi, e cioè:

- a) - l'attribuzione agli Ispettorati del Lavoro di nuovi poteri, già spettanti finora al Ministero del Lavoro (art. 30);
- b) - il riconoscimento di una particolare natura (carattere definitivo) ai provvedimenti finora adottati dagli Ispettorati del Lavoro nell'ambito della loro competenza territoriale e funzionale (art. 31).

A) Attribuzione di nuovi poteri (art. 30 del Decreto)

Essa riguarda i seguenti casi:

- I) *Legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.*
 - a) - *Art. 2. u.c.* - Con tale norma viene conferito il potere

di dispensare in tutto o in parte - sentite le competenti associazioni sindacali - singole aziende dalle disposizioni della legge suddetta quando i lavori, cui è adibito il fanciullo o la donna, non siano faticosi o pericolosi, si svolgano in ambienti igienici e non siano di lunga durata.

In proposito, premesso che il Ministero *non ha ritenuto finora di avvalersi del potere discrezionale in parola*, deve richiamare la particolare attenzione di codesti Uffici sul carattere *assolutamente eccezionale* della dispensa, che determina un vero e proprio «ius singulare» in favore dell'azienda che ne fruisce. È appena il caso di rilevare, inoltre, come i requisiti richiesti per la concessione della deroga, totale o parziale, debbano sussistere congiuntamente, essendo essi elencati in forma tassativa anziché esemplificativa o alternativa.

b) - *Art. 7* - Tale articolo ammette eccezionalmente la facoltà di dispensare dal divieto di occupare in determinati lavori fanciulli di età non inferiore ai 12 anni compiuti. È nota la costante preoccupazione di questo Ministero di evitare che, attraverso la assunzione dei minori degli anni 14, venga offerta ai datori di lavoro la possibilità di sottrarsi agli obblighi ad essi derivanti dalle leggi previdenziali e dai contratti collettivi per quanto concerne i minimi salariali.

Sull'argomento, pertanto, non si può che far richiamo alle istruzioni impartite con *circolare n. 54 del 30 novembre 1950*, ove, tra l'altro, veniva rappresentata l'opportunità che le autorizzazioni, in parola fossero concesse solo in caso di particolare indigenza e ciò anche nell'intento di non pregiudicare l'avviamento al lavoro dei fanciulli di età maggiore ai 14 anni.

Occorrerà, comunque, che codesti Uffici facciano uso cauto ed oculato del potere loro conferito, tenuto soprattutto conto che i provvedimenti che saranno da essi emanati in tale materia sono sottratti - giusta l'art. 31 del D.P.R. in esame - al gravame del ricorso gerarchico.

D'altra parte la disciplina internazionale fissa a 15 anni la età di ammissione al lavoro: e questo Ministero ha allo studio un provvedimento per adeguare la legislazione nazionale alla Convenzione internazionale già ratificata dall'Italia.

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

c) - *Art. 16* - Le facoltà di deroga al divieto del lavoro notturno, previste dalla norma suddetta, sono le seguenti:

1. - riduzione a 10 ore della durata del periodo di notte per le donne per non più di 60 giorni all'anno, quando la lavorazione sia sottoposta all'influenza delle stagioni ed in tutti i casi in cui circostanze eccezionali lo richiedano. Si ritiene che rientrino nella prima ipotesi i lavori a carattere stagionale (v. tabella approvata con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957*), e cioè quei lavori che, in relazione al corso delle stagioni, presentano in determinati mesi dell'anno periodi di intensa attività lavorativa (zuccherifici, fabbriche di conserve alimentari, ecc.), ovvero che possono essere compiuti solo durante la buona stagione (fabbriche di laterizi, ecc.). Rientrano nella seconda tutte quelle evenienze produttive caratterizzate dall'eccezionalità, le quali, appunto perchè esulano dall'«*id quod plerumque accidit*», possono esigere una riduzione della normale tutela nei confronti del lavoro femminile;

2. - riduzione della durata del periodo di notte per le donne a 10 ore, per un tempo illimitato, nei luoghi ove ciò sia richiesto da particolari condizioni di clima. Siffatta formula legislativa sembra doversi riferire specialmente a quelle zone nelle quali, per l'ardore della stagione estiva e per la natura dei lavori (svolti all'aperto, a contatto con fomi o con materie surriscaldate) è necessario sospendere il lavoro durante le ore più calde, restringendo così, con l'orario lavorativo normale, il periodo notturno;

3. - autorizzazione del lavoro notturno delle donne, stabilendone le condizioni, nelle stagioni e nei casi in cui tale lavoro si applichi a materie prime suscettibili di rapida alterazione (prodotti della ortofrutticoltura, della pesca, ecc.) solo quando esso sia necessario per salvare dette materie da perdita inevitabile. Al riguardo, mentre si rammentano agli Ispettorati del Lavoro interessati le istruzioni ministeriali recentemente impartite e che portano ad escludere, per l'avvenire, la possibilità di autorizzare il lavoro notturno delle maestranze femminili addette alle fabbriche di panettoni, panforti, colombe pasquali e simili, si invitano tutti gli Uffici in indirizzo ad attenersi nello

esercizio delle facoltà testè conferite, alle direttive contenute nelle circolari nn. 32 e 69 diramate rispettivamente in data 22 febbraio 1950 e 21 maggio 1951.

In particolare, le condizioni alle quali codesti Uffici vorranno subordinare, nei singoli casi, le autorizzazioni, non dovranno discostarsi da quelle a suo tempo fissate, e cioè che:

- non vi siano uomini disoccupati da poter impiegare nelle lavorazioni per le quali è richiesta la deroga;
- vengano adibite al lavoro notturno soltanto donne che abbiano compiuto i 21 anni, con esclusione delle gestanti o puerpere;
- ad esse siano concessi i prescritti riposi intermedi da computarsi nella durata del lavoro e sia distribuita una minestra o bevanda calda;
- sia adottato il sistema di lavoro a squadre in modo da alternare la stessa squadra a periodi non superiori a 6 giorni di lavoro notturno con quello diurno;
- il lavoro compiuto in ore notturne venga retribuito con le maggiorazioni stabilite dai contratti di lavoro.

In ogni caso, la concessione delle deroghe deve essere preceduta dai più rigorosi accertamenti sulla sussistenza dei motivi tecnici che le possono giustificare, in considerazione della sfavorevole influenza che sulla salute, in special modo delle donne, può esercitare direttamente o indirettamente il lavoro notturno.

4. - Autorizzazione, per circostanze particolarmente gravi, del lavoro notturno dei giovani che abbiano compiuto il 16^o anno, quando il pubblico interesse lo esiga.

Il dettato della norma non solo richiede, perchè si faccia luogo all'autorizzazione, il verificarsi di circostanze di gravità particolare, ma che una deroga di così eccezionale portata sia nel contempo imposta dal pubblico interesse. Il legislatore, in altri termini, pur senza perdere di vista il fine ultimo della tutela fisica e morale delle donne e dei fanciulli, ha voluto evitare che, in caso di calamità pubbliche od altre evenienze di particolare gravità, la rigida osservanza del divieto possa costitui-

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

re intralcio al necessario svolgimento di attività produttive da cui potesse derivare, per la collettività, nocumento maggiore che non l'impiego del lavoro notturno di giovani che abbiano compiuto il 16° anno.

II) *Legge 22 marzo 1908, n. 105 (art. 5, 2° comma) e R.D. 28 giugno 1908, n. 432 (art. 7) sull'abolizione del lavoro notturno dei fornai.*

È noto che il divieto del lavoro notturno dei panifici, nelle ore comprese fra le 21 e le 4 del mattino ad eccezione del sabato in cui il lavoro può essere protratto fino alle ore 23 - divieto che si estende anche al titolare dell'azienda onde impedire una dannosa concorrenza da parte del datore di lavoro e dei suoi familiari nei confronti delle altre imprese non organizzate a conduzione familiare - subisce due ordini di deroghe, su autorizzazione del Comune. La prima conceme la riduzione delle ore di divieto attraverso l'anticipazione, nei mesi estivi, dell'inizio del lavoro, in misura non superiore a due ore, per il rinfresco dei lieviti o il riscaldamento dei fomi. La seconda riguarda l'esenzione, non superiore ad una settimana, in occasione di fiere, festività speciali, immigrazioni temporanee ed altre ragioni di pubblica necessità. Quando questa seconda deroga superi la settimana, la competenza a concederla, già demandata al Ministero, è ora attribuita agli Ispettorati del Lavoro.

Frequenti - e talvolta fondate - sono le segnalazioni di organizzazioni sindacali di lavoratori che lamentano continue infrazioni, da parte delle aziende panificatrici, alle norme in questione. Gli Uffici in indirizzo vorranno, pertanto, perseverare in quella linea di rigorosa intransigenza che ha finora caratterizzato la loro azione di vigilanza nel settore, concedendo le eventuali autorizzazioni nei casi tassativamente indicati dalla legge e sulla base dei noti criteri ai quali si è attenuto, di volta in volta, questo Ministero (fiere e mercati di rilevante interesse, lavori di riparazione dei fomi, manovre militari, notevole afflusso di villeggianti nelle zone marine e montane, ecc.).

Si richiamano, ad ogni buon fine, le condizioni alle quali dovranno essere subordinate le eventuali deroghe: divieto di i-

stituire dormitori nei locali di lavoro e di impiegare, nelle ore notturne, uomini minori degli anni 18 o donne di qualsiasi età; obbligo di compensare il lavoro notturno con le maggiorazioni salariali stabilite dai contratti di lavoro; istituzione di turni di lavoro in modo che ogni operaio non sia occupato, nel lavoro notturno, per più di sei giorni ogni due settimane.

Con l'occasione, si rammenta che - giusta il parere espresso dal Consiglio di Stato e portato a conoscenza di codesti Uffici con circolare n. 148 del 18 febbraio 1955 - la produzione dei biscotti (come quella dei panettoni, gelati, confetti, ecc.), in quanto attività autonoma, non rientra nel campo di applicazione della legge in argomento.

B) Carattere definitivo attribuito a determinati provvedimenti (art. 31 del Decreto).

Come già detto, gli atti e provvedimenti emessi a termini delle seguenti norme sono dichiarati, dal menzionato articolo 31, «definitivi», e cioè preclusivi del ricorso gerarchico: per essi, quindi, sussiste la possibilità di impugnativa direttamente dinanzi al Consiglio di Stato.

I) Legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli (art. 7)

Si rinvia a quanto in proposito precisato sub A).

II) Legge 22 febbraio 1934, n. 370, sul riposo domenicale e settimanale (artt. 6, 15 e 17)

Gli articoli suindicati concernono i casi nei quali gli Ispettorati del Lavoro hanno facoltà di:

a) - ridurre a 12 ore il riposo settimanale quando, in determinate attività, indicate dall'art. 5 della citata legge e tassativamente elencate nelle tabelle approvate con D.M. 22 giugno 1935, non sia possibile concedere il riposo settimanale per turno di 24 ore per la insostituibilità del personale specializzato (art.6);

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

b) - autorizzare il frazionamento del riposo di 24 ore in due periodi di 12 ore ciascuno, per il personale addetto ai pubblici spettacoli, quando ricorrano esigenze tecniche (art. 15);

c) - contenere nei limiti strettamente necessari o anche ordinare la cessazione dei lavori indispensabili compiuti in domenica per la sicurezza delle persone o degli impianti ovvero per la conservazione dei prodotti o delle materie destinate alla lavorazione, ed esonerare le aziende dall'obbligo di concedere al personale il riposo compensativo prescritto dall'ultimo comma dello art. 16 della legge, ovvero prescrivere altri regimi di riposo quando, nei lavori suindicati e in quelli disposti dal Prefetto per ragioni di ordine pubblico, si oppongano difficoltà alla sua attuazione.

III) *R.D. 14 aprile 1927, n. 530, che approva il Regolamento generale per l'igiene del lavoro (artt. 26 e 30)*

Le norme sopra citate determinano i casi in cui gli Ispettorati del Lavoro possono:

a) - esonerare l'esercente dall'obbligo di non tenere nelle adiacenze dei locali di lavoro, e delle loro dipendenze, depositi di immondizie, di rifiuti o di altri materiali insalubri, sempre che vengano adottati mezzi efficaci per evitare le molestie o i danni che tali depositi possono arrecare ai lavoratori ed al vicinato (art. 26);

b) - esonerare in tutto o in parte l'esercente dall'obbligo di avere, nelle aziende in cui più di 50 dipendenti rimangono nello stabilimento per la refezione durante gli intervalli, uno o più ambienti destinati ad uso di refettorio e muniti di sedili e di tavoli, quando tale obbligo non sia riconosciuto necessario (art. 30).

IV) *Legge 23 novembre 1939, n. 1815, sulla disciplina giuridica degli studi di assistenza e consulenza (art. 4).*

È noto che, con il suddetto articolo, l'attività relativa alla tenuta e regolarizzazione dei documenti delle aziende in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale, può essere svolta, da parte di coloro che non sono legati alle aziende stesse

da rapporto di impiego, solo in seguito ad autorizzazione del competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro per coloro che intendono esercitare detta attività nella circoscrizione di un solo Circolo, e del Ministero del Lavoro negli altri casi.

Premesso che il suddetto termine «Circolo» deve essere inteso, in armonia con il vigente ordinamento dell'Ispettorato del Lavoro, come equivalente all'altro di «Ufficio provinciale», si invitano gli Ispettorati del Lavoro a non discostarsi dalle istruzioni precedentemente impartite in materia con apposite circolari. In particolare, si raccomanda che, anche in considerazione dei noti rilievi ed inconvenienti ai quali ha dato e continua a dar luogo l'esercizio dell'attività in parola, le eventuali autorizzazioni siano concesse previo rigoroso accertamento dei requisiti morali e di capacità necessari allo svolgimento dell'attività che si intende esercitare. Nel rinviare, su tale specifico appunto, alla circolare n. 5380 del 9 settembre 1947, si ritiene opportuno rammentare che, per quanto concerne l'accertamento dei requisiti di buona condotta morale e civile, già con circolare del Ministero (Direzione generale Affari generali e Personale) n. 17572/3 del 13 dicembre 1954, sono state rese note le disposizioni della Presidenza del Consiglio secondo le quali detti accertamenti debbono essere esperiti d'ufficio.

V) *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200, che approva il Regolamento per l'esecuzione dei regi decreti 17 agosto 1935, n. 1765, e 15 dicembre 1936, n. 2276 (art. 18)*

Detto articolo attribuisce all'Ispettorato del Lavoro la facoltà di dispensare dalla tenuta:

a) - del libro matricola e del libro paga le pubbliche Amministrazioni ed altre aziende sottoposte a vigilanza governativa, quando risulti che dalle stesse sia provveduto efficacemente alle prescritte registrazioni con fogli o ruoli di paga;

b) - del libro paga, i datori di lavoro che provvedono con altri sistemi idonei alle registrazioni di cui agli artt. 12 e 13 dello stesso R.D.;

c) - del libro di matricola quando si tratti di lavori a carattere transitorio e di breve durata, nonchè del libro paga quando

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

per i lavori stessi siano stabilite tabelle di retribuzioni medie.

Per quanto concerne in particolare il punto b) si ritiene opportuno fissare taluni criteri, a modifica della prassi finora adottata in merito alla procedura da seguirsi ai fini dell'attuazione della norma in esame. Competenti ad autorizzare la sostituzione del libro paga con altri sistemi equipollenti che garantiscano la osservanza degli adempimenti prescritti dagli artt. 12 e 13 del R.D. n. 200, sono gli Ispettorati del Lavoro nella cui circoscrizione è ubicata la sede sociale della azienda richiedente, anche se questa ultima abbia proprie sedi periferiche in località site nell'ambito territoriale di competenza di altri Uffici provinciali. In tal caso, si suggerisce l'opportunità che l'adozione dei moduli ritenuti idonei alle registrazioni di cui ai ripetuti articoli venga previamente concordata con gli altri Ispettorati del Lavoro territorialmente interessati.

Di conseguenza, l'accentramento della registrazione delle paghe o degli stipendi, la cui autorizzazione è subordinata alla sostituzione dei libri paga con sistemi idonei, dovrà seguire analoga procedura, tenendosi peraltro presente che non sempre la sede sociale di un'azienda coincide con lo stabilimento più importante presso cui si manifesta la opportunità di far luogo all'accentramento: in questo caso, la competenza a concedere la relativa autorizzazione spetterà all'Ispettorato del Lavoro nella cui circoscrizione si trova lo stabilimento presso cui l'accentramento è richiesto.

Qualora, nella pratica applicazione dei criteri su enunciati, dovessero sorgere difficoltà o verificarsi inconvenienti di rilevante entità, codesti Uffici sono pregati di rendere edotto questo Ministero, perchè possa tener conto di tali eventuali segnalazioni in sede di elaborazione - attualmente in corso - del progetto di unificazione dei contributi previdenziali che comporterà, prevedibilmente, una modifica degli attuali libri paga.

Ciò premesso, allo scopo di coordinare opportunamente l'azione degli Ispettorati del Lavoro - quali, se meglio dell'amministrazione centrale sono spesso in condizione di comprendere e vagliare i bisogni locali, non sempre però sono in condizione di valutare l'interesse generale e i necessari rapporti di subordi-

nazione in cui, rispetto a questo, devono essere contenuti gli interessi particolari - questo Ministero invita codesti Uffici a fornire periodicamente e dettagliatamente notizie in ordine agli atti e provvedimenti che verranno da essi adottati in attuazione degli artt. 30 e 31 del *Decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520*. Per agevolare tale adempimento sono stati predisposti gli acclusi moduli che debitamente compilati per ciascuna provincia - e quindi indipendentemente dalla circoscrizione territoriale di competenza dei singoli Uffici - debbono essere inviati entro il decimo giorno dalla scadenza di ciascun trimestre, con inizio dal 1° luglio 1955. Per le autorizzazioni relative al lavoro notturno dei fomiali (*legge 22 marzo 1908, n. 105*) ed al lavoro notturno delle donne (*legge 26 aprile 1934, n. 653*) dovranno essere utilizzati i moduli contrassegnati rispettivamente dalle lettere A e B.

Per quanto poi concerne le autorizzazioni ad occupare in determinati lavori fanciulli di età compresa fra i 12 ed i 14 anni dovrà essere redatto il modulo di cui alla *circolare n. 54 del 30 novembre 1950*, da inviarsi anch'esso trimestralmente anzichè, come finora attuato, mensilmente.

Sarà inoltre cura di codesti Uffici di rimettere, di volta in volta, copia dei provvedimenti da essi adottati in conformità dell'art. 4 della *legge 23 novembre 1939, n. 1815*, sulla disciplina giuridica degli studi di assistenza e consulenza, nonchè copia delle autorizzazioni rilasciate ai sensi dell'art. 18 del *R.D. 25 gennaio 1937, n. 200*.

Il decentramento amministrativo voluto dal legislatore ed attuato per la prima volta in materia di lavoro, può riuscire utile e raggiungere gli scopi voluti solamente se gli Uffici periferici sapranno rendersi conto della delicatezza e della importanza delle nuove funzioni loro assegnate, nonchè vorranno improntare la loro azione a criteri di obiettività e di ordine sociale.

Io sono convinto che l'esperimento voluto riuscirà e darà notevoli risultati: e il merito sarà non solo della legge che lo ha disposto, ma anche e soprattutto degli organi e degli uomini che lo hanno attuato.

Desidero un cortese cenno di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Luglio 1955 (n. 164)

MINISTERO DEL LAVORO
(organizzazione centrale e periferica)

MOD. A

Provincia di Anno 19 Trimestre

LAVORO NOTTURNO DEI FORNAI (Legge 22 marzo 1908, n. 105)

Data di ricezione	Ditta richiedente	Sede	Periodo autorizzato

RIEPILOGO

Numero delle richieste

Numero delle autorizzazioni

Numero dei dinieghi

MOD. B

Ispettorato del Lavoro

Provincia di Anno 19 Trimestre ...

LAVORO NOTTURNO DELLE DONNE (*legge 26 aprile 1934, n. 653*)

Data di ricezione	Ditta richiedente	Sede	Settore di attività	Autorizzazioni concesse		
				Periodo	Motivo	N. donne occupate

RIEPILOGO

Numero delle richieste
 Numero delle autorizzazioni
 Numero dei dinieghi
 Numero delle donne occupate

20 Agosto 1955 (n. 53)

COLLOCAMENTO
(lavoratori t.b.c.)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni

Roma, 20 agosto 1955

Divisione VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro

Prot. n. 12-VIII

Loro Sedi

**Oggetto: Collocamento dei lavoratori dimessi da luoghi di cura
per guarigione clinica di affezione tubercolare.**

Come è noto, ai sensi dell'art. 2 del *D.L. 15 aprile 1948, n. 538*, le norme e le clausole di qualunque natura, anche se previste da disposizioni legislative o regolamentari, le quali vietavano o comunque limitavano la assunzione o la riassunzione in servizio di lavoratori ex t.b.c. hanno cessato di avere efficacia.

In conseguenza, il legislatore ha disposto l'inserimento dei predetti lavoratori nel processo produttivo alla stessa stregua dei prestatori d'opera validi, stabilendo espressamente in loro favore una riserva di posti negli organici di tutte le case di cura sanatoriali.

Tuttavia, è noto che l'attuale assetto legislativo non ha del tutto soddisfatto le esigenze della categoria protetta, segnatamente a causa del successivo doloroso incremento del numero dei lavoratori colpiti dalla malattia. Ciò stante, presso questo Ministero, è in fase di elaborazione uno schema di riforma a carattere integrativo delle disposizioni vigenti che, tra l'altro, ampliarà la sfera di applicazione del beneficio del collocamento a favore di detti lavoratori.

Considerato, però, che per il perfezionamento tecnico delle nuove disposizioni occorrerà un congruo periodo di tempo, si invitano gli Uffici in indirizzo a voler esaminare, frattanto, ogni possibilità di appropriato impiego degli elementi clinicamente guariti da t.b.c. in base alla norma contenuta nell'art. 15, quarto comma, della *legge 29 aprile 1949, n. 264*. Questa ultima, infatti, prescrive che tra i vari elementi (ai fini dell'avviamento

al lavoro) concorrenti nella valutazione dello stato di bisogno del lavoratore occorre tener presente anche lo stato sanitario del nucleo familiare.

Da ciò si deduce, a maggior ragione, che se la circostanza di un imperfetto stato sanitario conceme direttamente il lavoratore interessato l'organo statale del collocamento sarà tenuto ad adottare equi - oltre che legittimi - criteri preferenziali per la sistemazione delle cennate unità lavorative.

Ciò specialmente se trattasi di lavoratori clinicamente guariti da affezioni tubercolari, i quali abbiano proficuamente frequentato corsi di riqualificazione professionale previsti dallo art. 1 del menzionato *D.L. n. 538*.

È ovvio, infine, tener presente che i posti da assegnare ai prestatori d'opera di cui trattasi - a meno che, come si è detto, essi non abbiano conseguito una qualificazione specifica - sono quelli di attesa e custodia non soggetti a richiesta nominativa e quelli che non comportano eccessivo dispendio di energia fisica.

Comunque codesti Uffici, nei contratti con gli imprenditori, sono cortesemente invitati a svolgere opera meritoria, affinché questi ultimi spontaneamente riconoscano l'esigenza morale di parificare (anche ai fini della scelta nominativa delle unità da adibire a lavori non di natura pesante) detti lavoratori a quelli validi.

Lo scrivente, anzi, gradirà la segnalazione dei datori di lavoro che dimostrino, in tali occasioni, particolare sensibilità sociale anche allo scopo di considerame, eventualmente, le benemerienze nell'opportuna sede.

Si prega, infine, di voler inviare, semestralmente, un prospetto riassuntivo dal quale risulti lo stato di occupazione e di disoccupazione dei lavoratori ex t.b.c. della provincia.

Il Ministro
f.to Vigorelli

31 Agosto 1955 (n. 57)

COLLOCAMENTO
(reduci, orfani e vedove di guerra)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 31 agosto 1955

Prot. n. 13-VIII

- Alle Prefetture
 - Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupazione
 - Ai Circoli dell'Ispettorato del Lavoro
- e p.c.:
- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
 - Al Ministero dell'Interno
 - Al Ministero della Pubblica Istruzione
 - All'Associazione Nazionale Combattenti e Reduci - Consiglio Direttivo Centrale

Loro Sedi

Oggetto: Applicazione della legge 12 giugno 1955, n. 511 - Collocamento dei reduci, orfani e vedove di guerra.

Come è noto, la legge 12 giugno 1955, n. 511, ha richiamato in vigore fino al 31 dicembre 1955, le disposizioni previste dal D.L. 4 agosto 1945, n. 453, relative alla assunzione al lavoro dei reduci, orfani e vedove di guerra nelle PP.AA. e nelle imprese private.

Tale provvedimento tiene conto del fatto che le contingenze che diedero luogo, dieci anni or sono, alla emanazione del D.L. n. 453, non possono dirsi completamente superate. Al riguardo si rileva che le provvidenze in questione non costituiscono un vero e proprio aggravio per le aziende private, sia perchè l'obbligatorietà delle assunzioni è condizionata alla necessità del datore di lavoro di assumere nuovo personale, sia perchè il diritto dei soggetti beneficiari della norma è subordinato al possesso dell'idoneità richiesta per l'impiego.

Per quanto si riferisce alle PP.AA. il provvedimento di cui trattasi non riguarda il personale impiegatizio e salariato statale non di ruolo in quanto, dal 1° maggio 1949, ai sensi dell'art. 12 del *D.L. 7 aprile 1948, n. 262*, è fatto divieto alle Amministrazioni dello Stato, anche con ordinamento autonomo, di procedere a nuove assunzioni di personale non di ruolo e, con effetto dal 1° marzo 1952, analogo divieto è stato disposto per le nuove assunzioni di personale salariato, ai sensi dell'art. 39 della *legge 26 febbraio 1952, n. 67*.

Poichè tuttavia il cennato blocco delle assunzioni non riguarda il personale insegnante, incaricato e supplente, si prega il Ministero della Pubblica Istruzione, cui la presente è diretta per conoscenza, di voler impartire apposite disposizioni ai Provveditorati agli Studi della Repubblica affinchè i medesimi, nelle assegnazioni di incarichi provvisori e di supplenze, sia nelle scuole elementari che in quelle di ordine medio e superiore, riservino il 50 per cento dei posti disponibili alle categorie protette dalla legge di cui trattasi.

Nell'interessare i dipendenti Uffici regionali e provinciali del Lavoro ed i Circoli dell'Ispettorato del Lavoro a voler porre ogni cura nell'applicazione della legge in argomento affinchè i reduci, gli orfani e le vedove di guerra possano ricevere un effettivo beneficio, si comunica che tutte le disposizioni amministrative diramate da questo Ministero per l'applicazione del *D.L. 4 agosto 1945, n. 453*, si intendono richiamate in vigore sino a tutto il 31 dicembre 1955.

Il Ministro
f.to Vigorelli

16 Settembre 1955 (n. 60)

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 16 settembre 1955

Prot. n. 14-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massa
Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Assegno di incollocamento agli invalidi di guerra sospesi dal lavoro.

Con circolari n. 39918 e 8/44/703, rispettivamente in data 4 ottobre 1952 e 22 giugno 1953, questo Ministero - come è noto alle SS.LL. - ha stabilito le modalità di iscrizione nelle liste di collocamento dei lavoratori sospesi dal lavoro che intendano fruire della indennità di disoccupazione.

Anche gli invalidi di guerra sospesi dal lavoro che non percepiscano il cennato sussidio di disoccupazione, quindi, hanno pieno titolo a fruire degli assegni di cui all'art. 44, 2° comma, della legge 10 agosto 1950, n. 648. Detti lavoratori, infatti, debbono ritenersi, a tali effetti, come effettivamente incollocati per circostanze ad essi non imputabili.

Alcuni Uffici del Lavoro, tuttavia, hanno prospettato le difficoltà insorte in sede di erogazione dell'assegno di incollocamento a seguito della iscrizione degli invalidi di guerra sospesi dal lavoro nelle liste separate previste dall'art. 10, u.c., della legge 29 aprile 1949, n. 264. In dipendenza di tale iscrizione, infatti - come è noto alle SS.LL. - i lavoratori interessati non possono dimostrare di essere iscritti, nelle liste di collocamento, in una delle classi cui è condizionata la corresponsione dell'assegno in parola.

Questo Ministero, in conseguenza, allo scopo di ovviare ai lamentati inconvenienti e di rendere possibile la corresponsione dell'assegno di incollocamento agli invalidi sospesi dal lavoro che ne abbiano diritto, suggerisce alle SS.LL. il seguente accorgimento.

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)

16 Settembre 1955 (n. 60)

In occasione della iscrizione della manodopera di cui trattasi nelle suindicate liste separate, si provveda ad eseguire una apposita annotazione, riferita ad ogni singolo nominativo, dalla quale risulti quale sarebbe l'assegnazione dell'invalido ad una delle cinque classi previste dall'art. 10 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, nel caso in cui l'interessato risultasse iscritto nelle liste normali. Tale annotazione, che potrebbe concretarsi nell'espressione «assegnabile alla classe», consentirà, nei legittimi casi, il rilascio all'invalido della certificazione di iscrizione nelle liste di collocamento necessaria per fruire dell'assegno di incollocamento redatta negli stessi termini in uso per coloro che sono iscritti nelle comuni liste.

Con il surriportato accorgimento gli invalidi di guerra interessati potranno, così, beneficiare (ove ne abbiano diritto) della provvidenza in questione, risultando dalla cennata certificazione la loro assegnazione ad una delle classi che costituisce l'indispensabile presupposto per l'erogazione dell'assegno più volte ricordato.

Si gradirà un cortese cenno di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

30 Settembre 1955 (n. 64)

APPRENDISTATO
(visita medica)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII bis

Prot. n. 3-VIII bis - all. 1

Roma, 30 settembre 1955

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi**Oggetto: Circolare Alto Commissariato per l'igiene e la sanità
pubblica n. 81 del 17 agosto 1955 - Visita sanitaria
degli apprendisti.**

Per opportuna conoscenza si trasmette, in allegato, copia di circolare con la quale l'Alto Commissariato per l'Igiene e la Sanità pubblica ha dato disposizioni agli Ufficiali Sanitari in merito alla visita medica cui gli apprendisti debbono essere sottoposti ai sensi dell'art. 4 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*.

p. Il Ministro
f.to AltarelliPRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
Alto Commissariato per l'Igiene e la Sanità Pubblica
Dir. Gen. dei Serv. Med. - Div. V

n. 450/20914.X.AG/23759

Roma, 17 agosto 1955

**Oggetto: Legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina per l'appren-
distato - Visita sanitaria.**

Circolare n. 81

- Ai Prefetti della Repubblica
Loro Sedi

APPRENDISTATO
(visita medica)

30 Settembre 1955 (n. 64)

- Al Commissario dello Stato per la Regione Siciliana
Palermo
- Al Rappresentante del Governo della Regione Sarda
Cagliari
- Al Commissario del Governo per la Regione Trentino - Alto Adige
Trento
- Al Vice Commissario del Governo per la Regione Trentino-Alto Adige
Bolzano
- Al Presidente della Commissione di Coordinamento della Valle di Aosta
Aosta
- Al Commissario generale del Governo per il Territorio di Trieste
Trieste

e p. c.:

- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Al Ministero dell'Interno - Direzione Generale Amministrazione Civile - Divisione Affari Regionali e Studi
- Al Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale - Direzione Generale dell'Occupazione Interna e delle Migrazioni

Loro Sedi

La legge n. 25 del 19 gennaio 1955 che stabilisce una nuova disciplina dell'apprendistato prevede, fra l'altro, all'art. 4 che l'assunzione dell'apprendista sia preceduta da visita sanitaria per accertare l'idoneità delle sue condizioni fisiche al lavoro per il quale deve essere assunto.

Al riguardo, in analogia alle istruzioni già diramate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale con la circolare 1 marzo 1955 inviata agli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e per conoscenza alle Prefetture, si prega di voler dare le opportune disposizioni agli Uffici Sanitari perchè, a richiesta degli Uffici di Collocamento, eseguano le visite mediche agli apprendisti prima della loro assunzione al lavoro. In attesa di più precise norme regolamentari la visita medica dovrà accertare le buone condizioni fisiche generali, l'assenza di malattie infettive e contagiose in atto ed in particolare della t.b.c. in fase attiva e contagiosa nonchè infine la inesistenza di controindicazioni al lavoro specifico che l'apprendista intende eseguire.

Si resta in attesa di un cortese cenno di assicurazione.

L'Alto Commissario
f.to Tessitori

18 Ottobre 1955 (n. 73)

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII bis

Prot. n. 4-VIII bis

Roma, 18 ottobre 1955

- Agli Uffici Provinciali del Lavoro e
della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato - Trasmissione delle denunce di assunzione o di dimissione agli istituti previdenziali ed assistenziali.

Ai sensi dell'art. 27 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina dell'apprendistato, l'imprenditore artigiano, com'è noto, deve comunicare i nominativi degli apprendisti assunti o dimissionati al competente Ufficio di Collocamento, che è tenuto a trasmettere copia della notifica all'Istituto Nazionale della Assicurazione per gli Infortuni sul Lavoro, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ed all'Istituto Nazionale Assistenza Malattie.

L'adempimento, cui sono tenuti gli Uffici di Collocamento, di notificare l'assunzione o le dimissioni degli apprendisti artigiani riveste particolare importanza in quanto è in base a tale denuncia che si costituisce il rapporto assicurativo.

In considerazione di ciò, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ha predisposto e messo in distribuzione uno speciale *modello A/3* contenente gli elementi necessari ai fini dell'accreditamento dei contributi, senza applicazione di marche, sulla posizione individuale dei singoli apprendisti.

Poichè il predetto Istituto ha segnalato che da parte di alcuni Uffici del Lavoro sarebbero stati sollevati rilievi circa l'opportunità di compilare il citato modello, questo Ministero richiama l'attenzione degli Uffici in indirizzo sull'esigenza di trasmettere i moduli di denuncia, che pervengono dalle ditte artigiane,

918

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

18 Ottobre 1955 (n. 73)

accompagnandoli con il *modello A/3*, compilato in duplice copia, onde consentire alla sede locale dell'Istituto di restituirne uno debitamente firmato e bollato in segno di ricevuta delle denunce.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

29 Ottobre 1955 (n. 75)

COLLOCAMENTO
(agricoltura)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Roma, 29 ottobre 1955

Prot. n. 15-VIII

*- A tutti gli Uffici Regionali e Provin-
ciali del Lavoro e della Massima Oc-
cupazione***Loro Sedi****Oggetto: D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929, sul massimo im-
piego dei lavoratori agricoli - Dati statistici.**

Con circolare n. 8/43680/IMA, datata 21 aprile 1953, di questo Ministero, vennero impartite ai dipendenti Uffici del Lavoro disposizioni per la rilevazione e la trasmissione dei dati statistici relativi all'imponibile della manodopera agricola disoccupata.

A parziale modifica di quanto nella citata circolare è stato disposto, si precisa che, fermo restando l'obbligo dell'invio trimestrale dei moduli, i dati relativi dovranno d'ora innanzi essere elaborati a partire dalla data del 1° settembre di ciascun anno (che può anche non coincidere con l'inizio dell'annata agraria nelle singole province), e ciò allo scopo di avere una unica data iniziale di riferimento per tutte le province, ai fini dei susseguenti computi che verranno effettuati presso questo Ministero.

Pertanto, gli adempimenti di cui trattasi, dovranno essere rapportati ai seguenti periodi trimestrali dell'anno solare: 1° settembre - 30 novembre; 1° dicembre - 28 febbraio; 1° marzo - 31 maggio; 1° giugno - 31 agosto.

p. Il Ministro
f.to Cossu

APPRENDISTATO
(iscrizione alle scuole popolari)

14 Novembre 1955

MINISTERO
DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE (1)
Comitato centrale per l'educazione
popolare

Roma, 14 novembre 1955

Prot. n. 11181/10/S.P.

- Ai Provveditori agli Studi

e p.c.:

- Al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione generale della Massima Occupazione e dell'Addestramento Professionale
- Ai Commissari del Governo per le Regioni a Statuto Speciale
- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione
- All'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
- All'Istituto Nazionale Assistenza Malattie
- Ai Consorzi Provinciali per l'Istruzione Tecnica

Loro Sedi

Oggetto: Scuola popolare ed apprendistato.

Sciogliendo la riserva contenuta nell'ultimo comma dell'art. 1 dell'Ordinanza n. 6600/10/S.P. del 15/6/1955, si danno, d'intesa con il Ministero del Lavoro, le istruzioni che seguono per l'iscrizione degli apprendisti, non in possesso della licenza elementare, ai corsi normali di scuola popolare e per l'istituzione e il funzionamento di corsi popolari di tipo «A» e «B» per apprendisti.

1 - Iscrizione.

L'iscrizione ai corsi popolari degli apprendisti, non in pos-

(1) Circolare allegata alla circolare 18 febbraio 1956 (n. 9) del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (v. pagg. 954 e segg.).

14 Novembre 1955

APPRENDISTATO
(iscrizione alle scuole popolari)

sesso della licenza elementare, è effettuata dall'insegnante all'uopo delegato dal Direttore didattico, al quale l'Ufficio di Collocamento avrà cura di presentare il titolo di studio dell'allievo. Nei casi in cui il titolo sia stato smarrito, l'Ufficio di Collocamento proporrà l'iscrizione dell'allievo con riserva. L'insegnante, accertata la capacità dell'apprendista, lo destinerà al tipo di corso che può con frutto frequentare, dandone notizia all'Ufficio sopra indicato.

Qualora nella sede funzioni un solo corso popolare, di tipo diverso da quello richiesto dalla capacità dell'apprendista, l'insegnante lo iscriverà ugualmente al corso, avendo cura però di svolgere per lui il programma adatto alla sua preparazione.

2 - Istituzione di corsi popolari per apprendisti.

Quando nel perimetro del Centro urbano non funzionano corsi popolari e vi sono apprendisti analfabeti o semianalfabeti, l'Ufficio di Collocamento ne informerà subito quello provinciale del Lavoro ed il Direttore didattico competente, il quale proporrà al Provveditore agli Studi di istituirvi un corso popolare per apprendisti, se almeno dieci di essi possono frequentarlo, ovvero di autorizzarvi il funzionamento di un corso popolare di zona, quando gli apprendisti siano inferiori ai dieci in ciascuna delle località considerate, ma superino tale numero nel complesso della zona, che normalmente comprenderà non più di tre sedi.

Il maestro dei corsi popolari di zona visita periodicamente gli allievi, ivi residenti, al fine di svolgerli, per almeno due giorni alla settimana, il suo insegnamento.

L'istituzione dei corsi per apprendisti, di zona e comunque finanziati dallo Stato, è subordinata alla preventiva autorizzazione del Comitato Centrale per l'Educazione Popolare.

Le proposte relative dovranno pervenire al Ministero entro il 30/11/1955.

Nel caso di corsi di zona il Provveditore agli Studi avrà cura di indicare anche la somma occorrente per il compenso ed il rimborso delle spese di viaggio al maestro.

Eventuali domande di istituzioni di corsi per apprendisti,

14 Novembre 1955

presentate da aziende per i propri dipendenti e da Enti con finanziamento a proprio totale carico, saranno invece decise direttamente dall'Autorità scolastica provinciale, dopo aver sentito il parere del Direttore didattico competente e con l'osservanza delle consuete modalità e garanzie.

Il Provveditore darà notizia alle Autorità scolastiche, a quelle Comunali ed all'Ufficio provinciale del Lavoro, dei provvedimenti di istituzione di corsi per apprendisti.

I corsi popolari per apprendisti devono essere istituiti entro il 5 dicembre 1955.

3 - Frequenza.

I doveri dell'imprenditore e dell'apprendista, indicati negli artt. 11 e 12 della *legge n. 25 del 19/1/1955* impongono che, qualora questi si iscriva ai corsi popolari, deve frequentare con assiduità e profitto le lezioni, al fine di conseguire rapidamente quell'istruzione di base indispensabile alla comprensione delle nozioni dei successivi corsi complementari.

Pertanto le eventuali assenze dell'apprendista dalle lezioni saranno subito comunicate dall'insegnante del corso al locale Ufficio di Collocamento per le segnalazioni del caso agli organi competenti.

4 - Programma, orario ed esami.

I programmi da seguire nei corsi per apprendisti sono quelli in vigore nella scuola popolare.

L'orario delle lezioni in tali corsi è quello stabilito dall'Ordinanza n. 6600/10/S.P. del 15/6/1955. Nei corsi di zona le ore di lezione sono fissate complessivamente in diciotto settimanali, con un insegnamento quindi, per ciascuna sede, di almeno sei ore alla settimana.

Le commissioni d'esame dei corsi per apprendisti sono costituite ed operano secondo le norme in vigore nella scuola popolare, con la sola avvertenza di includervi, quale membro estraneo, la persona all'uopo designata dall'Ufficio provinciale del Lavoro.

14 Novembre 1955

APPRENDISTATO
(iscrizione alle scuole popolari)**5 - Assistenza.**

Gli apprendisti dei corsi statali godono dell'assistenza di libri e materiale di cancelleria, prevista dall'art. 15 dell'Ordinanza n. 6600/10/S.P. del 15/6/1955. Nei corsi popolari gestiti da Enti a carico dello Stato ed in quelli a totale carico degli Enti, tale assistenza è svolta dal gestore.

6 - Vigilanza.

Anche sui corsi popolari per apprendisti la vigilanza delle Autorità scolastiche deve essere efficace e continua. Questa azione può essere integrata da visite di funzionari del Ministero del Lavoro, ai quali spetta il compito di assicurare l'esatta osservanza dei doveri stabiliti dalla *legge n. 25 del 19/1/1955* nei confronti delle categorie interessate.

7 - Retribuzione.

La retribuzione degli insegnanti dei corsi popolari per apprendisti è quella prevista dall'Ordinanza n. 6600/10/S.P. del 15/6/1955. Ai maestri dei corsi di zona è invece corrisposto un compenso ragguagliato alle ore di lezione fissate al punto 4° della presente circolare e con l'aggiunta del rimborso delle spese di viaggio sostenute dall'insegnante nel suo trasferimento, per motivi di servizio, da una sede all'altra della zona assegnatagli.

Valgono, per i casi non esplicitamente considerati dalla presente circolare, le disposizioni contenute nell'Ordinanza numero 6600/10/S.P. del 15 giugno 1955.

p. Il Ministro
f.to Jervolino

RICORRENZE FESTIVE

22 Novembre 1955 (n. 166)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 22 novembre 1955

- Agli Ispettorati del Lavoro

e p.c.:

Prof. n. 18691-I.C./7

- Agli Uffici del Lavoro e della Massima
Occupazione

- Alle Prefetture

- A tutte le Associazioni Sindacali Na-
zionali di Datori di Lavoro e di Lavo-
ratori

Loro Sedi

**Oggetto: Ricorrenze festive - Definizione della retribuzione ai
lavoratori retribuiti a giornata.**

Con precedente circolare n. 142 del 18 ottobre 1954, furono fissati alcuni punti fondamentali, da servire di guida nell'azione che gli Ispettorati sono chiamati a svolgere, in merito alla legge 31 marzo 1954, n. 90, sulle ricorrenze festive.

Poichè è stato prospettato il quesito se i lavoratori retribuiti a giornata siano da comprendere nella categoria dei «lavoratori retribuiti non in misura fissa» o in quella dei «lavoratori retribuiti in misura fissa», questo Ministero ritiene opportuno precisare quanto segue.

Secondo alcuni è stato sostenuto che - in aderenza ad una interpretazione meramente letterale della legge - la distinzione tassativamente fatta fra lavoratori retribuiti o non in misura fissa e i termini usati dalla legge stessa di lavoratori «retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute» non consentano di comprendere fra questi ultimi i lavoratori retribuiti a giornata.

Questo Ministero, esaminati con la dovuta attenzione i termini e gli aspetti della questione, non ritiene di potere concordare con la tesi suddetta.

22 Novembre 1955 (n. 166)

RICORRENZE FESTIVE

Se si dovesse pervenire, infatti, a tale tesi, la conseguenza logica sarebbe la esclusione dei prestatori d'opera retribuiti a giornata dal beneficio che la legge ha voluto dettare a favore della generalità dei lavoratori. E tale esclusione non troverebbe alcuna giustificazione obiettiva. Si dovrebbe, cioè, pervenire alla conclusione che la norma, creando, senza un particolare motivo determinante, una singolare discriminazione in danno dei soli lavoratori retribuiti a giornata, risulterebbe ingiusta.

Se un primo esame, limitato alla sola lettera della legge, può indurre taluno a perplessità, risalendo, invece, come è necessario, al significato proprio delle parole secondo la connessione di esse ed all'intenzione del legislatore - nel che si completa ed integra l'esame per la esatta interpretazione della legge (art. 12, disposizioni preliminari al *Codice Civile*) - deve trarsi il sicuro convincimento che la legge non ha inteso escludere i lavoratori di cui trattasi dai benefici concessi a tutti i dipendenti, e dello Stato e degli Enti pubblici e dei privati datori di lavoro.

La distinzione fatta dalla legge fra lavoratori retribuiti non in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro compiute, e lavoratori retribuiti in misura fissa, è di natura causale ed ha lo scopo di stabilire le differenti modalità per assicurare a *tutti i lavoratori* che non prestano la loro opera nelle ricorrenze festive la normale remunerazione a titolo di solennizzazione delle festività. Remunerazione che i lavoratori retribuiti in misura fissa percepiscono ugualmente quando per la ricorrenza festiva non lavorano, perchè lo stipendio o salario, essendo riferito indistintamente ad un periodo determinato - settimana o più - è comprensivo della quota corrispondente alla giornata festiva.

Non a caso questo Ministero, nella circolare n. 142, a proposito dei lavoratori retribuiti in misura fissa, faceva cenno al loro sistema di remunerazione a settimana, a quindicina, a mese, ecc.

Il sistema eventualmente adottato da qualche datore di lavoro, di retribuire i propri dipendenti a giornata, e sempre che trattasi di rapporto di lavoro subordinato e continuativo, non può perciò essere invocato per non corrispondere ai lavoratori la retribuzione nelle ricorrenze festive.

Del resto, anche dal punto di vista concettuale, è molto dubbio che nel sistema di retribuzione in misura fissa possa com-

prendersi anche la retribuzione a giornata, la cui commisurazione non può non tenere implicitamente conto del numero di ore di lavoro che si richiedono al dipendente e soprattutto della presenza e della prestazione effettiva del lavoratore. Ciò che nel concetto tradizionale di retribuzione in misura fissa risulta, invece, attenuato, perchè la misura retributiva in questo caso, per essere predeterminata in relazione all'intero periodo lavorativo, viene corrisposta allo scadere di esso indipendentemente da eventuali assenze che, per motivi giustificati, potessero verificarsi in detto periodo.

Anche, quindi, sotto il profilo concettuale e tradizionale, difficilmente può sostenersi che, nella dizione usata dalla legge, per indicare i lavoratori retribuiti in misura fissa, possano esservi compresi quelli che il datore di lavoro - anche senza lo intendimento di evadere la norma - retribuisce a giornata.

Il parere sopra espresso risulta, peraltro, confortato anche dalla circostanza che il legislatore, nel determinare la categoria dei lavoratori retribuiti non in misura fissa, ha adottato un criterio sufficientemente lato, in quanto, se è vero che per chiarire il concetto relativo ha fatto riferimento alle ore di lavoro compiute, è pur vero che nello stesso comma comprende, fra i lavoratori retribuiti non in misura fissa, anche quelli retribuiti, oltre che a cottimo, anche a provvigione e con altri compensi mobili. Retribuzioni queste ultime che, se sono in funzione della diligenza del lavoratore o della intensità del lavoro, non sono necessariamente rapportate alle ore di lavoro prestate.

In definitiva, questo Ministero - fermo restando quanto chiarito nella circolare a proposito dei salariati fissi in agricoltura, per il cui settore vigono sistemi diversi derivanti dalla stagionalità, dalle colture o da varie forme contrattuali o tradizionali di assunzione - esprime il parere che, per i motivi sopra specificati, anche ai lavoratori subordinati retribuiti a giornata, spetti, ai sensi della *legge 27 maggio 1949, n. 260*, modificata con la *legge 31 marzo 1954, n. 90*, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera nelle ricorrenze festive quando non prestino la loro opera, e inoltre la retribuzione per le ore effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo, quando prestino la loro opera.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Dicembre 1955 (n. 86)

INVALIDI
(rinnovazione rappresentanze)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 14 dicembre 1955

Prot. n. 16-VIII

- A tutte le Prefetture della Repubblica

Loro Sedi

e p.c.:

- Alla Unione Nazionale Mutilati per Servizio - Presidenza Nazionale
- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra - Sede Centrale

Roma

Oggetto: Rinnovazione dei componenti elettivi nei Consigli direttivi delle rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G. per il biennio 1956-57.

Come è noto, con il 31 dicembre p.v. decadono i Consigli direttivi delle Rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G., istituiti, per il biennio 1954-55, per la trattazione di tutte le questioni inerenti alla assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi militari e civili di guerra, secondo quanto disposto dall'art. 4 della legge 3 giugno 1950, n. 375.

La decadenza dalla carica dei membri elettivi del suddetto Consiglio comporta la necessità che le Prefetture in indirizzo provvedano in tempo utile alla nomina, per il biennio 1956-57, del rappresentante effettivo e di quello supplente dei datori di lavoro delle province, tenendo presente altresì il citato art. 4 della legge, l'art. 9 del Regolamento, approvato con D.P.R. 18 giugno 1952, n. 1176, nonché l'art. 5 della legge 24 febbraio 1953, n. 142, concernenti la nomina dei membri effettivi e di quelli supplenti designati rispettivamente dal Comitato Centrale dell'Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi di Guerra, dalla Presidenza dell'Associazione Nazionale Vittime Civili di Guerra, e dalla Presidenza dell'Unione Nazionale Mutilati per

928

INVALIDI
(rinnovazione rappresentanze)

14 Dicembre 1955 (n. 86)

Servizio.

Si pregano le Prefetture in indirizzo di voler dare cortesi assicurazioni in ordine a quanto sopra, e di trasmettere a questo Ministero ed alle locali rappresentanze O.N.I.G., copia dei provvedimenti di nomina dei nuovi Consigli direttivi.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Dicembre 1955 (n. 87)

INVALIDI
(rinnovazione collegi medici)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 14 dicembre 1955

Prot. n. 17-VIII

- A tutte le Prefetture della Repubblica
e p.c.:

- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra - Sede Centrale

- All'Unione Nazionale Mutilati per Servizio - Sede Centrale

- A tutte le Rappresentanze Provinciali O.N.I.G.

- A tutte le Sezioni Provinciali U.N.M.S.

Loro Sedi

Oggetto: Rinnovazione, per il biennio 1956 - 57, dei Collegi medici provinciali per il collocamento degli invalidi di guerra e degli invalidi per servizio.

Come è noto, col 31 dicembre p.v., decadono, per compiuto biennio, tutti i Collegi medici provinciali previsti dall'art. 7, comma 2°, della legge 3 giugno 1950, n. 375.

Si richiama pertanto l'attenzione delle Prefetture, delle Rappresentanze O.N.I.G. e delle Sezioni provinciali dell'U.N.M.S. sulla necessità di predisporre e trasmettere gli elementi essenziali per l'emanazione dei provvedimenti di ricostituzione di detti Collegi.

In proposito, precisando che per ogni provincia dovranno essere designati quattro sanitari, di cui uno dalla Rappresentanza O.N.I.G., uno dalla Sezione provinciale U.N.M.S. e gli altri due dalle Organizzazioni provinciali dei datori e dei prestatori di lavoro e, in difetto, dal Prefetto, si ricorda che le designazioni dovranno affluire al più presto in Prefettura, donde saranno trasmesse a questo Ministero unitamente ai giudizi del Prefetto ed alle informazioni assunte, sia sugli eventuali precedenti penali,

INVALIDI
(rinnovazione collegi medici)

14 Dicembre 1955 (n. 87)

sia sui requisiti morali e professionali dei sanitari designati.

Si ritiene, inoltre, utile, richiamare l'attenzione delle Prefetture sulla inopportunità di trasmettere designazioni di nominativi di dubbia idoneità, morale e professionale, alla carica o che potrebbero non accettare la nomina.

Si reputa, infine, opportuno far presente che, in attesa dei decreti di ricostituzione, i cennati organismi collegiali, quando anche decaduti per scadenza dei termini, potranno continuare ad esplicare le proprie funzioni.

Infatti anche se la legislazione italiana non regola il verificarsi della carenza dei Collegi medici con norme espresse, occorre rilevare che, come è noto, il principio della proroga è esplicitamente trasfuso nelle disposizioni preliminari al vigente testo unico della legge comunale e provinciale in cui è testualmente stabilito che coloro i quali sono nominati a tempo ad un pubblico ufficio, ancorchè sia trascorso il termine prefisso, rimangono in carica fino all'insediamento dei successori.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Dicembre 1955 (n. 88)

COLLOCAMENTO
(commissioni provinciali)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Roma, 14 dicembre 1955

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Prot. n. 18-VIII

Loro Sedi

Oggetto: Legittimità della convocazione delle Commissioni provinciali per il collocamento scadute per trascorso biennio.

Si è spesso verificato il caso che, nel periodo di istruttoria delle pratiche relative alla ricostituzione delle Commissioni provinciali per il collocamento, decadute per trascorso biennio di durata in carica, detti organi collegiali siano stati chiamati ad esprimere pareri o a decidere su argomenti rientranti nella loro competenza (ad esempio: passaggi di settore produttivo, cambi di qualifica professionale, esame di piani provinciali per l'istituzione di cantieri di lavoro e di corsi professionali, ecc.).

Al riguardo, si rende noto che, presentandosi tali necessità, la Commissione provinciale per il collocamento, a suo tempo istituita e scaduta per detto motivo, può essere legittimamente convocata per continuare ad esplicare le proprie funzioni in attesa che si provveda alla ricostituzione.

Infatti, anche se la legislazione attuale non regola il verificarsi della carenza della Commissione provinciale per il collocamento con norme espresse, occorre rilevare che il principio della proroga *ex lege* secondo il quale coloro che sono nominati a tempo ad un pubblico ufficio, ancorchè sia trascorso il termine prefisso, rimangono in carica fino all'insediamento dei successori, è stato accolto dall'ordinamento legislativo e può essere applicato anche agli organismi collegiali costituiti collateralmente a questa Amministrazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

APPRENDISTATO
(elenchi collocamento)

15 Dicembre 1955 (n. 89)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII bis

Prot. n. 5-VIII bis

Roma, 15 dicembre 1955

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Iscrizione degli apprendisti negli appositi elenchi di cui all'art. 3, comma 1°, della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

La legge 19 gennaio 1955, n. 25, relativa alla disciplina dell'apprendistato, pone a carico di questo Ministero, come è noto, determinate incombenze d'ordine amministrativo ed oneri finanziari di rilevante entità.

Per questi motivi e anche allo scopo di conoscere analiticamente uno degli aspetti più importanti del nostro mercato del lavoro, si rende necessario seguire unitariamente il fenomeno dell'apprendistato, nella sua consistenza quantitativa e in tutti i suoi aspetti qualitativi.

A tal fine, questo Ministero, con circolare n. 41/15 del 20 giugno 1955 (pag. 8 - caso particolare apprendisti), ha stabilito che i giovani che aspirano ad essere avviati come apprendisti debbono essere iscritti tutti nella II classe, negli appositi elenchi previsti dalla citata legge, anche se parte di detti giovani può risultare già occupata o iscritta nelle liste normali per la ricerca di un lavoro con altra qualifica.

Pertanto, negli appositi elenchi di cui sopra possono essere iscritti:

- a) i giovani che aspirano ad essere avviati al lavoro per la prima volta come apprendisti;
- b) i giovani disoccupati per effetto della cessazione del precedente rapporto di lavoro, sia normale che di apprendistato,

15 Dicembre 1955 (n. 89)

APPRENDISTATO
(elenchi collocamento)

che aspirano ad essere avviati nuovamente come apprendisti;

c) i giovani, occupati presso terzi, che aspirano ad essere assunti in altra azienda come apprendisti.

Ai fini della rilevazione statistica a mezzo schede meccanografiche, si chiarisce che se i giovani di cui ai punti precedenti, oltre a chiedere di essere avviati al lavoro in qualità di apprendisti, richiedano la iscrizione nelle liste normali per la ricerca di un'occupazione con altra qualifica, debbono essere rilevati soltanto nella loro posizione di apprendisti e ciò ad evitare fittizi aumenti nel numero dei disoccupati.

Nelle disposizioni contenute nella circolare n. 41/15 del 20 giugno 1955, viene previsto, inoltre, che gli Uffici di Collocamento procedano d'ufficio all'iscrizione negli appositi elenchi degli apprendisti assunti direttamente dalle imprese artigiane, le quali, come è noto, ai sensi dell'art. 27 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, sono tenute a darne comunicazione agli Uffici predetti.

È opportuno sottolineare al riguardo che tale disposizione è stata determinata dall'esigenza di comprendere nelle rilevazioni anche i nominativi di coloro che non hanno curato la propria iscrizione all'Ufficio di Collocamento, mentre è evidente che l'apprendista, anche se l'assunzione avviene direttamente, deve ottemperare all'obbligo dell'iscrizione negli appositi elenchi dell'Ufficio di Collocamento, ai sensi del 1° comma dello art. 3 della citata legge sulla disciplina dell'apprendistato.

Si fa infine presente che anche i giovani iscritti negli appositi elenchi hanno l'obbligo di confermare all'Ufficio competente, entro trenta giorni dalla fine del mese nel quale è stata fatta l'iscrizione o la precedente conferma, l'intenzione di essere avviati al lavoro in qualità di apprendisti.

p. Il Ministro

f.to Cossu

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

17 Dicembre 1955 (n. 167)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 17 dicembre 1955

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

e p.c.:

Prot. n. 18827-I-B/8

- Ai Signori Prefetti

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro

- A tutte le Confederazioni ed Associa-
zioni Sindacali dei Datori di Lavoro e
dei Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Legge 30 ottobre 1955, n. 1079 - Disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali.

Sulla Gazz. Uff. n. 269 del 22 novembre 1955 è stata pubblicata la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, recante modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro.

Il provvedimento legislativo inserisce, dopo l'art. 5 del citato decreto legge, un nuovo articolo, il 5-bis, che disciplina la esecuzione del lavoro straordinario nelle imprese industriali.

Desidero richiamare tutta la particolare attenzione dei dipendenti Uffici dell'Ispettorato del Lavoro sulle elevate finalità del provvedimento legislativo, la cui attuazione richiede una opera capillare degli Organi di vigilanza ed una viva e fattiva collaborazione tra gli stessi, le singole aziende interessate e le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Come è noto, ai sensi dell'art. 5 del R.D.L. n. 692, è consentita la possibilità a tutte le aziende industriali o commerciali di qualunque natura, di attuare, quando vi sia accordo fra le parti, un periodo di lavoro straordinario che, in aggiunta alla giornata normale di lavoro stabilita, dal precedente art. 1, in

17 Dicembre 1955 (n. 167)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

non più di otto ore al giorno o 48 settimanali, non superi le due ore al giorno e le dodici settimanali od una durata media equivalente entro un periodo determinato. Detto lavoro straordinario deve essere, in ogni caso, computato a parte e remunerato con un aumento di paga, su quella del lavoro ordinario, non inferiore al 10 per cento o con un aumento corrispondente sui cottimi.

È, altresì, noto che al lavoro straordinario - il quale, per la sua stessa natura, dovrebbe essere prestato in via eccezionale e transitoria in quanto strumento atto a fronteggiare situazioni aziendali contingenti di più intensa attività economica - si sia in questi ultimi tempi fatto ricorso con una certa facilità per un complesso di ragioni che è appena il caso di accennare.

Basti considerare, tra l'altro, che l'adozione di lavoro straordinario risulta, di massima, più vantaggiosa per le aziende rispetto all'assunzione di altro personale, data la rilevante economia realizzabile sia negli oneri riflessi derivanti da istituti contrattuali o di legge (ferie, gratifica natalizia o tredicesima mensilità, trattamento economico per risoluzione del rapporto di lavoro, contributi sociali per gli assegni familiari e per la Cassa integrazione guadagni ancorati ad un massimale, ecc.) sia nelle spese generali di azienda.

Inoltre, le imprese, con l'attuazione del lavoro straordinario, mirano a superare le difficoltà delle procedure sindacali cui dovrebbero ricorrere quando, in caso di contrazione dell'attività produttiva, siano costrette ad alleggerirsi di quella maggiore aliquota di personale assunta per sopperire alle maggiori esigenze derivanti da un più intenso periodo di attività stessa.

A ciò si aggiunga che le prestazioni di lavoro straordinario sono più gradite anche allo stesso lavoratore, perchè gli permettono di realizzare un guadagno superiore a quello normale.

Al fine di apprestare un efficiente correttivo a questa situazione, l'art. 5 bis sancisce il *divieto, per le sole imprese industriali, della esecuzione del lavoro straordinario, che non abbia carattere meramente saltuario, salvi i casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori. Esso, poi, impone, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, il versamento, a carico dell'impresa ed a fa-*

vore del Fondo per la disoccupazione, di una ulteriore somma pari al 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute.

La nuova norma, pertanto, mira a ricondurre il lavoro straordinario nei dovuti e necessari limiti, in modo da vietare quelle prestazioni che solo fittiziamente si presentano come straordinarie. Essa si propone di perseguire anche le due seguenti finalità indirette:

- da un lato, una migliore distribuzione del lavoro ottenuta senza mutamenti radicali e senza riduzione della durata della settimana lavorativa, quando al più intenso ritmo di un determinato ciclo di operazioni lavorative occorre provvedere con nuove assunzioni di manodopera disoccupata;
- dall'altro, una più efficace salvaguardia della integrità fisica del lavoratore, il quale, con il superamento continuo e stabile di un determinato numero di ore di lavoro, fatalmente moltiplica, in conseguenza della progressiva riduzione del potere di autocontrollo, le possibilità di incorrere in eventi infortunistici, che, purtroppo, sogliono verificarsi proprio durante le ore che si aggiungono a quelle normali.

Ciò premesso, ritengo opportuno di fissare alcuni punti fondamentali:

1) Il primo comma dell'art. 5 bis delimita la *sfera di applicazione del divieto* del lavoro straordinario, fissa la natura di quest'ultimo e determina i casi nei quali il divieto stesso non è applicabile.

Come già detto, il divieto è limitato alle *sole imprese industriali*. Tale limitazione ha la sua ragione logica e sociale: è infatti nel settore industriale che si manifesta l'urgenza e la opportunità di intervenire, sia perchè ivi è occupato il maggior numero di lavoratori e sia perchè rispetto ad esso il fenomeno della disoccupazione assume particolare rilievo e desta perciò maggiore preoccupazione.

D'altra parte, siccome nell'industria si riscontrano orari di lavoro straordinario che, per la massa dei prestatori d'opera adibitivi, risultano di rilevante entità, è in essa e da essa che

17 Dicembre 1955 (n. 167)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

la legge, con la disciplina sancita nell'art. 5-bis, mira a raggiungere risultati positivi, per il maggiore assorbimento di mano d'opera disponibile.

Per quanto riguarda la determinazione del termine «imprese industriali» si ritiene di dover far rinvio al *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, del cui sistema giuridico, oltrecchè del materiale contesto, l'art. 5 bis entra a far parte integrante, e al successivo Regolamento approvato con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955*.

Essi parlano di aziende industriali di *qualunque natura*, anche se abbiano carattere di istituti di insegnamento professionale o di beneficenza, esclusi soltanto gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, ed i lavori eseguiti a bordo delle navi.

Tuttavia, per quanto riguarda i primi - e cioè gli istituti di insegnamento e di beneficenza - il ricorso al lavoro straordinario e del tutto impensabile, attesi gli scopi da essi perseguiti.

Per quanto, invece, riguarda l'esclusione del lavoro a bordo delle navi, deve intendersi con tale espressione semplicemente il lavoro di riparazione compiuto in navi che siano in navigazione o nei porti per operazioni di imbarco e sbarco. I lavori di riparazione eseguiti con personale a terra dai cantieri navali e quelli effettuati «in bacino» sono soggetti alla disciplina del *R.D.L. n. 692* e a quella della nuova *legge n. 1079*.

2) È dubbio se il divieto si estenda o meno alle aziende artigiane. In senso affermativo si adduce che il *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, si applica anche alle aziende artigiane, essendo considerate queste come una specialità delle aziende industriali di qualunque natura.

Per una soluzione negativa del problema si può però osservare che raramente le imprese artigiane ricorrono al lavoro straordinario e che, comunque, la sua interdizione in questo settore, mentre danneggerebbe l'attività produttiva nei pochi casi in cui è applicato, non permetterebbe una maggiore occupazione operaia, che resta - come si è visto - uno degli scopi fondamentali del provvedimento legislativo.

In attesa che la questione possa essere meglio approfondita e risolta, gli Ispettori del Lavoro soprassiederanno dall'in-

tervenire nei confronti delle imprese artigiane, esercitando rispetto ad esse una vigilanza generica.

Con l'occasione si informa che la X Commissione permanente del Senato ha invitato il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - e l'invito è stato accolto dal rappresentante del Governo - di voler disporre che nell'applicazione della nuova legge si tenga in particolare ed equitativa considerazione la situazione specifica di determinate lavorazioni delle *piccole e medie industrie*.

Nell'applicazione della legge, pertanto, gli Ispettorati del Lavoro - tranne casi del tutto eccezionali - dovranno considerare quali sussistenti le ragioni di ordine tecnico e produttivo adottate dalle aziende, che in genere non lavorano in serie, e astenersi dall'intervenire per sospendere o limitare il lavoro straordinario.

3) Il divieto di cui al primo comma dell'art. 5-bis contiene una esclusione di carattere generale nei riguardi del lavoro straordinario che abbia carattere di mera saltuarietà.

Tale esclusione si fonda sulle condizioni puramente obiettive che insorgono nella vita aziendale e che esigono, per necessità improvvise e sporadiche, l'attuazione di lavoro straordinario da parte di uno o più lavoratori dell'azienda.

La saltuarietà e l'esigenza della sua attuazione in relazione alle speciali contingenze sfuggono alla possibilità di una disciplina limitativa e il legislatore non ha voluto porre in casi del genere impedimenti che si sarebbero risolti in un danno e talvolta persino in un pericolo per la produzione, per gli impianti o per gli stessi lavoratori.

Al lavoro straordinario che rivesta il carattere dell'assoluta saltuarietà e sporadicità non è applicabile la procedura prevista nel secondo e terzo comma dell'art. 5-bis.

Gli Ispettorati del Lavoro, tuttavia, nella loro azione di vigilanza controlleranno attraverso gli opportuni accertamenti che il lavoro straordinario così effettuato sia compreso nei limiti indicati dalla legge.

4) Il divieto di lavoro straordinario si riferisce al concetto di «lavoro straordinario» fissato dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo

17 Dicembre 1955 (n. 167)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

1923, n. 692, e cioè a quello compiuto oltre le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali.

Siccome alcuni contratti collettivi di lavoro prevedono un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale rispettivamente inferiore alle otto ore giornaliere e alle 48 settimanali, il divieto della nuova legge opera solamente quando la prestazione superi i limiti fissati dal citato *R.D.L. n. 692*.

Ciò si rileva, oltrecchè dallo spirito, dalla stessa lettera della norma legislativa, che all'art. 5 fa riferimento alla giornata normale di lavoro stabilita all'art. 1 e che all'art. 5 bis parla senz'altro di «esecuzione del lavoro straordinario», collegandosi, rispetto alla nozione, all'articolo precedente.

5) Nel sancire in via generale il divieto del lavoro straordinario, la legge, tuttavia, tiene in considerazione i casi in cui la natura dei processi produttivi, esigenze tecniche di lavorazione o circostanze di carattere eccezionale - come ad es. la urgenza di intensificare la produzione per far fronte ad aumentate richieste di macchinari o di prodotti da parte di utenti o consumatori in particolari contingenze, oppure per imprescindibili necessità di consegne improvvise o indilazionabili di commesse - costringono o consigliano le aziende a ricorrere all'attuazione di lavoro straordinario.

Tale esecuzione per essere consentita, deve però essere giustificata, oltrecchè da esigenze di carattere eccezionale, dalla impossibilità, da parte dell'impresa, di farvi fronte attraverso l'assunzione di altri lavoratori disoccupati.

Quest'ultima condizione riveste importanza primaria e determinante, nel senso che la sua mancanza porta al divieto della esecuzione del lavoro straordinario; le maggiori esigenze tecnico-produttive dell'azienda potranno in tal caso essere ugualmente soddisfatte con la osservanza dell'orario normale ove la azienda, avendone disponibilità sul mercato di lavoro, provveda all'assunzione di altro personale.

Invero, ispirandosi ad un alto principio di giustizia sociale, la legge non può consentire che, di fronte ad una sensibile massa di prestatori d'opera disoccupati ed in cerca di lavoro, si possa ricorrere all'attuazione di lavoro straordinario, quando le aumentate esigenze produttive possono essere fronteggiate

con corrispondenti aumenti del numero del personale dipendente.

6) Il secondo comma dell'art. 5-bis statuisce l'obbligo per il datore di lavoro della comunicazione all'Ispettorato del Lavoro competente dell'esecuzione del lavoro straordinario, consentito ai sensi del comma precedente, entro 24 ore dall'inizio. In tale comunicazione devono essere specificatamente e simultaneamente indicati sia i motivi di ordine tecnico-produttivo sia quelli che hanno impedito nuove assunzioni di lavoratori.

Detto comma è strettamente collegato al successivo con cui si rimette *all'Ispettorato del Lavoro la facoltà discrezionale di ordinare la cessazione del lavoro straordinario o di limitarne la esecuzione*, quando non sussistano le condizioni tassativamente stabilite dal primo comma. Trattasi di un penetrante potere di accertamento e di controllo affidato dalla legge agli Organi ispettivi allo scopo di ricondurre l'impresa all'osservanza del precetto.

Gli Ispettorati del Lavoro, nella prima applicazione della nuova *legge n. 1079*, vorranno tener conto della opportunità di una maggiore comprensione possibile delle esigenze produttive dei singoli settori industriali, evitando orientamenti restrittivi che potrebbero aggravare la situazione delle aziende senza far raggiungere gli scopi che il provvedimento legislativo desidera invece perseguire.

7) Il quarto comma stabilisce che la esecuzione del lavoro straordinario comporta, in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento, a carico dell'impresa ed a favore del Fondo per la disoccupazione, di una ulteriore somma pari al 15 per cento della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute. Tale disposizione integra il meccanismo mediante il quale il legislatore intende realizzare gli scopi sopra delineati.

In primo luogo, infatti, rendendo maggiormente oneroso per l'imprenditore il costo orario del lavoro straordinario, è prevedibile che egli non sarà incoraggiato a ricorrervi se non entro limiti ragionevoli. In secondo luogo, con la devoluzione al «Fondo per la disoccupazione» del maggior onere del 15 per cento si

17 Dicembre 1955 (n. 167)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

mira ad incrementare le entrate del Fondo medesimo per i fini sociali che lo caratterizzano.

Con la dizione poi usata dalla legge «in ogni caso», il versamento della ulteriore maggiorazione del 15 per cento della retribuzione deve essere effettuato anche per il lavoro straordinario eseguito con carattere meramente saltuario, che, se è escluso dalla disciplina dettata nel secondo e terzo comma dell'art. 5-bis, rimane ugualmente compreso nel nuovo onere economico delle aziende.

A proposito della menzionata percentuale relativa al lavoro straordinario e ad eliminare dubbi e incertezze che sono stati sollevati da più parti, si ritiene di poter chiarire che tale percentuale del 15 per cento va calcolata sulla retribuzione normale e non su quella già aumentata con le maggiorazioni stabilite al riguardo dai contratti collettivi di lavoro.

Il Fondo di cui parla l'articolo in esame è quello gestito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, per l'assicurazione per la disoccupazione. In proposito, pertanto, dovrà farsi riferimento al *R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827*, e precisamente all'art. 32, che istituisce delle gestioni autonome per ciascuna delle assicurazioni sociali obbligatorie, ed all'art. 84, che prevede la possibilità di disporre di parte dei fondi dell'assicurazione per la disoccupazione allo scopo di combattere, attenuare o prevenire la disoccupazione stessa.

8) Il quinto ed ultimo comma dell'art. 5-bis configura le sanzioni a carico dell'imprenditore che contravvenga alle disposizioni contenute nell'articolo in esame e che si concretano nell'ammenda di L. 200 al giorno per ogni lavoratore impiegato abusivamente in prestazioni straordinarie.

* * *

Sono stati più sopra illustrati i motivi ispiratori e gli scopi della nuova norma. Essa - anche giusta quanto è emerso in sede di discussione innanzi alle competenti Commissioni parlamentari - ha un valore sperimentale: sulla base dei risultati concreti

che si conseguiranno, soprattutto nei grandi centri industriali, potrà valutarsi se ed in qual misura sarà modificabile la proporzione tra lavoratori occupati e disoccupati, realizzabile una più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori e ripristinabile in modo rigido e preciso l'originaria funzione del lavoro straordinario.

Si invitano, pertanto, gli Ispettorati del Lavoro a contribuire, con il massimo impegno e con l'elevato senso di responsabilità che contrassegna la loro diuturna azione, alla diffusione e alla migliore applicazione della nuova legge.

Perchè, poi, questo Ministero abbia la possibilità di essere edotto sul grado di osservanza di quest'ultima, gli Ispettorati del Lavoro sono pregati di segnalare con tempestività le varie questioni sorte e i casi dubbi riscontrati nella prima applicazione della legge, in modo che essi possano essere, con visione di insieme, esaminati ai fini delle necessarie ulteriori direttive in merito.

È mia intenzione di convocare prossimamente tutti i Capi degli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro per poter rendermi conto delle difficoltà incontrate dai singoli e dei problemi che la prima applicazione della legge ha comportato.

Il Ministro
f.to Vigorelli

2 Gennaio 1956 (n. 2)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 2 gennaio 1956

Prot. n. 20/VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

e p.c.:

- Ai Circoli e Uffici Interprovinciali e
Provinciali dell'Ispettorato del Lavo-
ro

Loro Sedi

**Oggetto: Applicazione della decisione («Codice») sull'impiego
dei lavoratori stranieri nei Paesi membri dell'O.E.C.E.**

Con circolare n. 8/53899/IR del 9 novembre 1954, penultimo capoverso, è stato disposto - fra l'altro - che ai cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E. vincolati dalla Decisione C (54) 68, i quali abbiano lavorato in Italia per almeno cinque anni, venga rilasciata dagli Uffici di Collocamento la dichiarazione da allegare alla istanza diretta ad ottenere il permesso di soggiorno in Italia per motivi di lavoro, «anche se nella zona in cui detti stranieri trovino occupazione vi siano elementi locali disoccupati in possesso dei requisiti professionali».

In tal caso è ovvio, tuttavia, osservare che il documento predetto dovrà essere rilasciato sotto forma di visto e, cioè, dovrà dare ufficiale conferma della istanza documentata dell'interessato, dalla quale risulti l'ininterrotto periodo di cinque anni di residenza in Italia per motivi di lavoro. L'Ufficio di Collocamento, ove il lavoratore straniero alleggi documenti atti a provare solo parzialmente il cennato periodo di servizio prestato presso una o più aziende, potrà chiedere l'intervento del competente organo ispettivo del lavoro ai fini di un più esatto e completo accertamento.

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi O.E.C.E.)

2 Gennaio 1956 (n. 2)

In conseguenza i Circoli ed Uffici - in indirizzo - dell'Ispettorato (ove l'imprenditore per cessazione del rapporto abbia ottemperato alla restituzione del libretto di lavoro intestato ad un cittadino straniero, che risieda in Italia da oltre cinque anni avendovi prestato attività lavorativa) sono invitati a riconsegnare, senz'altro, il predetto documento all'interessato, il quale potrà avvalersene per trasferirsi ad altra azienda allo scopo di svolgere, alle dipendenze di quest'ultima, mansioni inerenti alla precedente o ad altra qualifica professionale.

Ciò considerato, ricorrendo i casi sopra illustrati, devono ritenersi abrogate le disposizioni di cui al punto 3° della circolare n. 39 in data 16 maggio 1950.

Per opportuna norma degli Uffici del Lavoro si trascrive, nel foglio allegato, la formula di *visto* delle istanze prodotte dagli stranieri di cui trattasi.

Il Ministro

f.to Vigorelli

VISTO: si attesta che il lavoratore di nazionalità
 Sig.
 ha ininterrottamente prestato attività lavorativa nel territorio nazionale da oltre cinque anni (cioè dal).

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
 PROVINCIALE DEL LAVORO

..... li

9 Gennaio 1956 (n. 1)

COLLOCAMENTO
(liste disoccupati)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 9 gennaio 1956

Prot. 19-VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

Loro Sedi

Oggetto: Individuazione degli iscritti alla 1^a e 2^a classe delle liste di collocamento non collocabili per motivi vari.

Come è noto, questo Ministero dispose, con circolare in data 9 novembre 1954, n. 8/53898/H, che venissero individuati gli iscritti nelle liste di collocamento, da lungo tempo non avviati al lavoro, non collocabili per motivi vari.

Dai dati inviati da codesti Uffici è risultato che il numero dei prestatori d'opera disoccupati per cause non imputabili agli Uffici di Collocamento ammontava, nel decorso anno, complessivamente a 316.426 unità:

Tali lavoratori erano così raggruppati:

1) *lavoratori disoccupati per stato cagionevole di salute: numero 60.105.*

Trattasi, soprattutto, di lavoratori ex tbc. dimessi dai luoghi di cura per guarigione clinica, di infortunati sul lavoro e di altra manodopera, normalmente generica, le cui prestazioni si concretano in attività assai gravose.

2) *lavoratori disoccupati per avversione al lavoro: n. 64.216.*

La maggior parte degli appartenenti a questo gruppo è rappresentata da ex-benestanti, non qualificati professionalmente, da coloro che hanno lavorato nell'azienda familiare, ovvero al di fuori della famiglia svolgendo attività marginali.

3) *lavoratori iscritti per fruire dei benefici assistenziali: numero 192.105.*

Di questo gruppo fanno parte, in prevalenza, invalidi di guer-

ra e manodopera femminile. I primi, allo scopo di fruire dell'assegno di incollocamento, preferiscono rimanere privi di lavoro in quanto l'eventuale avviamento precluderebbe loro la possibilità di fruire di tale provvidenza; le donne, al fine di dimostrare il maggior stato di bisogno del nucleo familiare (favorendo, così, l'avviamento del marito o di altra unità lavorativa del nucleo stesso), oppure per fruire di benefici assistenziali vari.

Ciò premesso, lo scrivente, attribuendo rilevante importanza alla conoscenza dei motivi del persistente stato di disoccupazione dei lavoratori di che trattasi (nonchè dell'entità numerica di questi ultimi), ritiene necessario che gli Uffici in indirizzo compiano, periodicamente, accurati accertamenti in tal senso facendo pervenire a questo Ministero i dati relativi entro il mese di febbraio di ciascun anno riferiti alla situazione in atto alla fine dell'annata precedente (a partire dall'anno 1955). Per ogni altra istruzione, al riguardo, si rinvia alla menzionata circolare n. 8/53898 del 9 novembre 1954.

Nell'occasione si pregano gli Uffici che, a suo tempo, rappresentarono «l'iscrizione per fruire dei benefici assistenziali» quale unico motivo della permanenza nelle liste di collocamento di un numero, talvolta notevolissimo, di manodopera non collocabile, di precisare, nell'ipotesi in cui i futuri accertamenti dia-no risultati analoghi, le ragioni per le quali si esclude che nessun lavoratore (o pochissimi) siano incollocabili per avversione al lavoro o per stato cagionevole di salute.

Il Ministro
f.to Vigorelli

10 Gennaio 1956 (n. 6)

COLLOCAMENTO
(appalti di lavoro)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 10 gennaio 1956

Prof. n. 21/VIII

- Ai Circoli Regionali, Uffici Interpro-
vinciali e Provinciali dell'Ispettorato
del Lavoro

e p.c.:

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Contratti di appalto simulati al fine di operare forniture abusive di manodopera senza il tramite degli Uffici di Collocamento.

Questo Ministero ha da tempo rilevato che, specialmente nelle zone industriali, ricorre con frequenza il caso di imprese che cedono simulatamente in appalto interi settori di attività aziendali per eludere, anzitutto, la vigente disciplina giuridica del collocamento nella parte in cui, a norma dell'art. 11, 2° comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, fa obbligo ai datori di lavoro di assumere i lavoratori, dei quali abbia bisogno, iscritti nelle liste di collocamento.

Detti appalti, infatti, rivelano, anche da una prima sommaria indagine, l'intento di operare una artificiosa scissione del processo produttivo, perchè non giustificata da considerazioni di opportunità tecnica; talchè la funzione dell'appaltatore si riduce a quella di un'inutile mediazione tra l'effettivo datore di lavoro ed il lavoratore.

In questi casi, anche se le ditte esibiscono agli organi ispettivi del lavoro contratti che, formalmente, sono chiamati di appalto, tuttavia, in tali negozi la simulazione appare facilmente accertabile risultando evidente il deliberato proposito dei contraenti (committente ed appaltatore) di voler disattendere, nelle

sue premesse e nei suoi effetti, le obbligazioni nascenti, a norma degli artt. 1655 e segg. del *Codice Civile*, del contratto di appalto, definito come quello con cui una parte assume, con *organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio*, il compimento di una opera o di un servizio per l'altra parte verso un corrispettivo di denaro. Di tale schema giuridico è elemento fondamentale, unitamente alla cennata organizzazione dei mezzi ed al rischio a carico dell'appaltatore, la prestazione di una opera o di un servizio intesa come risultato e non come semplice e separata attività lavorativa, la quale ultima forma, invece, la sostanza del contratto di lavoro subordinato.

Ove, quindi, nei singoli casi abbia a constatarsi che nessuno o solamente alcuni dei requisiti caratteristici del contratto di appalto ricorrano e che, in modo particolare, difettino nell'appaltatore la « gestione a proprio rischio » e l'« organizzazione dei mezzi necessari » (come quando quest'ultima si esaurisca soltanto nell'apporto di manodopera e riguardi lavori e servizi la cui attuazione implichi anche e soprattutto in misura più o meno estesa, l'impiego di mezzi materiali), sarà chiaro che l'intento delle parti contraenti è stato quello di stipulare un negozio che abbia solamente l'apparenza del contratto di appalto.

Occorrerà, quindi, che gli organi di polizia del lavoro, nel giro normale ispettivo presso stabilimenti, cantieri, laboratori, ecc., soffermino la loro attenzione su ogni caso di impiego di manodopera e di altra azienda per accertare se essa sia addetta a lavori che strutturalmente - per la loro connessione tecnica - formano parte integrante delle attività normali delle imprese ispezionate.

Si è riscontrato, infatti, che, concretamente, nella maggior parte dei casi il c.d. appaltatore si impegna di avviare alle imprese committenti gli operai da esse richiesti, distinti per qualifiche (muratori, carpentieri, meccanici, manovali, ecc.); a sostituire gli elementi non idonei, indisciplinati o di scarso rendimento; a retribuire gli operai, tenendo all'uopo, i libri paga e matricola; a provvedere, talvolta, agli adempimenti assicurativi e previdenziali prescritti dalle leggi vigenti (assicurazioni sociali, assegni familiari, integrazioni guadagni, I.N.A.-Casa, assicurazioni malattie ed infortuni), al fine - come appresso si dirà - di

10 Gennaio 1956 (n. 6)

COLLOCAMENTO
(appalti di lavoro)

derivarne un lucro.

In corrispettivo di quanto sopra le aziende appaltatrici percepiscono generalmente dalle imprese committenti:

1) un *quantum* prefissato per ogni giornata lavorativa (8 ore), comprensivo della retribuzione giornaliera di ogni singolo operaio ed *eventualmente* della quota per oneri assicurativi e previdenziali;

2) una ulteriore quota a definitivo compenso per l'azienda fornitrice di manodopera.

È chiaro, quindi, che, esaurendosi l'attività dell'appaltatore nell'apporto della manodopera (la quale, in genere, viene a trovarsi di fatto inserita in un rapporto di lavoro subordinato con il committente, in quanto che presta la propria opera alle dirette dipendenze, sotto la direzione tecnica e disciplinare nelle attività aziendali di quest'ultimo), l'accordo dei contraenti appare diretto a mascherare, sotto la veste di un contratto di appalto, l'intento di attuare, come si è detto, una fornitura di manodopera che consenta al vero datore di lavoro (il committente) di non rivolgersi agli Uffici di Collocamento.

Trattasi, quindi, di casi di simulazione relativa, perchè intesa a nascondere entro il negozio apparente (appalto) quello realmente voluto dalle parti (fornitura di manodopera). È noto, peraltro, che gli effetti della simulazione tra le parti contraenti variano a seconda che il negozio dissimulato sia o non proibito dalla legge. In questo ultimo caso, infatti, tra il negozio simulato e quello dissimulato prevale il secondo perchè esso solamente corrisponde alla reale volontà delle parti. Nel primo caso, invece, sono nulli o inefficaci entrambi i negozi: quello simulato perchè non voluto dalle parti, e quello dissimulato perchè contrario alla legge.

A quest'ultima fattispecie deve essere ricondotto il caso di dissimulazione di cui trattasi, perchè il contratto dissimulato (fornitura di manodopera) persegue una finalità illecita che si concreta in un duplice reato:

a) quello di mediazione abusiva previsto dal 1° comma dello art. 11 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, e penalmente sanzionato dal 1° comma dell'art. 27 della legge stessa, imputabile all'appaltatore;

b) quello di assunzione abusiva, commessa in violazione del 2° comma dell'art. 11 della *legge n. 264* e penalmente sanzionato dal 2° comma dello stesso art. 27 imputabile al committente.

Conseguentemente, il contratto in parola, essendo contrario a norme imperative di legge, deve ritenersi nullo ai sensi dello art. 1418, comma 1°, del *Codice Civile*.

Tutto ciò premesso, questo Ministero, rilevato che la ripetuta *legge n. 264 del 1949*, ammette lo scambio di manodopera solamente nei limiti previsti dall'art. 2139 del *Codice Civile* e considerato che il diffondersi degli espedienti sopra descritti rappresenta un pericoloso elemento turbativo del normale svolgimento dei rapporti di lavoro, nonchè un tentativo diretto a svuotare sempre più di contenuto l'opera degli organi di collocamento, invita i Circoli in indirizzo a mantenere opportuni contatti con gli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione allo scopo di individuare le persone fisiche e giuridiche che, *notoriamente* si avvalgono di apparenti contratti di appalto per operare forniture di manodopera a determinate aziende industriali e a denunciare le parti contraenti (committente ed appaltatore) alla Autorità Giudiziaria per i reati sopra specificati, *dettagliatamente motivando le ragioni e le circostanze delle relative denunce*.

Ove, infine, la fornitura di manodopera sia effettuata da Società cooperative, la denuncia degli amministratori delle stesse all'Autorità giudiziaria dovrà essere preceduta da apposita segnalazione alla competente Direzione generale di questo Ministero per essere integrata dalle sanzioni che la vigente legislazione sulla cooperazione consente di applicare alle cooperative irregolari o spurie.

Quanto precede, naturalmente, non riguarda nè pregiudica le azioni, che, nella loro sfera di autonomia, i lavoratori potranno esercitare a tutela dei propri diritti ed interessi eventualmente lesi.

Si prega, inoltre, di trasmettere a questo Ministero, per opportuna conoscenza, copia delle singole denunce e, a suo tempo, delle sentenze pronunciate dall'Autorità giudiziaria. Anzi, a tale ultimo riguardo, si avverte che ove la Magistratura adita non emetta sentenza di condanna, i Capi dei Circoli in indirizzo so-

10 Gennaio 1956 (n. 6)

COLLOCAMENTO
(appalti di lavoro)

no personalmente invitati ad interessare, *in tempo utile*, la competente Procura della Repubblica, affinché sia esaminata ogni legittima possibilità di interporre gravame.

* * *

Altro aspetto della questione, sulla quale si ritiene di dover richiamare l'attenzione degli organi ispettivi del lavoro è - come si è già accennato - quello sociale e previdenziale.

Non è da escludere, infatti, che le aziende committenti, per trarre maggior profitto dalla loro attività, esercitino un vero e proprio sfruttamento dei propri operai, i quali allettati dalla prospettiva di una relativa continuità di occupazione, anche se con prestazioni saltuarie e con paghe ed assegni familiari ridotti, accettano di vincolarsi alle aziende stesse a condizioni onerose o, comunque, meno buone di quelle che otterrebbero attraverso il regolare collocamento e la regolare applicazione del contratto di lavoro.

Ma quella che fornisce, con ogni probabilità, il campo di manovra più vantaggioso per trarre spesso il più forte - e, quindi, meno lecito - lucro dell'attività in parola, è la libertà incontrollata con la quale le aziende in esame attendono alla compilazione dei libri contabili. Su di questi, spesso unici per più cantieri, laboratori ecc., ed alla tenuta dei quali si provvede sempre lontano dai luoghi di lavoro, è agevole alterare, con registrazioni incomplete o false in tutto o in parte, la situazione di fatto, attribuendo ai singoli operai giornate di lavoro con *retribuzione* inferiore a quella realmente corrisposta e in numero inferiore a quelle effettivamente svolte (dato che sono sufficienti 24 ore di lavoro per settimana ad assicurare agli operai, che vengono presumibilmente scelti tra quelli con carico di numerosa famiglia, il diritto agli assegni familiari secondo l'art. 30 del R.D. 21 luglio 1937, n. 1239). Tali false scritture consentono ovviamente di effettuare parziali evasioni contributive e di lucrare anche sulla corresponsione degli assegni.

Il frequente avvicendamento della manodopera ed il frazionamento del lavoro in giornate, anziché in periodi di paga completi,

rendono, altresí, possibili abili manipolazioni degli appositi modelli (spesso unici per operai di piú cantieri gestiti da imprese diverse), sui quali, in ultima analisi, il debito delle aziende per contributi delle gestioni assicurative o previdenziali viene ridotto, al fine di far risultare, commisurando i contributi alle retribuzioni registrate al libro paga e inferiori a quelle reali, un forte saldo attivo per il datore di lavoro.

Tutto ciò considerato, questo Ministero, allo scopo di intervenire efficacemente anche nel settore previdenziale, ritiene di richiamare l'attenzione dei Circoli in indirizzo sulla necessità di avvertire tempestivamente (cioè, prima della denuncia alla Autorità giudiziaria delle imprese responsabili delle infrazioni in discorso) le sedi locali degli Istituti previdenziali, affinché, adottino gli opportuni accorgimenti specialmente a tutela degli interessi degli aventi diritto alle prestazioni assicurative.

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

14 Febbraio 1956

APPRENDISTATO
(artigiani)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII bis

Prot. n. 409, n. 32

Roma, 14 febbraio 1956

- A tutti gli Uffici Regionali e Provincia-
li del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

e p.c.:

- Direzione Generale del Personale - Di-
visione IV

Loro Sedi

**Oggetto: Disciplina dell'apprendistato - Moduli di assunzione o
di dimissione di apprendisti del settore artigiano.**

Come è noto, con la circolare n. 13/1 - VIII bis del 1 marzo 1955, questo Ministero si era riservato di adottare particolari tipi di moduli da porre a disposizione degli imprenditori artigiani per gli adempimenti previsti nell'art. 27 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Ciò premesso, si comunica che sono stati ora predisposti i moduli in parola dei quali è in corso di spedizione a codesti Uffici un congruo numero di copie relative all'assunzione e dimissione di apprendisti.

Poichè trattasi di adempimenti di carattere permanente, è opportuno fare presente che i moduli devono essere tenuti a disposizione, presso gli Uffici comunali di Collocamento, esclusivamente degli imprenditori interessati e che per il futuro fabbisogno dei moduli stessi la richiesta deve essere inoltrata a questo Ministero (Divisione VIII bis) annualmente entro il mese di ottobre.

Si resta in attesa di un cenno di ricevuta.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

18 Febbraio 1956 (n. 9)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII-bis

Roma, 18 febbraio 1956

Prot. n. 1

- Agli Uffici del Lavoro e della Massima
Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Corsi di insegnamento complementare (legge 19 gennaio 1955, n. 25).

Sulla base delle istruzioni diramate, con circolare n. 13/1 del 1° marzo 1955, codesti Uffici provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione hanno iniziato a far pervenire a questo Ministero i piani annuali di previsione dei corsi complementari da attuare nelle singole località della provincia.

Nel prendere atto che, in generale, i piani in parola sono stati elaborati tenendo presente le indicazioni contenute nella circolare citata e che si è fatto il possibile per superare le inevitabili difficoltà derivanti dalla prima organizzazione dei corsi, questo Ministero sottolinea la necessità che, nei piani provinciali ancora da trasmettere, nonché nelle proposte relative ai singoli corsi, non si trascuri di fornire, per ciascuno di essi e in ordine progressivo, le indicazioni relative a:

a) ente gestore, località, sede del corso, centro di addestramento in cui eventualmente il corso si svolge;

b) tipo del corso (1° grado, 2° grado);

c) categoria professionale o gruppo di categorie professionali affini, per cui è previsto l'insegnamento complementare, e *indicazione delle qualifiche* per il conseguimento delle quali i giovani effettuano l'apprendistato;

18 Febbraio 1956 (n. 9)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

- d) impresa o imprese presso cui sono occupati gli apprendisti interessati al corso;
- e) numero degli allievi;
- f) durata annuale e settimanale;
- g) orario giornaliero di svolgimento.

Pur non essendo espressamente previsto nella *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, è opportuno che i piani dei corsi di insegnamento complementare, prima dell'invio a questo Ministero, vengano sottoposti al parere delle Commissioni provinciali per il collocamento.

Da un primo esame dei piani già trasmessi è risultato, infatti, che non sempre codesti Uffici si sono attenuti, o hanno potuto attenersi, alle indicazioni suddette.

Si è rilevato, inoltre, che, in generale, prevalgono sui corsi omogenei quelli promiscui che nei piani vengono generalmente riportati senza indicazione dei gruppi di categorie professionali affini per cui i corsi medesimi vengono proposti.

La prevalenza dei corsi promiscui rispetto a quelli omogenei se può trovare una spiegazione nelle zone in cui le imprese artigiane sono prevalenti, non sembra possa giustificarsi in quelle ove prevale invece la grande o la media industria, per cui questo Ministero richiama l'attenzione di codesti Uffici sulla necessità di intensificare ogni sforzo - intervenendo anche presso le aziende e presso gli enti che dispongono localmente di centri di addestramento professionale riconosciuti da questo Ministero - affinché sia possibile organizzare un maggior numero di corsi omogenei, destinati ad apprendisti appartenenti alla stessa categoria di mestiere.

Con l'occasione si sottolinea che le aziende, anche artigiane, di intesa con i rappresentanti dei lavoratori interessati, possono territorialmente consorziarsi al fine di promuovere l'istituzione di comuni corsi di insegnamento complementare per gli apprendisti delle varie categorie alle proprie dipendenze.

Per la determinazione dei programmi di insegnamento, che debbono essere sempre allegati alle proposte di ciascun corso, in attesa della diramazione delle norme generali, di cui all'art. 16 ultimo comma della legge, potranno essere utilizzate le espe-

rienze acquisite durante lo svolgimento dei corsi di addestramento professionale cosiddetti normali e di quelli per disoccupati.

Per quanto riguarda l'istituzione di corsi di insegnamento complementare di primo grado, per gli apprendisti cioè sprovvisti di licenza elementare, si richiama l'attenzione degli Uffici in indirizzo sulla circolare n. 11181/10 SP del 14 novembre 1955 - che si trasmette in copia - emanata dal Ministero della Pubblica Istruzione, Comitato centrale per l'educazione popolare (1).

Poichè in relazione alle istruzioni contenute nella circolare in parola sono stati richiesti chiarimenti, si precisa al riguardo quanto segue:

1) l'avviamento ai corsi popolari, riservati ai giovani analfabeti o semi-analfabeti ed a totale carico del Ministero della Pubblica Istruzione, viene disposto da codesti Uffici sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista e denunciato all'atto dell'iscrizione negli appositi elenchi dell'Ufficio di Collocamento senza altre formalità da parte dell'apprendista medesimo.

La frequenza ai corsi predetti è limitata, pertanto, al tempo strettamente necessario per il completamento della preparazione di base necessaria - a chi non possiede la licenza elementare - per poter essere avviato con profitto ai corsi d'insegnamento complementare propriamente detti (2° grado).

Come è noto, infatti, la legge n. 25 per l'istituzione del rapporto di apprendistato non richiede il possesso di alcun titolo di studio. Si è reso dunque necessario, per i giovani sprovvisti di licenza elementare, prevedere la frequenza di un corso preparatorio (1° grado) a quello vero e proprio previsto dall'art. 16 della legge stessa.

2) Codesti Uffici nell'autorizzare la frequenza dei corsi di cui sopra debbono avere cura di conciliare le esigenze dell'insegnamento con quelle produttive delle aziende. È necessario tenere presente, infatti, ai sensi dell'art. 10 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore di lavoro, e quindi retribuite. Il numero delle ore destinate ai corsi suddetti, dovrà, pertanto, essere contenuto in limiti tali da non comportare per le aziende un grave pregiudizio ai fini della produzione.

(1) v. pagg. 920 e segg.

18 Febbraio 1956 (n. 9)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

Questo Ministero, in attesa che la determinazione delle ore da destinarsi all'insegnamento complementare sia definita dalle parti nei contratti collettivi di lavoro, è dell'avviso che tre ore settimanali, di insegnamento complementare, come è stato già suggerito con la circolare di questo Ministero n. 13/1 del 1° marzo 1955, possano, di norma, essere sufficienti.

Le proposte di ciascun corso debbono contenere l'indicazione che l'orario settimanale è stato fissato d'intesa con le imprese dalle quali dipendono gli apprendisti che devono frequentare il corso.

3) Per quanto concerne la determinazione dei programmi, si precisa che anche nei corsi di 1° grado, cioè di carattere propedeutico, debbono essere date all'apprendista le prime nozioni utili ai fini del conseguimento della qualificazione nel mestiere al quale il giovane lavoratore è avviato.

Per quanto riguarda l'istituzione di corsi complementari di primo grado presso le aziende, di cui al punto 2 della citata circolare del Ministero della Pubblica Istruzione, corsi che, essendo destinati ad apprendisti analfabeti o semi-analfabeti, saranno necessariamente molto limitati nel numero, si precisa che rimangono ferme le disposizioni generali impartite da questo Ministero con la circolare del 1° marzo.

Le prove di esame, di cui è fatto cenno nel punto 4 della circolare del Ministero della Pubblica Istruzione e che concludono i corsi popolari normali, vanno nettamente distinte dalle prove di idoneità, previste dall'art. 18 della legge sull'apprendistato, per cui l'avviamento dei giovani ai corsi successivi a quello di 1° grado, che ha - ripetesì - carattere meramente propedeutico, non è subordinato all'esito di quest'ultimo.

In merito poi ai corsi di insegnamento complementare propriamente detti (2° grado), si richiama l'attenzione di codesti Uffici sulla opportunità che, nelle località ove esistono Centri di addestramento professionale, la cui idoneità sia stata riconosciuta da questo Ministero, i corsi in parola siano effettuati presso i Centri medesimi e che solo in mancanza di tali Centri lo svolgimento dei corsi sia consentito presso altre istituzioni.

Per quanto concerne infine la possibilità di organizzare corsi presso scuole di Stato, questo Ministero ritiene che i corsi stes-

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

18 Febbraio 1956 (n. 9)

si potranno avere luogo in misura molto limitata, in quanto il Ministero della Pubblica Istruzione ha fatto presente che, per ragioni di bilancio, non ha la possibilità di integrare convenientemente le assegnazioni in favore degli Istituti e Scuole di istruzione tecnica e professionale.

Questo Ministero confida che i chiarimenti forniti possano facilitare il compito di codesti Uffici nel delicato settore dello insegnamento complementare, affinché detto insegnamento, fin dalla sua prima fase di attuazione, possa essere efficace ai fini della acquisizione della piena capacità professionale da parte dei giovani lavoratori.

Il Ministro
f.to Vigorelli

* * *

In allegato la circolare n. 11181/10 S.P. del 14 novembre 1955 del Ministero della Pubblica Istruzione (v. pagg. 920 e segg.).

22 Febbraio 1956 (n. 10)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 22 febbraio 1956

Prof. n. 22-VIII

- A tutti gli Uffici del Lavoro e della
Massima Occupazione

e p.c.:

- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro
- Al Ministero del Tesoro - Direzione
Generale delle Pensioni di Guerra
- All'Opera Nazionale Invalidi di Guer-
ra - Sede Centrale

Loro Sedi

Oggetto: Minorati di guerra iscritti alla quarta delle classi previ-
ste dall'art. 10 della legge 29 aprile 1949, n. 264 - As-
segno di incollocamento.

A seguito delle istruzioni impartite con circolare n. 8/54416/G del 10 dicembre 1954, si ritiene opportuno offrire taluni chiarimenti in merito a quei minorati di guerra che, già iscritti alla IV classe dei disoccupati all'atto della loro prima iscrizione nelle liste di collocamento e successivamente avviati al lavoro, vengano a trovarsi nuovamente disoccupati per effetto della cessazione del rapporto di lavoro e, quindi, nella condizione di essere reinscritti nelle predette liste di collocamento.

In tali circostanze, potrebbe sembrare che i minorati in parola abbiano titolo di essere iscritti alla prima classe (cioè, a quella riguardante i lavoratori disoccupati per effetto della cessazione del rapporto di lavoro immediatamente precedente al loro stato di disoccupazione) e, conseguentemente, a percepire lo assegno di incollocamento previsto dall'art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648.

Al riguardo, si osserva che il minorato di guerra, il quale

fruisca di pensione ordinaria a carico dello Stato o Enti pubblici, conserva in ogni caso, all'atto della sua reinscrizione nelle liste di collocamento, la sua figura originaria di «pensionato in cerca di occupazione» e, come tale, deve essere assegnato alla corrispondente IV classe.

Ciò premesso, al fine di ovviare ad inconvenienti facilmente intuibili (corresponsione dell'assegno di incollocamento e successivo recupero del medesimo), si suggerisce che, in occasione della prima iscrizione nelle liste di collocamento dei minorati di cui trattasi, i competenti Uffici appongano la dicitura «pensionato» nello spazio delle *Mod. C. 2* riservato alle «*Note*» e, in calce, sul verso del *Mod. C. 3*. Con tale accorgimento, gli Uffici predetti eviteranno, ad avviso dello scrivente, l'eventualità di incorrere in errori di classificazione in sede di reinscrizione delle liste di collocamento degli invalidi di guerra che percepiscono pensioni ordinarie a carico dello Stato o di Enti Pubblici.

Si resta in attesa di un cortese cenno di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

16 Marzo 1956 (n. 168)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Roma, 16 marzo 1956

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 19320-I-B-7

Loro Sedi

Oggetto: Orario di lavoro - Uffici delle Imposte di consumo.

Da parte di taluni Ispettorati del Lavoro è stato recentemente posto a questo Ministero un quesito circa l'applicazione o meno della limitazione dell'orario di lavoro, stabilita con il *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, nei confronti del personale dipendente dalle ditte che gestiscono in appalto l'Ufficio delle imposte di consumo.

Al riguardo, per opportuna conoscenza e norma degli Ispettorati del Lavoro in indirizzo, questo Ministero comunica quanto segue.

È noto che il citato *R.D.L. n. 692*, all'art. 1, nello stabilire che la durata massima normale della giornata di lavoro degli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura non potrà eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali, esclude, all'ultimo comma, da tale limitazione gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati alla cui regolamentazione dell'orario di lavoro dovrà provvedersi con separate disposizioni.

Sulla base della menzionata disposizione, sembra a questo Ministero che non possano esservi dubbi a che l'attività svolta dalle ditte, che gestiscono la riscossione delle imposte di consumo, sia considerata un servizio di natura pubblica, con la conseguente esclusione del personale, dalle stesse ditte dipendenti, dall'applicazione delle disposizioni in questione. Trattasi, cioè, del caso comunemente denominato di esercizio privato di un pubblico servizio. È ben noto, infatti, che lo Stato, a volte, anziché esercitare direttamente un determinato servizio ad esso proprio, ritiene più opportuno affidarlo in concessione ad un pri-

vato cittadino. Quando siffatta concessione ha luogo, il privato esplica sí la sua attività in nome proprio e nel proprio interesse, esclusivamente patrimoniale e di lucro, ma il servizio da esso svolto non muta per questo la propria natura che è e rimane pubblica. Ciò importa dei doveri speciali nell'assuntore di fronte allo Stato e dei diritti di esso nei confronti dei cittadini, nonchè un potere di ingerenza e di sorveglianza da parte dello Stato stesso nell'interesse pubblico per il buon andamento del servizio.

Per quanto attiene al caso in esame, deve rilevarsi, infatti, che la riscossione delle imposte di consumo è attualmente disciplinata da un apposito Regolamento, approvato con *R.D. 30 aprile 1936, n. 1138*, il quale, all'art. 116, stabilisce, per evidenti ragioni inerenti l'esigenza stessa del servizio, che gli Uffici delle imposte di consumo debbono restare aperti tanto di giorno quanto di notte.

Gli Ispettorati del Lavoro, cui la presente è diretta, sono pregati di voler regolare la loro azione di vigilanza in conformità a quanto sopra esposto.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

17 Marzo 1956 (n. 169)

ORARIO DI LAVORO
(eccezione limiti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Divisione XVI

Prot. n. 19329-I-B-6

Risposta f.n. 25.80.90788 del 21
luglio 1955.

Roma, 17 marzo 1956

- Alla Confederazione Generale della In-
dustria Italiana
Piazza Venezia 11

Roma

e p.c.:

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Orario di lavoro - R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, voce
n. 42 - Trebbiatura dei cereali.**

Si fa riferimento alla nota suindicata con la quale codesta Confederazione ha posto un quesito concernente l'applicazione della voce n. 42 (trebbiatura - personale tecnico addetto alle locomobili) di cui al R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, che ha approvato la tabella relativa alle lavorazioni per le quali, per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali è consentito di superare le 8 ore al giorno o le 48 settimanali, fino ad un massimo rispettivamente di 10 e 60.

In particolare, codesta Confederazione ha chiesto se, il termine « locomobile » di cui alla voce citata, deve essere interpretato in senso restrittivo - e, cioè, riferito solamente alle macchine azionate a vapore - oppure può essere inteso come comprendente tutti i tipi di locomobili attualmente in uso, siano esse anche munite di motore a combustione interna o di motore elettrico.

Al riguardo, questo Ministero comunica quanto segue.

Il R.D. 10 settembre 1923, n. 1957, ha approvato una tabella in cui sono indicate le industrie e le lavorazioni per le quali per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali è consentita in determinati periodi la facoltà di superare le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali e che alla voce n. 42 comprende anche

la trebbiatura, limitatamente al personale tecnico addetto alle locomobili. Ad avviso di questo Ministero, la dizione di detta voce deve intendersi riferita più che al mezzo usato per il funzionamento delle macchine trebbiatrici, alla attività in sè considerata della trebbiatura, come cioè una attività industriale a carattere stagionale, la quale presenta come tale delle esigenze proprie che trovano appunto una certa rispondenza in quanto disposto dalla norma in esame. È, inoltre, il caso di rilevare che probabilmente l'adozione da parte del legislatore del termine generico di «locomobile» - che, tra l'altro, potrebbe anche stare ad indicare qualunque macchina che può trasportarsi da un luogo ad un altro facente parte di tutto il complesso trebbiante - può essere stato determinato dalla constatazione che, allorquando fu emanato il provvedimento in questione, i motori delle trebbiatrici erano quasi esclusivamente locomobili, cioè macchine a vapore trasportabili.

In relazione a quanto precede, lo scrivente ritiene pertanto che la disposizione contenuta nella citata voce n. 42, possa trovare applicazione nei confronti di qualunque tipo di locomobili, adibito alla trebbiatura, indipendentemente dal mezzo di propulsione usato.

p. Il Ministro

f.to Delle Fave

20 Marzo 1956 (n. 19)

COLLOCAMENTO
(minorati)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Roma, 29 marzo 1956

Prof. n. 23-VIII

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione
- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro
- A tutte le Prefetture
- Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Al Ministero dell'Interno

Loro Sedi

- All'Unione Nazionale Mutilati per Servizio - Presidenza nazionale
Via E.Q. Visconti, 99

Roma

Oggetto: Applicazione della legge 24 febbraio 1953, n. 142 - Collocamento obbligatorio dei minorati per servizio presso le PP.AA. e presso privati.

Sono pervenute a questo Ministero, da parte delle Sezioni provinciali dell'Unione Nazionale Mutilati per Servizio, molteplici segnalazioni di casi di inadempienza agli obblighi sanciti dalla legge 24 febbraio 1953, n. 142, concernente il collocamento obbligatorio dei minorati per servizio presso le PP.AA. e presso i privati datori di lavoro.

In particolare, le predette Sezioni hanno fatto presente che le Amministrazioni dello Stato e degli Enti pubblici, in occasione di normali concorsi e di normali assunzioni senza concorso, non avrebbero proceduto a ricoprire le aliquote di posti riservati alla categoria in questione dalla legge n. 142.

Le suddette Sezioni dell'U.N.M.S. hanno, inoltre, auspicato

che gli Uffici del Lavoro e dell'Ispettorato del Lavoro, nelle parti di rispettiva competenza, pongano ogni cura al fine di incrementare al massimo l'occupazione dei minorati per servizio.

Al riguardo si richiamano gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione a voler controllare con ogni diligenza le denunce semestrali che le imprese private sono tenute a presentare ai sensi dell'art. 12 della legge in argomento, avviando tempestivamente i minorati per servizio presso quelle aziende private che risultassero ancora scoperte delle prescritte percentuali, e a provvedere per l'applicazione delle sanzioni penali nei confronti dei privati imprenditori che avessero trasgredito all'obbligo delle denunce semestrali suddette.

Si invitano, inoltre, gli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro, cui compete la vigilanza sulla applicazione della legge in oggetto, ad effettuare un oculato controllo sulla consistenza del personale in servizio presso le aziende private, segnalando ai competenti Uffici del Lavoro i posti riservati ai minorati per servizio non ancora occupati, e a procedere, a termini di legge, contro gli eventuali imprenditori inadempienti.

Si ritiene opportuno di far rilevare, in proposito, che la compensazione tra mutilati di guerra militari e mutilati di guerra civili, di cui all'art. 50 del Regolamento approvato con *D.P.R. 18 giugno 1952, n. 1176* (per effetto del quale talune aziende private potrebbero aver ricoperto l'intera aliquota prevista dalla legge sul collocamento degli invalidi di guerra, con la conseguenza che non sarebbero disponibili i posti riservati ai minorati per servizio), è operante soltanto nel caso di assunzioni avvenute in periodo anteriore all'entrata in vigore della *legge 3 giugno 1950, n. 375*.

Per quanto si riferisce al collocamento dei minorati in questione presso le Amministrazioni dello Stato e degli Enti pubblici, mentre si prega la Presidenza del Consiglio dei Ministri, cui la presente è diretta per conoscenza, di voler intervenire presso tutti i Ministeri affinché le assunzioni di personale in genere avvengano nel rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio, si interessano le Prefetture della Repubblica affinché accertino, prima di procedere alla ratifica dei provvedimenti di assunzione di personale adottati dagli Enti locali, che gli stessi

20 Marzo 1956 (n. 19)

COLLOCAMENTO
(minorati)

abbiano ricoperto le prescritte aliquote di minorati per servizio.

Dall'esame delle segnalazioni delle Sezioni provinciali dell'U.N.M.S. è emerso, inoltre, che in alcune province non sono stati chiaramente compresi i limiti delle competenze delle Sezioni medesime e degli Uffici del Lavoro, in ordine al collocamento dei minorati per servizio.

Facendo seguito alle istruzioni impartite con circolare numero 8/43220/G.S. del 5 maggio 1953, si ritiene opportuno ricordare che la «collaborazione» delle Sezioni dell'U.N.M.S. con gli Uffici del Lavoro deve limitarsi alla compilazione degli elenchi dei collocabili e non va intesa nel senso di una ingerenza nei compiti degli Uffici del Lavoro o di una facoltà di controllare e sindacare l'operato degli Uffici medesimi, sebbene come una necessaria consulenza tecnica affinché gli organi preposti al collocamento possano trovarsi in condizioni di conoscere la situazione dei singoli minorati aspiranti all'iscrizione.

Per stabilire le precedenze negli avviamenti dei minorati per servizio si ritiene opportuno che gli Uffici del Lavoro, pur tenendo conto dei pareri espressi dalle Sezioni provinciali dello U.N.M.S. in sede di compilazione degli elenchi dei collocabili, adottino i criteri già in uso per gli avviamenti dei lavoratori validi.

Si invitano, infine, gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro a voler inviare, con la massima cortese sollecitudine, un prospetto statistico riassuntivo dello stato dell'occupazione e della disoccupazione dei minorati per servizio, nelle singole province, alla data del 31 dicembre 1955, dal quale risulti il numero degli invalidi iscritti negli elenchi come disoccupati ed il numero di coloro che, alla data predetta, sono stati avviati al lavoro.

Si gradirà un cortese cenno di ricezione della presente.

Il Ministro
f.to Vigorelli

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

11 Aprile 1956 (n. 22)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII-bis

Roma, 11 aprile 1956

Prot. n. 2-VIII bis

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Corsi di insegnamento complementare per apprendisti
(legge 19 gennaio 1955, n. 25).**

A seguito della circolare n. 9 del 18 febbraio 1956, con la quale sono state diramate ulteriori istruzioni in merito alla elaborazione dei piani annuali di previsione dei corsi di insegnamento complementare per apprendisti, si fa presente che questo Ministero è dell'avviso che l'organizzazione dei corsi di insegnamento complementare possa essere utilmente affidata a quegli organismi che dispongano di una efficiente organizzazione articolata nazionalmente e che diano garanzia, anche per l'attività già svolta, di poter curare, su scala nazionale, lo svolgimento di corsi nell'ambito di determinati settori di attività.

Ciò faciliterebbe, infatti, l'attuazione dei corsi anche attraverso l'invio da parte degli enti alle proprie sedi provinciali delle necessarie direttive, in ordine all'adozione di adeguate metodologie, all'adozione dei programmi e alla nomina degli istruttori.

Nell'intento di dare concreta attuazione a tale novità, questo Ministero non ha mancato di prendere contatto con alcuni organismi aventi le caratteristiche cui si è accennato ed ha avuto le prime assicurazioni sulla possibilità di interventi diretti presso le sedi periferiche degli enti stessi onde stimolare la predisposizione, d'intesa ovviamente con codesti Uffici, delle proposte di corsi da inserire nei piani provinciali.

11 Aprile 1956 (n. 22)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

Tra questi si segnala l'Ente Nazionale per l'Istruzione Professionale Grafica, che è espressione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore grafico e lo Istituto di Tecnica Automobilistica dell'Automobile Club d'Italia (A.C.I.), con sede in Roma, rispettivamente, in Via S. Nicolò da Tolentino 22 b e Via Po 14.

L'Ente Nazionale per l'Industria Grafica ha fatto presente che, almeno nei centri in cui vi siano aziende grafiche di apprezzabili dimensioni ed in cui sia più possibile offrire ai giovani lavoratori delle singole specializzazioni una visione generale del ciclo produttivo, può curarsi l'organizzazione di corsi di insegnamento complementare per giovani che effettuano l'apprendistato nell'industria grafica (fonditori di caratteri, compositori, impressori, litografi, fototipisti, linotipisti, ecc.).

Anche l'Istituto di tecnica automobilistica dell'Automobile Club ha assicurato che nei centri in cui l'Ente ha una propria sede è possibile organizzare corsi complementari per apprendisti che vogliono conseguire la qualificazione in uno dei mestieri operanti nel settore tecnico automobilistico. Poichè in tale settore le categorie debbono possedere una preparazione di base comune, si ritiene che, ove non sia possibile organizzare corsi omogenei, si possano almeno effettuare corsi misti.

In relazione a quanto sopra sarà opportuno che codesti Uffici facciano conoscere se le sedi locali degli organismi segnalati diano affidamento di poter assolvere al compito di organizzatori di corsi con particolare riferimento all'aspetto tecnico didattico e segnalino quegli enti specializzati per settore di attività che localmente sarebbero in grado di assolvere a tale compito, affinché questo Ministero possa intervenire presso gli organi centrali degli enti stessi per il necessario coordinamento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(scelta occupazione)

16 Aprile 1956 (n. 25)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Prof. n. 24-VIII

Roma, 16 aprile 1956

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati Regionali e Provincia-
li del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Scelta dell'occupazione in relazione alle possibilità offerte dal mercato di lavoro.

Recenti fatti verificatisi nelle scelte di professioni e di mestieri e particolarmente le fluttuazioni determinatesi tra i gruppi della popolazione universitaria riferiti alle diverse facoltà, hanno posto in rilievo l'accresciuta entità dei fenomeni connessi ad una scelta casuale della futura occupazione.

È noto che, nella generalità dei casi, sono i fattori più diversi ed eterogenei a determinare lo svolgimento di una certa attività lavorativa od a promuovere l'apprendimento di una professione o di un mestiere; tali sono, ad esempio la professione del padre, le condizioni economiche della famiglia, la situazione ambientale, l'influenza di un precettore, le scuole esistenti, i centri di addestramento locali, ecc.

Si verifica, perciò, che, molto spesso, gli adolescenti vengono avviati verso una certa preparazione professionale non già in vista di effettive possibilità di lavoro bensì in base a considerazioni puramente arbitrarie e prive di un fondamento razionale.

Pure in una concezione dei valori umani dell'individuo che riconosce a ciascuno la più ampia libertà di scelta in ogni campo di attività, lo Stato non può sottrarsi al dovere di diffondere la

16 Aprile 1956 (n. 25)

COLLOCAMENTO
(scelta occupazione)

conoscenza dei dati e delle notizie che possono utilmente indirizzare verso l'apprendimento di professioni e di mestieri che, mentre corrispondono alle attitudini dei singoli soggetti, d'altra parte aprono la via ad una concreta attività lavorativa.

A tal fine, questo Ministero è venuto nella determinazione di attuare un programma coordinato che, gradualmente, intensifichi lo scambio di informazioni tra Amministrazione e cittadini, sia mediante la diffusione di pubblicazioni periodiche o saltuarie a carattere divulgativo, sia con l'impiego dei più moderni mezzi audiovisivi.

Il nucleo fondamentale delle informazioni che si intende fornire a chiunque vi abbia interesse si può suddividere in due gruppi:

- 1) quelle concernenti la suddivisione della popolazione attiva per categorie e classi di attività economica esercitata e lo stato della disoccupazione;
- 2) quelle relative alla richiesta ed all'offerta di posti di lavoro ed agli orientamenti delle attività produttive.

In tal modo, sarà possibile svolgere una duplice azione di carattere generale ai fini della scelta preventiva del mestiere o della professione da esercitare, di carattere particolare avente lo scopo di mettere a contatto chi offre posti di lavoro e chi cerca occupazione.

Inoltre, occorrerebbe, in via concreta, che i funzionari preposti ai compiti di assistente sociale e di orientatore professionale, durante i colloqui che svolgono normalmente con i giovani lavoratori, li rendessero edotti delle particolarità inerenti ai corsi professionali che l'Ufficio intende includere nel piano provinciale in aderenza alle esigenze del mercato di lavoro.

In merito a quanto forma oggetto della presente circolare gli Uffici del Lavoro in indirizzo sono pregati di esprimere il loro avviso e di formulare le eventuali proposte ritenute utili per dare sollecitamente corso all'iniziativa di cui trattasi.

Il Direttore generale
f.to Altarelli

CANTIERI DI LAVORO
(gente del mare)

18 Aprile 1956 (n. 26)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 18 aprile 1956

Prof. n. 25-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

**Oggetto: Avviamento presso i cantieri di lavoro e di rimboschi-
mento e presso i corsi di addestramento professionale
degli iscritti nelle liste degli Uffici di Collocamento per
la gente di mare.**

È stato segnalato a questo Ministero che i lavoratori indica-
ti in oggetto non possono, talvolta, ottenere l'iscrizione nelle
comuni liste di collocamento, sia pure con qualifica professio-
nale secondaria, e, conseguentemente, l'avviamento presso corsi
di addestramento professionale o cantieri di lavoro e di rimboschi-
mento, in quanto alcuni Sindaci dei Comuni di residenza degli
interessati trovano difficoltà a rilasciare a quest'ultimi il libret-
to di lavoro prescritto dalla *legge 10 gennaio 1935, n. 112*.

Lo scrivente, quindi, in attesa che si proceda al coordinamen-
to, previsto dal vigente regolamento al *Codice della Navigazione*,
delle norme relative al rilascio del cennato documento di lavoro
con quelle concernenti il rilascio alla gente del mare del libret-
to di navigazione, dispone che il certificato del competente Uffi-
cio speciale di Collocamento attestante che il lavoratore è iscrit-
to nelle liste dei marittimi in attesa di imbarco, sostituisca a
tutti gli effetti il menzionato documento istituito con *legge 10
gennaio 1935, n. 112*; ciò limitatamente all'avviamento al lavo-
ro della manodopera in questione presso i corsi e cantieri cita-
ti.

Detto certificato, tuttavia, in ogni caso valido per i marit-
timi ai fini della loro iscrizione nelle comuni liste di colloca-
mento, dovrà essere sostituito con il libretto di lavoro prescritto
dalla suindicata *legge n. 112*, quando gli stessi marittimi vengano
avviati, con la loro qualifica secondaria, alle dipendenze altrui.

Il Ministro
f.to Vigorelli

21 Aprile 1956 (n. 27)

COLLOCAMENTO
(apprendisti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VI e VIII bis

Prot. n. 8-VI-VIII bis

Roma, 21 aprile 1956

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Compilazione schede meccanografiche apprendisti iscritti appositi elenchi di cui art. 3, comma I legge 19 gennaio 1955, n. 25 (modifica disposizioni impartite con circolare n. 89/5-VIII bis del 15 dicembre 1955).

Alcuni Uffici in indirizzo hanno segnalato che le disposizioni impartite con la circolare n. 89/5-VIII bis del 15 dicembre u.s., relativa all'oggetto, hanno fatto sorgere alcune perplessità determinando di conseguenza errori nella loro applicazione.

In particolare è stato fatto presente quanto segue:

1) la istituzione degli appositi elenchi per gli apprendisti ha appesantito, senza alcun utile risultato, il lavoro dei Collocatori, mentre più agevole si presenterebbe la conservazione di uno schedario unico che consentirebbe di seguire unitariamente e rapidamente il movimento di tutti gli iscritti facilitando, al tempo stesso, le operazioni di controllo dei dati ai fini della rilevazione statistica;

2) le disposizioni impartite per la doppia iscrizione degli apprendisti (elenchi speciali e liste normali per l'eventuale altra qualifica posseduta) possono in pratica provocare errori, soprattutto statistici, quando l'iscritto come apprendista risulti occupato o venga avviato al lavoro con altra qualifica.

Per quanto concerne l'osservazione di cui al punto 1), si fa presente che l'iscrizione degli apprendisti negli appositi elenchi previsti dall'art. 3 - comma I - della legge 19 gennaio 1955,

n. 25, non comporta necessariamente la costituzione di un particolare schedario per questi lavoratori, ma sta soltanto a significare che deve esser possibile enucleare gli stessi da tutti gli altri iscritti, ogni qualvolta ciò si renda necessario. E questo scopo si ottiene, ora, automaticamente, in conseguenza dell'adozione della nuova classificazione che ha introdotto la professione-tipo n. 29 (apprendisti).

Circa l'osservazione di cui al punto 2), si è riscontrato che, effettivamente, le disposizioni impartite per la doppia iscrizione degli apprendisti - dettate dalla esigenza di far rilevare tale fenomeno nel suo complesso - possono dare adito ad incertezze e determinare un aumento fittizio della disoccupazione, in quanto vengono inclusi nella II classe lavoratori in atto occupati.

Per ovviare a tali inconvenienti, questo Ministero è venuto nelle seguenti determinazioni che parzialmente modificano e chiariscono le disposizioni della citata circolare n. 89/5-VIII bis e di quella precedente n. 41/15-VI del 20 giugno 1955 (caso particolare: apprendisti):

a) i giovani, *occupati presso terzi*, che aspirano ad essere assunti in altra azienda con la qualifica di apprendista, vanno iscritti, anzichè nella II classe, nella V, sempre come apprendisti.

Costoro sono, infatti, dei lavoratori occupati alla ricerca di un impiego più aderente alle loro capacità professionali; ricerca che nel caso specifico si estrinseca nell'aspirazione a conseguire, a mezzo dello speciale rapporto di lavoro dell'apprendistato, una determinata qualifica professionale.

Così disponendo, si realizza il duplice fine di non provocare un aumento non corrispondente alla realtà nel numero degli iscritti considerati disoccupati in senso stretto, e di ottemperare, attraverso l'iscrizione degli apprendisti - occupati esclusivamente nella professione-tipo 29, alle disposizioni della citata legge n. 25 le quali stabiliscono l'inclusione di costoro in appositi elenchi.

In relazione a quanto sopra, i Collocatori debbono rimettere, con effetto immediato, per gli apprendisti occupati presso terzi e che sono stati iscritti nella II classe, una scheda di «cancel-

21 Aprile 1956 (n. 27)

COLLOCAMENTO
(apprendisti)

lazione» dalla II classe stessa che deve essere identica a quella della immediata precedente iscrizione ed una scheda di «reiscrizione» nella V classe, sempre come apprendisti.

Come data del movimento va marcata, sulla scheda di cancellazione quella in cui è avvenuta la disposta operazione di cancellazione, e, sulla scheda di reiscrizione, la data corrispondente alla effettiva anzianità di iscrizione;

b) i giovani che contemporaneamente chiedono di essere iscritti negli appositi elenchi, come apprendisti, e nelle liste normali, con altra qualifica, vanno inclusi e rilevati statisticamente, come già stabilito con la citata circolare n. 89/5-VIII bis, nella II classe, tenendo conto soltanto della loro posizione di apprendisti e registrando ogni altra eventuale qualifica denunciata, come secondaria.

Allorquando ha luogo l'avviamento al lavoro, se questo avviene come apprendista, va compilata la prescritta scheda di avviamento con le «stesse modalità statistiche»; se, viceversa, l'avviamento al lavoro viene disposto con altra qualifica dichiarata e nel contempo *il giovane conferma anche la sua aspirazione a fare l'apprendista*, deve essere compilata, con pari data di movimento, una scheda di *avviamento* con «diverse modalità statistiche» come appartenente alla II classe ed una di *reiscrizione* nella V classe, in quanto l'interessato viene a trovarsi nella stessa posizione di cui al precedente punto a).

Con l'occasione, si fa presente che, dalla elaborazione delle schede relative ai decorsi mesi di gennaio e febbraio, è emerso che non tutti gli apprendisti sono stati inquadrati nella II classe, come allora stabilito, per cui si è reso necessario disporre d'Ufficio le necessarie rettifiche.

Si rende, pertanto, indispensabile che gli Uffici in indirizzo richiamino l'attenzione dei dipendenti Collocatori sull'esatta applicazione delle disposizioni impartite per la rilevazione statistica degli iscritti nelle liste di collocamento a mezzo schede meccanografiche, ribadendo che, in base alle presenti disposizioni, gli apprendisti possono figurare solo nella II classe (se in atto non occupati) e nella V (se in atto occupati).

Si prega accusare ricevuta.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

COLLOCAMENTO
(agricoltura)

30 Aprile 1956 (n. 28)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
interna e delle Migrazioni
Divisione VIII

Roma, 30 aprile 1956

Prof. n. 26-VIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Alla Confederazione Generale della A-
gricoltura Italiana
 - Alla Confederazione Nazionale Colti-
vatori Diretti
 - All'Unione Nazionale Trebbiatori Mo-
toaratori - Via XX Settembre 26, Roma
- Loro Sedi

Oggetto: Liste speciali di lavoratori addetti alla trebbiatura.

Questo Ministero ha ravvisato la necessità di consentire una semplificazione applicativa delle norme sul collocamento a favore delle imprese di trebbiatura, le quali incontrerebbero ogni anno crescenti difficoltà nel reperimento della manodopera.

Particolarmente in alcune zone il bracciantato agricolo non sarebbe neppure sufficiente a soddisfare le normali esigenze della agricoltura.

Tale stato di cose, costringendo i datori di lavoro ad una difficile ricerca di operai in località viciniori a quelle nelle quali si svolgono i lavori di trebbiatura, impedirebbe di far fronte sollecitamente alle richieste di agricoltori, poste di solito in termini di urgenza.

Premesso quanto sopra, questo Ministero, al fine di rendere possibile e spedito lo svolgimento del lavoro di che trattasi, ritiene opportuno, tenuta presente la inderogabilità delle norme vigenti in materia di collocamento, disporre che presso gli Uffici provinciali del Lavoro vengano predisposte speciali liste, nelle quali saranno, per quanto possibile tempestivamente, iscritti i lavoratori che di solito richiedono di essere avviati a lavori sta-

30 Aprile 1956 (n. 28)

COLLOCAMENTO
(agricoltura)

gionali di trebbiatura.

Sarà, pertanto, cura dei trebbiatori che hanno piena conoscenza delle singole situazioni locali circa la disponibilità della manodopera, sollecitare quelle iscrizioni di lavoratori, che ritengono necessarie al normale svolgimento della propria attività, su conformi istruzioni che potranno essere date dalle associazioni interessate al lavoro in oggetto.

Sarà gradito un cortese cenno di ricezione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

RICORRENZE FESTIVE

21 Giugno 1956 (n. 170)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 21 giugno 1956

Divisione XVI

Prot. n. 20007-I-C.7

- Ai Capi dell'Ispettorato del Lavoro
- A tutte le Organizzazioni Sindacali Nazionali di Datori di Lavoro e di Lavoratori

e p.c.:

- Ai Direttori degli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione
- Ai Prefetti

Loro Sedi

Oggetto: Ricorrenze festive - Legge 31 marzo 1954, n. 90 - Pubblici esercizi.

Con la circolare n. 142 del 18 ottobre 1954 da parte di questo Ministero sono stati illustrati i principi ispiratori della legge 31 marzo 1954, n. 90, in materia di ricorrenze festive, sono state impartite le opportune istruzioni per la sua esatta interpretazione e sono stati chiariti i punti fondamentali delle singole disposizioni legislative.

Da qualche tempo, tuttavia, questo Ministero è stato interessato da qualche Ispettorato del Lavoro e dalle Associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, per la soluzione di una questione che, in effetti, in taluni casi, può dar luogo a difficoltà di applicazione della legge per i sistemi remunerativi praticati nei confronti dei lavoratori, in base ai quali la retribuzione risulta percepita talvolta unicamente a percentuale, tal'altra in forma mista comprendente una parte fissa e una parte mobile (percentuale), e in ambedue le specie poi, la percentuale può essere o meno legata al maggiore o minore orario di lavoro effettuato dal lavoratore.

Essendo sorte talune perplessità in ordine al campo di applicazione della legge suddetta, si reputa necessario da parte di que-

21 Giugno 1956 (n. 170)

RICORRENZE FESTIVE

sto Ministero di dettare, nell'ambito interpretativo delle disposizioni vigenti, alcuni criteri di massima che si ritiene debbano essere tenuti presenti ai fini di una generale ed uniforme osservanza della legge stessa e della vigilanza relativa.

La questione di cui trattasi interessa in particolare i lavoratori del settore dei pubblici esercizi.

Appare necessario ed opportuno intanto, per pervenire alla più esatta soluzione etico-giuridica delle questioni prospettate, ribadire in via preliminare il concetto ispiratore della *legge n. 90*.

Con essa il legislatore ha inteso di assicurare a tutti i lavoratori, legati alle aziende da rapporto di lavoro subordinato, la normale retribuzione nelle ricorrenze festive anche se essi, per qualsiasi motivo non dipendente dalla propria volontà, non prestino lavoro nelle ricorrenze stesse, a ciò pervenendo dal principio che la retribuzione in tali giorni debba spettare al lavoratore, non a titolo di risarcimento di danni per il lavoro che questi non abbia potuto prestare a causa della ricorrenza festiva, ma a titolo di gratifica per potere trascorrere convenientemente tale giornata.

Da tale concetto discende l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere al lavoratore l'intera retribuzione normale nelle ricorrenze festive non lavorate e la doppia retribuzione, con la maggiorazione per il lavoro festivo, quando ci sia prestazione di lavoro; discende, però, anche che il precetto legislativo deve ritenersi osservato quando il lavoratore abbia assicurato il trattamento economico predetto.

E ciò spiega come la legge non abbia preso in considerazione il lavoratore retribuito in misura fissa che non presti il suo lavoro nella ricorrenza festiva, perchè è evidente che, in tal caso, il sistema stesso di retribuzione fissa, riferita cioè indistintamente ad un determinato periodo (settimana, quindicina, mese), assicura ugualmente al lavoratore la retribuzione per la giornata festiva non lavorata.

Condizione, perciò, necessaria, ma anche sufficiente, perchè la norma di legge sia rettamente osservata è che al lavoratore sia assicurata nella ricorrenza festiva non lavorata la normale retribuzione che egli avrebbe percepito come se avesse lavorato.

Da quanto sopra espresso, appare indubbio che nel caso in cui, per una determinata categoria di lavoratori, il sistema retributivo praticato sia costituito in parte in misura fissa - riferita cioè indistintamente a periodi determinati, quali la settimana, la quindicina, il mese - ed in parte in misura variabile (a provvigione o altro) in rapporto alle ore di lavoro prestate, detti lavoratori, agli effetti della osservanza della *legge n. 90* - e dovendo essere inquadrati in una delle due sole categorie da essa previste - non possono che essere considerati, in via generale, fra i lavoratori retribuiti non in misura fissa, perchè la loro retribuzione globale di fatto in definitiva, allo scadere di ogni periodo di paga, varia in rapporto alle ore di lavoro prestate.

La legge, infatti, fra i lavoratori retribuiti non in misura fissa comprende anche espressamente «i lavoratori retribuiti a cottimo, a provvigione o con altri compensi mobili» senza peraltro richiedere che tale forma di retribuzione debba essere esclusiva.

Risalendo però allo scopo, sopra enunciato, che la legge intende di raggiungere, sembra a questo Ministero che l'obbligo specifico del datore di lavoro in questi casi consista nell'integrare la retribuzione - spettante per intero al lavoratore - mediante il solo pagamento, nelle festività non lavorate, di quella parte mobile della retribuzione giornaliera che, per essere legata all'orario di lavoro compiuto, il lavoratore non percepirebbe per la mancata prestazione di lavoro; mentre l'aliquota giornaliera della retribuzione fissa - commisurata, cioè, indistintamente ad un determinato periodo di paga - è già assicurata al lavoratore ugualmente ed automaticamente dallo stesso sistema retributivo e non deve perciò essere corrisposta ancora una volta dal datore di lavoro.

L'obbligo del datore di lavoro in altri termini nei casi suddetti si ritiene debba essere volto ad assicurare al lavoratore, nelle ricorrenze festive non lavorate, la corresponsione della intera retribuzione normale mediante l'integrazione di quella quota che, essendo legata all'orario di lavoro, il lavoratore non avrebbe percepito in assenza di prestazione.

Tenute presenti le considerazioni di carattere generale sopra enunciate, si fa presente che, da una attenta disamina di quanto predetto ed esposto dalle parti interessate, nonchè delle clauso-

21 Giugno 1956 (n. 170)

RICORRENZE FESTIVE

le dei contratti collettivi di lavoro di categoria (contratti nazionali di lavoro del 23 ottobre 1954 per i dipendenti da ristoranti e trattorie e da bars, caffè, birrerie ecc.; contratti nazionali di lavoro del 18 dicembre 1949 e del 28 giugno 1951 per gli operai e gli impiegati del settore alberghiero) risulta che il trattamento economico dei lavoratori dei pubblici esercizi può essere costituito:

- a) dallo stipendio o salario mensile fisso (con o senza contingenza);
- b) dallo stipendio o salario, con o senza contingenza, e dal vitto, alloggio e percentuale di servizio;
- c) dalla sola percentuale di servizio.

- Per quanto riguarda i lavoratori retribuiti con stipendio o salario mensile di cui alla lettera a), non sorge questione in quanto gli stessi percepiscono una retribuzione in misura fissa e come tali non sono presi in considerazione dalla legge quando non prestano lavoro nelle ricorrenze festive. Ad eccezione naturalmente dei salariati retribuiti in misura fissa che prestino lavoro nella ricorrenza delle 4 festività nazionali ed ai quali spetta in tal caso il trattamento economico previsto dall'ultimo comma dello art. 1 della *legge 31 marzo 1954, n. 90*.

- Per quanto riguarda, invece, i lavoratori retribuiti col sistema indicato alla precedente lett. b), essi, come più sopra accennato, rientrano giuridicamente fra quelli retribuiti non in misura fissa perchè la retribuzione globale, allo scadere in ogni periodo di paga, varia in rapporto agli effettivi orari di lavoro prestati.

Per assicurare, pertanto, agli stessi l'intera normale retribuzione nelle ricorrenze non lavorate compete al datore di lavoro l'obbligo specifico della somministrazione del vitto o del pagamento dell'indennità sostitutiva, nonche della corresponsione dell'aliquota giornaliera della percentuale di servizio.

Al riguardo, tuttavia, occorre rilevare che, per quanto concerne la percentuale di servizio, essa, nel settore dei pubblici esercizi, risulta corrisposta ai lavoratori con due distinti sistemi.

Secondo uno di tali sistemi, la percentuale di servizio è calcolata sul conto dei clienti ed è percepita direttamente e volta

per volta dal lavoratore, come generalmente avviene per il personale tavoleggiante dei caffè o ristoranti.

Secondo l'altro sistema, la percentuale di servizio, calcolata anch'essa sul conto dei clienti, va ad alimentare invece un fondo comune denominato «globale percentuale» o «tronco» che a fine mese è distribuito a ciascun lavoratore secondo un predeterminato punteggio in relazione alla qualifica del lavoratore stesso, indipendentemente dagli orari di lavoro da esso compiuti e dalla sua presenza o meno in servizio nel mese.

Secondo il primo sistema, la percentuale di servizio varia in funzione del maggiore o minore numero di ore di lavoro prestate e, pertanto, va corrisposta dal datore di lavoro - sulla base dei criteri che saranno esposti più avanti - nel caso di mancata prestazione nelle ricorrenze festive.

Con l'altro sistema, invece, la percentuale, seppure è in misura variabile nei diversi periodi di paga, costituisce tuttavia una remunerazione a carattere fisso per il lavoratore, nel senso che non è corrisposta in relazione alle ore di lavoro compiute o alle presenze in servizio del personale e comprende quindi la aliquota giornaliera relativa alla ricorrenza festiva anche se non lavorata.

In quest'ultimo caso quindi si ritiene che non sussista alcun obbligo da parte del datore di lavoro di corrispondere un particolare compenso, che col sistema anzidetto risulta già assicurato al lavoratore.

È il caso che, in via generale, ricorre per i lavoratori degli alberghi, pensioni e locande ai quali, risultando in tal modo assicurata nelle ricorrenze festive la intera retribuzione giornaliera (stipendio o salario, vitto e alloggio, percentuale di servizio), non sono applicabili le disposizioni contenute nella *legge n. 90* ad eccezione dell'ultimo comma dell'art. 1.

- Per quanto riguarda infine i lavoratori retribuiti con la sola percentuale di servizio di cui alla precedente lett. c), essi, per il carattere mobile della retribuzione debbono essere compresi fra quelli retribuiti non in misura fissa, a meno che, come accennato per il personale di albergo, la percentuale corrisposta sia riferita indistintamente all'intero periodo di paga senza relazione alcuna con le ore di lavoro compiute, nel qual caso, a parere di questo Ministero, detto personale deve considerarsi agli

21 Giugno 1956 (n. 170)

RICORRENZE FESTIVE

effetti della *legge n. 90* come retribuito in misura fissa.

Poichè, in pratica, la percentuale di servizio percepita direttamente dal lavoratore sul conto dei clienti, variando giornalmente in relazione agli orari di lavoro prestati ed all'affluenza dei clienti stessi, non può essere preventivamente conosciuta, è stata prospettata la difficoltà di determinarne la misura quando manchi la prestazione di lavoro.

Da parte di questo Ministero si ritiene che in tali casi - analogamente a quanto attuato agli effetti dei contributi previdenziali, anche per l'aliquota giornaliera della percentuale di servizio da corrispondere al lavoratore che nelle ricorrenze festive non abbia prestato lavoro - si faccia riferimento alle retribuzioni medie convenzionali calcolate come sopra per il personale dei pubblici esercizi.

Quanto, poi, alla maggiorazione per il lavoro festivo spettante, ai sensi del 2° comma dell'art. 1 della *legge n. 90*, ai lavoratori che prestino servizio nelle ricorrenze festive, la misura della percentuale relativa è quella prevista e disciplinata dai contratti collettivi di lavoro delle categorie dei dipendenti dal settore dei pubblici esercizi.

Gli Ispettorati del Lavoro sono invitati ad uniformarsi, nella azione di vigilanza, alle istruzioni della presente circolare.

Il Ministro

f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(agricoltura)

6 Luglio 1956 (n. 36)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VI

Prot. 27-VIII

Roma, 6 luglio 1956

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Imponibile di manodopera - Ricorsi al Consiglio di Stato avverso le decisioni delle Commissioni provinciali.

Come è noto, l'art. 5 del D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, numero 929, che contiene norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli, stabilisce che, avverso le decisioni delle Commissioni comunali, previste dall'art. 3 dello stesso decreto, è data facoltà di ricorso alla Commissione provinciale.

È, altresì, noto che i deliberati di questa hanno carattere definitivo e, pertanto, nessun altro gravame è ammesso se non il ricorso al Consiglio di Stato in sede giurisdizionale, oppure, in via amministrativa, il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.

Ciò premesso, lo scrivente Ministero comunica di aver avuto occasione di constatare che, spesse volte, in sede di discussione dei ricorsi innanzi al suddetto Consiglio di Stato, le Commissioni provinciali non risultano rappresentate a norma delle vigenti disposizioni di legge, talchè le relative decisioni vengono prese senza il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, cui compete la tutela degli interessi dell'Amministrazione nei confronti dei ricorrenti.

Considerate le conseguenze di carattere amministrativo e finanziario che tale manchevolezza determina, i Direttori degli Uffici del Lavoro, in qualità di presidenti delle Commissioni provinciali per il massimo impiego dei lavoratori agricoli, sono

6 Luglio 1956 (n. 36)

COLLOCAMENTO

(agricoltura)

pregati, per l'avvenire, qualora casi del genere dovessero verificarsi, di voler provvedere per il tempestivo intervento nei confronti delle Avvocature distrettuali dello Stato perchè sia assunta la tutela degli interessi delle Commissioni stesse.

Il Ministro
f.to Vigorelli

INVALIDI
(figli, tasse universitarie)

13 Luglio 1956 (n. 37)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 13 luglio 1956

Prof. 28-VIII

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Al Ministero della Pubblica Istruzione
Direzione Generale per l'Istruzione
Superiore

Loro Sedi

Oggetto: Esenzione dal pagamento delle tasse universitarie in favore dei figli degli invalidi per servizio.

Il Ministero della Pubblica Istruzione ha recentemente impartito ai Rettori delle Università e ai Direttori degli Istituti Superiori istruzioni intese ad equiparare, ai fini della esenzione dal pagamento delle tasse universitarie (art. 6 della legge 18 dicembre 1951, n. 1551), i figli degli invalidi per servizio che fruiscono di pensione di prima categoria ai figli degli invalidi di guerra fruanti dello stesso trattamento pensionistico.

La ragione di tale equiparazione è da attribuire al fatto che la legge 15 luglio 1950, n. 539, ha, come è noto, esteso ai congiunti dei caduti per servizio i benefici spettanti, secondo le vigenti disposizioni, ai congiunti dei caduti in guerra. Considerato, peraltro, che a questi ultimi, ove rivestano la qualità di orfani di guerra, sono stati assimilati i figli degli invalidi di guerra fruanti di pensione od assegno rinnovabile di prima categoria, purchè concepiti prima del fatto che ha prodotto l'inabilità del genitore e sempre che siano da esso riconosciuti (vedansi art. 8 della legge 26 luglio 1929, n. 1397, e art. 3 del Regolamento di attuazione della legge medesima), è giustamente sembrato che la

13 Luglio 1956 (n. 37)

INVALIDI
(figli, tasse universitarie)

equiparazione di cui trattasi debba, in via analogica, valere anche per i figli degli invalidi per servizio.

Al fine, però, di evitare che ai figli degli invalidi per servizio sia riservato un trattamento più favorevole di quello previsto dal richiamato art. 8 della *legge 26 luglio 1929, n. 1397*, per i figli degli invalidi di guerra, il Ministero della Pubblica Istruzione desidererebbe che, nei singoli casi, risultasse con esattezza se i primi siano stati concepiti prima o dopo il fatto che ha provocato l'inabilità del loro genitore.

Considerato, peraltro, che, a norma delle istruzioni impartite dal predetto Ministero, gli studenti interessati sono tenuti a dimostrare la loro qualità di figli di invalidi per servizio mediante certificazione rilasciata dagli Uffici in indirizzo (*Mod. C.I.S. 3*, opportunamente adattato), vedano gli Uffici medesimi se sia possibile corrispondere alla raccomandazione del Ministero stesso di integrare tale certificazione con una annotazione relativa alla circostanza sopra descritta.

Si resta in attesa di cortese riscontro.

Il Ministro
f.to Vigorelli

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Prot. 29-VIII

Roma, 21 luglio 1956

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massa-
ma Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Migrazioni interne - Libretto di lavoro.

Come è noto alle SS.LL., questo Ministero, con circolari in data 10 marzo, 16 giugno e 23 luglio 1947, rispettivamente numero 6268, n. 16275 e n. 21148, ebbe ad impartire istruzioni in materia di migrazioni interne dei lavoratori.

La procedura instaurata in base alle predette istruzioni non ha dato luogo, sinora, ad inconvenienti e, in conseguenza, non si rileva la necessità di introdurre modifiche in proposito almeno sino a quando non venga abrogata la vigente legislazione sulle migrazioni e contro l'urbanesimo (proprio in questi giorni si è definitivamente raggiunto, sul disegno di legge predisposto in tal senso dallo scrivente, l'accordo delle varie amministrazioni interessate).

Alcuni Uffici del Lavoro, tuttavia, hanno rappresentato l'opportunità che siano emanate uniformi disposizioni relativamente alle modalità da seguirsi per l'invio dei libretti di lavoro (depositati presso i competenti organi del collocamento) appartenenti ai lavoratori i quali hanno ottenuto l'autorizzazione per la temporanea migrazione in altri Comuni; ciò per evitare che presso alcuni Uffici di Collocamento (in specie quelli dei grandi centri urbani) si accumulino, talvolta, i cennati documenti di lavoro provenienti contemporaneamente dalle località di residenza dei lavoratori immigrati.

Questo Ministero, rendendosi conto degli intralci al normale espletamento del servizio dell'avviamento al lavoro che il rile-

21 Luglio 1956 (n. 38)

MIGRAZIONI INTERNE

vato inconveniente indubbiamente determina, dispone, al riguardo, che gli Uffici di Collocamento dei Comuni di emigrazione inviino il menzionato libretto direttamente all'azienda che ha operato l'assunzione del lavoratore (con tassa a carico della ditta, la quale, peraltro, potrà eventualmente rivalersi sull'interessato). La spedizione in parola dovrà essere effettuata dall'Ufficio di Collocamento del Comune di emigrazione dopo tre giorni dalla ricezione della notifica dell'avvenuto avviamento del prestatore di lavoro; verrà così consentito a quest'ultimo di ritirare personalmente (o a mezzo di persona di sua fiducia) il documento di che trattasi.

Il Ministro
f.to Vigorelli

COLLOCAMENTO
(invalidi)

24 Luglio 1956 (n. 40)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Roma, 24 luglio 1956

Divisione VIII

Prot. 30-VIII

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

e p.c.:

- Al Ministero del Tesoro-Sottosegretariato di Stato alle Pensiari di Guerra - Direzione generale Affari generali
- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra - Sede Centrale

Roma

Oggetto: Rilascio dell'attestato di iscrizione nelle liste di collocamento agli invalidi che aspirano all'assegno di incollocamento di cui all'art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648.

Da parte di alcune Rappresentanze provinciali dell'Opera Nazionale Invalidi di Guerra è stato reso noto che molti Uffici comunali di Collocamento, malgrado le istruzioni diramate in proposito, continuano a frapporre notevole ritardo nel rilascio dei certificati attestanti la iscrizione nelle liste dei disoccupati, certificati che - come è noto - debbono essere allegati alle domande che i minorati di guerra inoltrano per la concessione dell'assegno di incollocamento, previsto dal 2° comma dell'art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648.

Al riguardo, giova ricordare che il Ministero del Tesoro, lo scorso anno, allo scopo di agevolare il compito ai predetti Uffici di Collocamento e di consentire agli invalidi di percepire lo assegno a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quel-

24 Luglio 1956 (n. 40)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

lo della presentazione delle domande, autorizzò l'inoltro delle domande stesse senza la prescritta attestazione a condizione che nel termine perentorio di tre mesi le Rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G. avessero provveduto a corredarle delle attestazioni riguardanti l'accertato stato di disoccupazione.

Poichè, come già detto, molti Uffici comunali di Collocamento non ottemperano al sollecito invio del certificato di disoccupazione e quindi le Rappresentanze Provinciali dell'O.N.I.G. non hanno la possibilità di regolarizzare le domande degli aspiranti entro il citato termine, i competenti Uffici del Tesoro considerano prive di effetto le domande stesse con grave danno per i minorati, i quali, costretti a rinnovare l'istanza, vengono a perdere alcuni mesi di assegno.

Al fine di eliminare il segnalato inconveniente, si interessano gli Uffici del Lavoro in indirizzo a voler richiamare gli Uffici comunali di Collocamento affinchè con ogni sollecitudine rilascino agli invalidi di guerra gli attestati di iscrizione nelle liste dei disoccupati, corredati delle notizie di cui all'art. 10 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Si invita, inoltre, la Sede centrale dell'O.N.I.G., cui la presente è diretta per conoscenza, a voler dare le opportune disposizioni alle proprie Rappresentanze provinciali, affinchè le medesime richiedano l'attestato di disoccupazione non appena in possesso della domanda di assegno di incollocamento e comunichino agli Uffici comunali di Collocamento la data della domanda stessa.

Si resta in attesa di un cortese cenno di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

APPRENDISTATO
(ferie)

31 Luglio 1956 (n. 171)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 31 luglio 1956

Prof. n. 19994-III.C.4

- Alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana - Piazza Venezia, 11
- Alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Via Po 21
- Alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro - Corso d'Italia 25
- Alla Unione Italiana del Lavoro - Via Lucullo 6

Roma

e p.c.:

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Ferie agli apprendisti - Durata e trattamento economico.

Da parte di alcuni Ispettorati del Lavoro e di Associazioni sindacali sono stati sottoposti a questo Ministero dei quesiti riguardanti l'applicazione della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla durata delle ferie spettanti agli apprendisti e sul relativo trattamento economico.

In particolare, i quesiti predetti possono così riassumersi.

1) L'art. 14 della legge stabilisce che la durata delle ferie non dovrà essere inferiore a giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni venti per quelli che hanno superato i 16 anni di età.

Da parte di alcuni si sostiene che, come viene stabilito nella maggior parte dei contratti collettivi di lavoro, la durata delle ferie debba intendersi riferita ai giorni lavorativi e che pertanto nel numero di giorni di ferie stabilito dalla legge non deb-

31 Luglio 1956 (n. 171)

APPRENDISTATO
(ferie)

bano ritenersi compresi i giorni festivi.

Da parte di altri, si sostiene, invece, che tale interpretazione vada oltre il precetto legislativo che stabilisce, in considerazione della giovane età degli apprendisti, una durata normalmente più lunga di quella risultante dai contratti collettivi di lavoro e riferita ai giorni di calendario, indipendentemente dalle festività cadenti nel periodo relativo.

2) L'art. 11, lett. c), della legge fa obbligo ai datori di lavoro di concedere un periodo annuale di ferie «retribuite».

Da parte di alcuni, si sostiene che, data la dizione della legge, tutti i giorni che rientrano nel periodo di ferie debbano essere retribuiti, comprese quindi anche le domeniche.

Da parte di altri, si sostiene, invece, che la legge non abbia inteso apportare alcuna innovazione al criterio generale e costantemente seguito nelle contrattazioni collettive e nella totalità dei rapporti di lavoro circa la corresponsione del trattamento retributivo durante il periodo di ferie ai lavoratori in genere, non retribuiti in misura fissa, e secondo il quale la retribuzione va conteggiata per i soli giorni lavorativi con esclusione quindi della domenica, che, non comportando prestazioni di lavoro, non comporta corrispondentemente controprestazioni retributive.

Come rilevasi dai quesiti prospettati e dalle tesi sostenute, le questioni relative non possono trovare soluzione logica ed equa se non in funzione delle determinazioni che per settori e categorie produttive risultano concordate nelle contrattazioni collettive.

È parere di questo Ministero che il Legislatore, nel dettare una particolare disciplina tutelativa dello speciale rapporto di lavoro di apprendistato, si sia preoccupato di stabilire degli obblighi a carico dei datori di lavoro che non possono essere modificati *in peius* dai contratti collettivi di lavoro, libera lasciando alle regolamentazioni collettive la facoltà di dettare, nei limiti stabiliti dalla legge, una disciplina integrativa che si uniformi al trattamento della generalità dei rapporti di lavoro di settore o di categoria secondo la volontà delle associazioni sindacali stipulanti specie per quanto riguarda la parte economica e gli istituti contrattuali che ad essa si connettono.

Ritiene quindi questo Ministero che la migliore soluzione dei quesiti proposti sia quella che, concordata fra le associazioni sindacali, meglio risponda alle esigenze degli interessati.

Al riguardo questo Ministero, richiamandosi a quanto già prospettato con *lettera n. 19157/III.C.4 del 30 marzo u.s.*, a proposito della misura della gratifica spettante agli apprendisti, rivolge invito a codeste Confederazioni, perchè vogliano provvedere a stipulare accordi collettivi per la soluzione della questione sopra prospettata.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

3 Agosto 1956 (n. 28)

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Previdenza
e Assistenza sociale

Roma, 3 agosto 1956

Prof. n. 18/11098

- All'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
- All'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie
- All'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

Roma

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro
- A tutte le Associazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori

Loro Sedi

Oggetto: Applicazione della legge 8 luglio 1956, n. 706, contenente modifiche alla legge 19 gennaio 1955, n. 25, per quanto concerne la previdenza sociale nei confronti degli apprendisti.

Come è noto, la *Gazz. Uff. n. 182 del 23 luglio u.s.* ha pubblicato la *legge 8 luglio 1956, n. 706*, con la quale vengono apportate alcune modifiche alla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, per quanto concerne l'applicazione delle norme sulla previdenza sociale obbligatoria nei confronti degli apprendisti.

In particolare la precitata legge dispone:

a) l'applicazione delle norme sugli assegni familiari agli apprendisti secondo le disposizioni contenute nel Testo Unico delle norme concernenti gli assegni stessi, approvato con *D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797*. Pertanto nei confronti degli apprendisti in questione le norme predette dovranno essere applicate secondo le norme e modalità previste per il settore della Cassa unica

degli assegni familiari al quale fanno capo le aziende dalle quali gli apprendisti dipendono.

Peraltro, ai sensi dell'art. 2 della *legge n. 706* in questione, la corresponsione degli assegni familiari agli apprendisti aventi la qualifica di capo-famiglia dovrà essere in tutti i casi autorizzata dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. A tal fine, con le modalità praticate nei confronti dei lavoratori normali per la corresponsione degli assegni stessi per alcune categorie di familiari, per tutti gli apprendisti aventi diritto agli assegni in parola la richiesta di autorizzazione dovrà essere inoltrata alle competenti Sedi dell'Istituto predetto, le quali ne cureranno il rilascio previo accertamento della sussistenza dei requisiti richiesti dalla legge. Sulla base delle autorizzazioni rilasciate, le Sedi trasmetteranno mensilmente ai locali Uffici provinciali del Lavoro l'elenco degli apprendisti autorizzati a percepire gli assegni familiari con a fianco l'indicazione del Comune di loro residenza e il numero dei familiari per i quali gli assegni stessi sono corrisposti distintamente per figli ed equiparati ai figli, coniuge e ascendenti.

Sulla base di tali comunicazioni, gli Uffici provinciali del Lavoro cureranno, sempre ai sensi del precitato art. 2 della legge, la istituzione di un elenco, distinto per Comune, degli apprendisti che usufruiscono degli assegni in parola come capi-famiglia, con l'indicazione, a fianco di ciascun nominativo di apprendista, del numero delle persone per le quali gli assegni stessi sono corrisposti distintamente per figli ed equiparati ai figli, coniuge, ascendenti.

Inoltre, al fine di consentire l'aggiornamento degli elenchi di cui sopra, le aziende non artigiane dovranno denunciare allo Ufficio del Lavoro competente e alla competente Sede dell'I.N.P.S. i nominativi degli apprendisti dimissionati entro 10 giorni dalla data di dimissione e limitatamente a quelli ai quali è stata riconosciuta la qualifica di capo-famiglia ai fini degli assegni familiari. Per quanto concerne invece le aziende artigiane, tali elementi saranno rilevati da parte degli Uffici del Lavoro dalle denunce che le aziende stesse sono tenute a fare ai sensi dello art. 27 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*;

b) per quanto concerne le prestazioni delle forme di assicu-

3 Agosto 1956 (n. 28)

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

razioni sociali applicabili agli apprendisti ai sensi dell'art. 21 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, la nuova legge stabilisce inoltre che esse, ove previste dalle singole legislazioni, spettano anche per i familiari a carico degli apprendisti. Pertanto, a far tempo dalla data di entrata in vigore della nuova legge, anche i familiari da considerarsi a carico degli apprendisti ai sensi delle norme che disciplinano le singole forme assicurative dovranno fruire dei benefici delle assicurazioni predette nei limiti e condizioni previsti dalle norme stesse;

c) circa il contributo dovuto dalle aziende non artigiane per i dipendenti apprendisti, l'art. 4 prevede, per effetto dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari agli apprendisti stessi, una diversa ripartizione della marca settimanale.

Fermo restando il valore unitario di detta marca in L. 170 e L. 130 a seconda che nei confronti dell'apprendista sia applicabile o meno l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, la ripartizione del relativo importo della stessa viene ridotto da lire 20 a lire 14 per l'assicurazione contro la tubercolosi e la differenza di lire 6 risultante da tale riduzione viene destinata alla Cassa assegni familiari;

d) infine, all'art. 5 la legge prevede che i giovani assunti come apprendisti in base agli artt. 6 e 7 della ripetuta *legge n. 25* non sono computabili, per tutto il periodo dell'apprendistato, ai fini della determinazione del numero massimo di dipendenti oltre il quale determinate categorie di aziende previste dal *D.M. 2 febbraio 1948* e successive modificazioni non sono più considerate artigiane.

Tale disposizione viene estesa anche per la determinazione delle aziende da considerarsi artigiane ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari. Pertanto, ai fini del computo in esame deve considerarsi abrogato il limite di 18 anni di età, superato il quale gli apprendisti dovevano essere considerati ai fini della determinazione del numero dei dipendenti dell'azienda, semprechè, come previsto dalla legge, trattisi di apprendisti assunti ai sensi degli artt. 6 e 7 della più volte ripetuta *legge n. 25*.

Ciò premesso si pregano gli Istituti e gli Uffici provinciali

APPRENDISTATO
(previdenza e assistenza sociale)

3 Agosto 1956 (n. 28)

del Lavoro in indirizzo di voler provvedere agli adempimenti di loro competenza, nonchè le Associazioni sindacali dei datori di lavoro di voler illustrare alle aziende rappresentate le norme della legge in parola invitandole altresí ad uniformarsi agli adempimenti loro richiesti a seguito della estensione delle norme sugli assegni familiari agli apprendisti.

p. Il Ministro
f.to Carapezza

31 Agosto 1956 (n. 41)

COLLOCAMENTO
(rimpatriati)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 31 agosto 1956

Prot. n. 31-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

Oggetto: Reimpiego di lavoratori minerari rimpatriati dal Belgio.

Come alle SS.LL. è noto, i recenti luttuosi eventi verificatisi nelle miniere del Belgio hanno posto il problema della sistemazione di quei lavoratori minerari italiani che rimpatriano da tale Paese e di quelli che, temporaneamente in Italia per motivi diversi (ferie, malattie, ecc.), non intendano rientrarvi aspirando essi ad ottenere in Patria una occupazione possibilmente adeguata alle loro attitudini professionali.

Prospettandosi tale problema in tutta la sua viva urgenza, questo Ministero, nel riservarsi la facoltà di impartire appropriate istruzioni relativamente alle singole domande di lavoro avanzate dagli interessati, e pur rendendosi conto delle difficoltà che si frapperanno ad una sollecita occupazione dei predetti, invita le SS.LL. ad accordare comunque a tali lavoratori la preferenza nell'avviamento ai normali impieghi e a quelli straordinari (cantieri di lavoro, di rimboschimento, ecc.) qualora essi posseggano una qualifica inevoluta per la quale sia prevista la richiesta numerica da parte delle aziende assuntrici. Infatti, in base ai criteri stabiliti dalla vigente disciplina giuridica del collocamento (art. 15, comma 4°, della legge 29 aprile 1949, n. 264), detta manodopera può considerarsi in stato di estremo bisogno specialmente nei casi in cui consti che, per rientrare in Italia, il nucleo familiare interessato abbia liquidato ogni suo avere nel Paese di emigrazione.

Ove, invece, ricorra una particolare qualificazione o specializzazione professionale alle quali gli interessati non intendano rinunciare, neppure in via temporanea, sarà cura delle SS.LL. di

1000

COLLOCAMENTO
(rimpatriati)

31 Agosto 1956 (n. 41)

intervenire attivamente presso le aziende minerarie eventualmente esistenti in loco affinché, dovendo assumere manodopera, avanzino, compatibilmente alle loro esigenze e possibilità, richieste nominative di assunzione in favore dei lavoratori rimpatriati dal Belgio.

Analoghe disposizioni, conseguentemente, dovranno essere impartite, a cura delle SS.LL., ai direttori degli Uffici del Lavoro appartenenti alla competente circoscrizione territoriale.

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVI

Roma, 17 settembre 1956

Prot. n. 20948.I.B.S.

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
e p.c.:
- Ai Prefetti
- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro
- A tutte le Confederazioni ed Associa-
zioni Sindacali dei Datori di Lavoro e
dei Lavoratori
Loro Sedi

Oggetto: Legge 30 ottobre 1955, n. 1079 - Disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali.

La prima applicazione della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, sulla nuova disciplina del lavoro straordinario nelle aziende industriali - i cui motivi ispiratori e la cui alta importanza sociale sono stati già sottolineati con la precedente *circolare n. 167 del 17 dicembre 1955* - ha cominciato a dare i suoi risultati positivi.

Dalle notizie fornite dagli Ispettorati regionali e provinciali del Lavoro questo Ministero è venuto a conoscenza delle assunzioni di lavoratori - in alcuni casi considerevoli, in altri scarse ma promettenti - a seguito della soppressione o della limitazione, presso le aziende più importanti, del lavoro straordinario praticato prima dell'entrata in vigore della legge.

I risultati conseguiti sarebbero stati senza dubbio maggiori, se il divieto posto dalla legge non avesse incontrato forti resistenze in alcuni settori e non avesse purtroppo rafforzato la connivenza esistente fra alcuni datori di lavoro ed i prestatori d'opera nel celare l'eventuale esecuzione del lavoro straordinario - cui gli uni e gli altri sono più o meno interessati - e se condizioni

metereologiche piuttosto difficili non fossero in questo inverno e nella primavera intervenute negativamente sulle possibilità di maggiore occupazione.

Ma indubbiamente hanno anche giocato in senso negativo la convinzione, più o meno diffusa, che la legge avesse solo scopi fiscali - raccogliere mezzi, attraverso la riscossione del 15 per cento sulle retribuzioni, a favore del Fondo per la disoccupazione per forme diverse di assistenza ai disoccupati - ed il sorgere, nella fase iniziale della sua applicazione, di alcune incertezze e di alcuni dubbi interpretativi.

Questo Ministero tiene, con la presente circolare, a ribadire ancora una volta che la *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, tende a limitare e, nella maggior parte dei casi, ad impedire la pratica del lavoro straordinario, allo scopo di *assicurare, attraverso una migliore o più razionale distribuzione del lavoro, una maggiore occupazione operaia*, e che il pagamento del 15 per cento sulle retribuzioni ha appunto la funzione di rendere maggiormente oneroso per l'imprenditore il «costo orario» del lavoro straordinario, sí da indurlo a desistere da un sistema che non sia strettamente necessario.

Questo Ministero, inoltre, desidera chiarire alcuni dei dubbi sorti in questi primi nove mesi di applicazione della legge, in modo che questa possa avere *univoca ed integrale attuazione*. A tal fine si richiama l'attenzione degli Ispettorati del Lavoro sui seguenti punti, alcuni dei quali hanno importanza e riflessi di ordine generale, mentre altri riguardano particolari attività economiche e produttive.

1. - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Da un punto di vista generale devesi anzitutto ribadire che, inserendosi la *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, nella disciplina generale dell'orario di lavoro dettata dal *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, restano fermi le esclusioni ed i particolari regimi di orario contemplati da quest'ultimo. Conseguentemente si sottraggono alla disciplina della nuova *legge n. 1079* le occupazioni, indicate nella *Tabella* approvata con *R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657*,

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

e successive modificazioni, richiedenti un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Tali occupazioni erano già state escluse dal campo di applicazione del citato *R.D.L. n. 692*, che ha per oggetto il lavoro effettivo, e cioè, ai fini della durata della prestazione dell'attività produttiva, il lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa. Ora la stessa esclusione deve ritenersi operante anche agli effetti della nuova *legge n. 1079*, la quale, mediante lo inserimento dell'art. 5 bis nel ripetuto decreto legge, costituisce, con le rimanenti norme di questo, un tutto organico e inscindibile.

Tra le occupazioni discontinue sottratte alla nuova disciplina limitativa del lavoro straordinario, sono da tener presenti, in particolare, i lavori di carico e scarico (*voce n. 8 della Tabella citata*). Tali operazioni peraltro, per le varie forme e i diversi strumenti attraverso cui possono svolgersi, vanno intesi, in linea generale, *lato sensu*.

Al fine tuttavia di eliminare ogni eventuale abuso ed ogni pretesto per eludere la legge, gli Ispettorati del Lavoro vorranno opportunamente esercitare quei poteri che il legislatore, a titolo cautelativo, ha loro espressamente conferito, onde accertare e giudicare se, nei singoli casi, non ricorra effettivamente il carattere della discontinuità.

2. - Industrie e lavorazioni stagionali.

Per le stesse ragioni sono da considerare sottratte alla disciplina della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, le industrie e le lavorazioni di cui alla *Tabella* approvata con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957*, e successive modificazioni, per le quali, per necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali, è consentita in determinati periodi la facoltà di superare le otto ore giornaliere o le quarantotto settimanali.

È da precisare però che tali industrie e lavorazioni non rientrano nella disciplina della *legge n. 1079* esclusivamente nei periodi fissati nella *Tabella* predetta ed entro i limiti massimi di orario stabiliti nello stesso *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957*. In

proposito va osservato che - come è stato ampiamente chiarito con la circolare ministeriale n. 158 del 21 giugno del 1955 - oltre gli orari massimi predetti non possono essere attuati orari di lavoro straordinario, in quanto l'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, limita la possibilità di attuazione di esso solo in aggiunta alla giornata normale di lavoro di cui al precedente art. 1, la quale è quella di durata non superiore alle 8 ore giornaliere o 48 settimanali.

In secondo luogo la elencazione della *Tabella* suddetta va intesa in senso *tassativo* e le singole voci in *senso restrittivo*. Questo Ministero ha già all'esame la modifica parziale di detta *Tabella* per alcune voci, in attesa che questa possa essere fatta *ex novo*, per tenere conto dei cambiamenti e delle trasformazioni tecniche o di lavorazione verificatisi in questi ultimi anni.

Ma, indipendentemente da ciò, ed in attesa di nuove disposizioni legislative, occorre considerare che una delle vie per le quali si potrebbe sfuggire al divieto posto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, è appunto quella di estendere il campo di applicazione della *Tabella* stessa in via analogica ad altre industrie e lavorazioni stagionali. Gli Ispettori del Lavoro sono invitati, quindi, ad attenersi ad un'interpretazione restrittiva, segnalando eventualmente casi dubbi in sede superiore.

In terzo luogo, ed anche al fine or ora detto, appare opportuno chiarire il significato dell'espressione «esigenze tecniche o stagionali». Il legislatore, nella considerazione che la rigida applicazione delle limitazioni dell'orario di lavoro potesse recare nocimento agli interessi della produzione, ha consentito una deroga alle limitazioni stesse qualora ricorrano le cennate esigenze, che sono:

a) tecniche, e cioè inerenti al processo produttivo, di guisa che quest'ultimo ne risentirebbe danno, direttamente o indirettamente, qualora la durata giornaliera o settimanale del lavoro fosse assoggettata ai limiti di orario stabiliti in via generale dallo art. 1 del R.D.L. n. 692;

b) stagionali, vale a dire connesse all'avvicinarsi delle stagioni e direttamente legate al fattore esterno, che richiede appunto l'espletamento di talune lavorazioni in forma più intensa in coincidenza con determinati periodi dell'anno.

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

3. - Lavori preparatori o complementari.

Per le considerazioni sopra esposte, il divieto del lavoro straordinario non riguarda i lavori preparatori e complementari, che debbono essere eseguiti al di fuori dell'orario normale delle aziende. Trattasi - giusta quanto dispone l'art. 6 del menzionato *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692* - di deroga avente carattere consensuale: essa, cioè, non opera *ipso iure*, ma previo accordo fra le parti interessate.

L'art. 10 del regolamento approvato con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955*, contiene una elencazione, distintamente per le industrie in generale e per quelle stagionali, dei lavori che, ai fini del superamento della durata massima della giornata di lavoro, sono da considerare preparatori o complementari.

Il criterio di differenziazione posto alla base dei due tipi di lavori può sintetizzarsi come segue:

a) lavori preparatori sono quelli che precedono la messa in funzione degli impianti e dei mezzi di lavoro, talchè, ove non fossero predisposti, l'inizio del lavoro nelle industrie a funzionamento non continuativo non verrebbe assicurato con regolarità e tempestività;

b) lavori complementari sono quelli che, pur non essendo indispensabili per predisporre il funzionamento degli impianti o dei mezzi di lavoro, sono ugualmente necessari per garantire la normalità di tale funzionamento (manutenzione, custodia o vigilanza dell'azienda, verifiche e prove straordinarie), cosicchè, qualora non fossero compiute, potrebbero verificarsi inconvenienti per l'esercizio o manifestarsi pericoli per il lavoratore.

Tra le lavorazioni indicate al secondo comma, lettera a), dell'art. 10 su citato vi è anche «la costruzione di impianti». La indicazione va intesa in senso restrittivo e categorico. È pertanto da ritenere non compresa nella detta indicazione la costruzione di macchinari necessari alla produzione base o principale dello stabilimento, sia eseguita nello stesso stabilimento, sia eseguita in altri stabilimenti o da altre aziende su commesse ricevute con termini tassativi. Una diversa e più lata interpretazione, porterebbe a rendere completamente inoperante la

limitazione del lavoro straordinario voluta dalla *legge n. 1079*.

D'altra parte anche la espressione «costruzione di impianti» va interpretata quale operazione di predisposizione di locali e macchinari, tale da consentire l'avviamento, direttamente e immediatamente, di una determinata attività lavorativa: invero solo in questo caso la eccezione posta dall'art. 10 su ricordato appare razionale ed economicamente e socialmente ammissibile.

4. - Casi di forza maggiore.

Infine il divieto del lavoro straordinario non si applica ai lavori protratti, nei casi di forza maggiore e di pericolo o danno alle persone od alla produzione a norma dell'art. 7 del ripetuto *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, e dell'art. 11 del relativo Regolamento, al di là delle limitazioni di orario fissato in via generale.

Circa il concetto di forza maggiore, sono note le difficoltà teoriche e pratiche che si frappongono ad una sua netta individuazione, anche perchè sottile è la differenziazione dall'altro concetto del «caso fortuito». Sembra, tuttavia, potersi affermare che la forza maggiore sia caratterizzata da una forza esterna, inevitabile e irresistibile, indipendente dalla coscienza e dalla volontà umana, cui non è estraneo il criterio della imprevedibilità, sebbene questa sia propria del «caso fortuito».

Siccome il richiamo o il ricorso alla forza maggiore è uno dei casi maggiormente invocati dai datori di lavoro - e tale da poter eludere completamente gli scopi sociali della legge in esame - gli Ispettorati del Lavoro vorranno rendersi conto se effettivamente esista la circostanza invocata, e, nel caso negativo, intervenire con la necessaria energia.

Comunque alla forza maggiore non è assimilabile lo sciopero che, quale esercizio di un diritto sancito dalla Costituzione, è preordinato ed attuato con piena coscienza degli scopi da perseguire e decisa volontà di realizzarli.

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)**5. - Base contributiva per la maggiorazione del 15 per cento.**

Qualche incertezza è stata manifestata circa il modo di calcolare la retribuzione su cui il contributo del 15 per cento, da versare a favore del Fondo per la disoccupazione, deve gravare: e ciò nonostante fosse stato espresso con chiarezza l'avviso, nella precedente circolare n. 167, che la percentuale suddetta deve applicarsi sulla «retribuzione normale», e non su quella già aumentata con le maggiorazioni stabilite, per legge o per contratto, per la prestazione del lavoro straordinario.

A favore di questa interpretazione devesi anzitutto rilevare che qualora la legge avesse voluto disporre diversamente, avrebbe usato un'altra dizione: essa, invece, dispone testualmente che il lavoro straordinario comporta «oltre al pagamento delle maggiorazioni previste» anche il versamento di «una ulteriore somma pari al 15 per cento». È quindi fuor di dubbio che si sia inteso imporre all'imprenditore una seconda maggiorazione della retribuzione oltre quella percepita dal lavoratore per la prestazione straordinaria da lui effettuata. Trattandosi, dunque, di una «ulteriore somma» da erogarsi distintamente dalla maggiorazione che ha come destinatario il lavoratore, la base imponibile su cui viene calcolata l'altra maggiorazione - che ha come destinatario il Fondo per la disoccupazione - non può che esser sempre la stessa, e cioè la paga normale.

Parimenti non deve indurre in errore l'espressione «retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute»: con essa il legislatore ha inteso fare riferimento non già alla retribuzione nel suo ammontare complessivo, ma soltanto alle ore di lavoro straordinario compiute, sulle quali devono essere applicate, prendendo a base la paga normale, le due distinte maggiorazioni.

6. - Comunicazione del lavoro straordinario.

Qualche dubbio è stato sollevato circa la portata della norma contenuta nell'art. 5 bis, che stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di comunicare all'Ispettorato del Lavoro l'esecuzione del lavoro straordinario, entro 24 ore dall'inizio.

Al riguardo deve si anzitutto escludere che la comunicazione all'Ispettorato possa esser effettuata anche alla fine della settimana, anzichè entro le 24 ore dall'inizio del lavoro straordinario, in considerazione del fatto che le disposizioni sulla disciplina generale dell'orario di lavoro stabiliscono alternativamente, come limite massimo normale, le otto ore giornaliere o le quarantotto settimanali.

La dizione adottata dall'art. 5 bis non può dar luogo a perplessità, sia per la sua formulazione chiara e tassativa, sia per il fine che si propone di perseguire. Sotto questo profilo, infatti, la norma mira a consentire all'Ispettorato del Lavoro il *tempestivo* esercizio di quei poteri, che la legge gli attribuisce per la eventuale cessazione o limitazione del lavoro straordinario, quando ritenga che non sussistano le condizioni richieste. Se, pertanto, il suddetto termine di 24 ore non fosse in ogni caso osservato, verrebbe frustrato tale scopo ed eluso il rigore con cui il legislatore ha voluto circondare l'ammissibilità dell'eccezione.

D'altra parte, non trattandosi, nel caso di lavoro straordinario effettuato con carattere di saltuarietà, esso deve essere necessariamente preordinato: e allora le imprese si trovano già nella effettiva possibilità di darne notizia entro le 24 ore dallo inizio del lavoro stesso.

Del pari deve considerarsi come assurda la tesi, da qualcuno sostenuta, in base alla quale la omissione della comunicazione all'Ispettorato del Lavoro non sia perseguibile penalmente.

A nessuna incertezza interpretativa può dar adito la formulazione del penultimo comma della legge, che stabilisce invero con chiarezza la pena dell'ammenda per le contravvenzioni a *tutte* le disposizioni dell'art. 5 bis, e cioè a tutti gli obblighi o divieti ivi previsti, compresa quindi la mancata o ritardata comunicazione, come anche la mancata motivazione della comunicazione stessa.

Siccome in molti casi la legge sul divieto del lavoro straordinario non ha avuto applicazione integrale appunto per la mancanza di comunicazione all'Ispettorato del Lavoro - e tale azione in qualche caso è apparsa a questo Ministero consigliata alle aziende - gli Ispettorati vorranno prontamente intervenire con

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

azione capillare, e, nel caso di mancata o imperfetta comunicazione, procedere immediatamente ai sensi di legge.

7. - Inapplicabilità del divieto alle aziende artigiane.

Con la precedente circolare n. 167, si era espresso il dubbio se il divieto di effettuare lavoro straordinario, disposto per le aziende industriali, dovesse riguardare anche le aziende artigiane: pertanto gli Ispettorati del Lavoro erano stati invitati a soprassedere dall'intervenire nei confronti di tali imprese e ad esercitare rispetto ad esse una vigilanza generica.

Dopo un esame più approfondito della questione, questo Ministero ritiene di dover confermare, almeno per il momento, tale criterio interpretativo, che mira ad escludere dalla sfera di applicazione della legge 30 ottobre 1955, n. 1079, le aziende artigiane. Infatti, se è vero che esse, esplicando un'attività produttiva di beni materiali o fornendo la prestazione di servizi pure di natura materiale, potrebbero considerarsi come una specie delle aziende industriali di qualunque natura, non è men vero che dal punto di vista economico e sociale hanno particolari caratteristiche e speciali bisogni.

L'azienda artigiana realizza tipici rapporti sociali ed è orientata a soddisfare con la sua produzione determinate esigenze economiche e tecniche. I criteri che differenziano l'impresa artigiana da quella industriale non sono soltanto tecnico-merceologici e dimensionali: ciò che ha rilievo è la peculiare forma di esplicazione del lavoro, che viene organizzato in modo autonomo, incentrando nella stessa persona i vari fattori produttivi. La circostanza, poi, che il titolare di una azienda artigiana possa valersi dell'aiuto di estranei al nucleo familiare, in numero variamente limitato in rapporto alle diverse specie di attività esercitata, rende bensì configurabile l'ipotesi dell'effettuazione del lavoro straordinario, che però, in via di massima, può ricondursi al concetto della saltuarietà.

Il divieto del lavoro straordinario in questo settore, e prima che venga completata la vigente disciplina legislativa dell'artigianato, potrebbe pregiudicare un'attività produttiva che vanta

tradizioni antiche e nobilissime, senza per contro ottenere - ed è ciò che più conta ai fini della *legge n. 1079* - un apprezzabile incremento di manodopera.

Per quanto riguarda poi la individuazione delle aziende artigiane, potrà prendersi a base il *D.M. 2 febbraio 1948*, e successive modificazioni, sulla determinazione delle aziende artigiane ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari.

8. - Il lavoro straordinario nelle medie e piccole aziende.

Sono note le ragioni che hanno indotto questo Ministero ad interessare gli Ispettorati del Lavoro affinché, in sede di applicazione della *legge n. 1079*, tengano «in particolare ed in equitativa considerazione» - in attuazione anche di un voto espresso dal Senato ed accolto dal Governo - le esigenze di ordine tecnico e produttivo delle piccole e medie aziende. Si è ritenuto in tal modo - è opportuno qui precisarlo - di interpretare anche lo spirito della legge, tra i cui scopi indiretti va ricordato quello di limitare il lavoro straordinario laddove esso non è giustificato od è meno connotato alle esigenze aziendali, al fine ultimo di realizzare un incremento nell'impiego della manodopera.

Mentre si confermano le dette direttive, questo Ministero rileva che la difficoltà di individuare i criteri distintivi delle piccole e medie aziende rispetto alle grandi, consiste nel fatto che essi non risiedano in un solo elemento differenziatore nettamente individuale, ma sono la risultante di diversi elementi non tutti presenti sempre e nella stessa proporzione.

Piuttosto che seguire schemi preordinati, nei quali mal si inquadrebbe l'unità economica aziendale, gli Ispettorati del Lavoro dovranno tenere conto del numero dei lavoratori dipendenti dalla singola azienda, del settore di attività in cui essa opera, dell'assorbente prevalenza del capitale sugli altri fattori produttivi, dell'effettuazione del lavoro in serie o meno, della maggiore o minore intensità del lavoro straordinario attuato in passato, dell'accertata sussistenza di una maggiore esigenza lavorativa al presente. La valutazione di tutti questi elementi va fatta anche in relazione con la possibilità, da parte della piccola o me-

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

dia azienda così individuata, di far fronte alla riscontrata maggiore esigenza lavorativa con un minimo di assunzione di altra manodopera, senza che ciò possa comportare un serio aggravio per la stessa.

9. - Lavoro a bordo delle navi - Cantieri navali e bacini di carenaggio.

È noto come questo settore presenta peculiari esigenze tecnico-produttive, che l'entrata in vigore della *legge n. 1079* ha messo in rilievo, dato che l'attività nei cantieri navali e nei bacini di carenaggio si svolge sotto la sollecitazione di condizioni notevolmente diverse da quelle di altre imprese industriali, per la necessità sia di effettuare il più rapidamente possibile i lavori di riparazione delle navi che debbono riprendere il mare, che di fronteggiare la concorrenza di cantieri navali esteri.

Devesi, tuttavia, osservare che ciò non è sufficiente a giustificare le richieste di esclusione dall'applicazione della legge in quanto le cennate esigenze limitative, temporali e concorrenziali, non sono esclusive del settore in esame, ma sussistono, sia pure con diversa incidenza, anche in altre attività industriali. Nè, d'altra parte, le norme vigenti in materia di orario di lavoro consentono una discriminazione del genere.

Vero è che l'esclusione dei lavori eseguiti a bordo delle navi dal campo di applicazione del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692* - del cui materiale contesto oltrecchè del sistema, come più volte si è avuto occasione di ribadire, l'art. 5 bis è entrato a far parte integrante - è dall'art. 1 espressamente sancita. Ma non è men vero che se la dizione «lavori a bordo delle navi», isolatamente considerata potrebbe assumere un significato più lato rispetto al pensiero del legislatore, tale pensiero risulta meglio precisato e circoscritto dall'art. 4 del Regolamento approvato con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955*, che adotta, per il settore in parola, la locuzione più ristretta ed univoca di «personale navigante». In tal senso, infatti, la norma è stata sempre intesa fin dal 1923 ed ha avuto uniforme applicazione: nè validi motivi sussistono perchè la stessa interpretazione non debba continuare ad appli-

carsi dopo la emanazione della legge 30 ottobre 1955, n. 1079.

È seguendo questa interpretazione che deve intendersi chiara quella parte della circolare n. 167, nella quale si escludono dall'applicazione della legge sul divieto del lavoro straordinario soltanto i lavori eseguiti a bordo delle navi sia in navigazione che nei porti, assoggettandovi invece i lavori in esse compiuti da personale a terra (non navigante), quelli dei cantieri navali e quelli effettuati in bacino.

In altri termini, rimane sottratto all'osservanza della vigente disciplina dell'orario di lavoro - e del lavoro straordinario - il personale navigante, facente cioè parte dell'equipaggio delle navi, mentre i lavoratori che comunque, senza far parte di tale personale, prestano la loro attività sulle stesse, devono ritenersi sottoposti alla disciplina generale sulla limitazione dell'orario di lavoro.

10. - I pubblici servizi ed il lavoro straordinario.

Il terzo comma dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, esclude dal campo di applicazione della disciplina giuridica gli uffici ed i servizi pubblici anche se gestiti da assuntori privati. Ora, mentre non sembrano sussistere incertezze interpretative circa l'individuazione degli uffici pubblici, dovendosi intendere tale espressione riferibile alle Amministrazioni pubbliche, meno semplice appare ricondurre ad un concetto unitario i «servizi pubblici» che assumono diversa fisionomia nelle singole fattispecie.

Per una corretta soluzione del problema occorre, ad avviso di questo Ministero, risalire alla nozione giuridica e dottrinale del «pubblico servizio», secondo cui è tale ogni forma di attività svolta per attuare fini di natura pubblica in guisa da concretare la manifestazione di una potestà dell'Ente pubblico, sia che questo eserciti il servizio stesso direttamente sia che lo affidi in gestione ad aziende private.

Alla stregua di questo principio generale devono ritenersi escluse dalla disciplina dell'orario di lavoro fissata con il R.D.L. n. 692 e, quindi, dal divieto di lavoro straordinario, le aziende pubbliche - quali l'Azienda Nazionale Autonoma delle Strade Statali, la Gestione Raggruppamento Autocarri G.R.A., ecc. - non-

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

chè quelle private esercenti il pubblico servizio in regime di concessione amministrativa. Sono da annoverarsi tra queste ultime i pubblici servizi di trasporto in concessione, come ferrovie, tramvie, filovie, linee automobilistiche e di navigazione interna, oltre alla Compagnia Internazionale delle Carrozze con Letti che hanno una particolare disciplina legislativa in materia d'orario di lavoro, e le linee di navigazione aerea.

Al riguardo è stato posto il quesito se le agenzie di dette aziende, dislocate nelle diverse città per la vendita dei biglietti, la prenotazione negli alberghi, le informazioni sugli orari, ecc., siano comprese nel campo di applicazione della legge 30 ottobre 1955, n. 1079. Il quesito va risolto, ad avviso di questo Ministero, in senso negativo: trattasi di uffici per i quali è irrilevante la circostanza che dipendano dalle aziende in questione, in quanto essi svolgono un'attività distinta da quella dello esercizio e del tutto analoga a quella esercitata dalle altre agenzie di viaggi e turismo, e come tale rientrante più propriamente nel settore commerciale.

Inoltre, sempre nell'ambito dei servizi pubblici, sono parimenti da ritenersi escluse dalla disciplina della legge in esame le aziende di erogazione di acqua, di energia elettrica, gas e metano, nonché quelle telefoniche e telegrafiche - compresa l'Italcable - anche se esercitate da privati in regime di concessione amministrativa.

Dai servizi pubblici nel senso specifico sopra indicato occorre tener distinte le attività industriali direttamente esercitate da Enti pubblici attraverso aziende che non abbiano il carattere del pubblico servizio. Devesi infatti tener presente che lo art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, dispone che la disciplina dell'orario di lavoro si applica alle aziende industriali e commerciali, «di qualunque natura», per cui è ininfluyente la veste giuridica di azienda pubblica o privata, avendo il legislatore inteso regolamentare l'orario di lavoro soltanto in dipendenza dell'attività esercitata. Pertanto, rientrano nella sfera di applicazione del ripetuto R.D.L. n. 692, e sono quindi assoggettate alla disciplina dell'orario di lavoro di cui alla legge n. 1079, le aziende gestite da Ente pubblico e di proprietà di questo, che esercitino attività industriale, quali, ad esempio, l'Azienda Mo-

nopoli Tabacchi, le Terme demaniali, ecc.

11. - Le imprese di costruzioni edilizie, stradali e idrauliche.

Fra le attività per le quali, come si è accennato più sopra, è ammessa la facoltà del superamento dell'orario di lavoro per esigenze di carattere stagionale, la voce n. 1 della *Tabella* approvata con *R.D.L. 10 settembre 1923, n. 1957*, indica quelle relative alle costruzioni edilizie, stradali e idrauliche per un periodo di quattro mesi all'anno, la norma non specifica «i mesi cui si riferisce tale periodo»: essi tuttavia risultano determinati, in via generale, dai contratti collettivi di lavoro, secondo le esigenze delle varie località.

Ma quando i contratti non contengono tale specificazione, gli Ispettorati del Lavoro incontrano particolari difficoltà nello svolgimento della vigilanza ad essi demandata ai fini dell'esatta applicazione della legge. In tal caso gli Ispettorati medesimi vorranno svolgere presso le locali Associazioni sindacali di categoria opportuna azione affinché la cennata specificazione venga concordata in sede sindacale, promuovendo all'uopo, se le circostanze lo richiedano, apposite riunioni con tutte le Associazioni interessate.

12. - Gli uffici di distribuzione ed i depositi dipendenti da aziende petrolifere.

È noto che nel settore petrolifero le aziende produttrici provvedono anche direttamente alla distribuzione dei loro prodotti, mediante una sviluppata organizzazione periferica, che comprende l'istituzione ed il funzionamento di filiali o uffici di vendita con competenza territoriale regionale, provinciale o regolata da particolari criteri aziendali.

Detti uffici non sono, ad avviso di questo Ministero, assoggettati alla disciplina giuridica della *legge 30 ottobre 1955, numero 1079*, in quanto la loro funzione essenziale consiste nel collocamento del prodotto e nella ricerca dei clienti con connes-

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

sa azione di propaganda e di penetrazione; compiti questi che sono estranei all'attività di produzione e di trasformazione di prodotti e se mai possono identificarsi con quelli caratteristici delle aziende commerciali, alle quali detti uffici sono da assimilare per la loro funzione interpositrice.

Analogamente debbono ritenersi sottratti alla disciplina in esame i depositi istituiti da aziende petrolifere e destinati alla conservazione di determinati prodotti ed alle relative operazioni di carico e scarico: in casi del genere si possono invero riscontrare gli estremi del servizio di magazzinaggio per conto di terzi, tenuto conto anche del fatto che le operazioni effettuate in detti depositi vengono in genere eseguiti parte con personale dipendente dal titolare del deposito e parte dal personale dipendente dalle aziende che utilizzano il deposito stesso per la conservazione della propria merce.

* * *

Fissati alcuni principi di carattere generale e chiariti i dubbi sorti nella prima applicazione della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, questo Ministero ritiene che la legge stessa - a nove mesi dalla sua entrata in vigore - debba trovare *integrale e rigorosa applicazione*. Se in un primo momento, allo scopo di non turbare l'ordine economico-produttivo e per non creare delle difficoltà alle aziende in relazione ad un repentino cambio di organizzazione aziendale del lavoro, era stato raccomandato agli Ispettorati del Lavoro di svolgere opera di persuasione, ispirata a criteri prevalentemente equitativi, oggi si deve, invece, rivolgere agli Organi di vigilanza l'invito categorico a procedere - con tutti i mezzi a disposizione - nei confronti delle aziende che non si atten-gano alla disciplina dettata dalla legge.

Questo Ministero, anzi, invita i Capi degli Ispettorati del Lavoro a voler adottare - nella sfera di loro competenza - i necessari provvedimenti perchè l'azione di vigilanza sulle aziende sia, a partire dal 1° ottobre p.v., intensificata e condotta fino in fondo. L'invito è rivolto in particolar modo a quegli Ispettorati nelle cui circoscrizioni, pur ricorrendosi su larga scala al-

L'effettuazione del lavoro straordinario, le aziende non hanno provveduto alla comunicazione fissata dal secondo comma dell'art. 5-bis.

Nella loro azione gli Ispettorati del Lavoro vorranno giovare della collaborazione, richiesta ed offerta, delle Autorità locali, degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e delle Organizzazioni sindacali di lavoratori e di datori di lavoro.

È su questa collaborazione che questo Ministero intende mettere oggi l'accento, impegnando tutti - nei limiti delle proprie competenze e grazie ai poteri di cui ciascuno è fornito - a cooperare perchè, nel rispetto della legge, siano poste solidamente le premesse per un progressivo assorbimento di manodopera disoccupata, in conformità appunto dei fini che la legge ha voluto perseguire.

Al riguardo è necessaria la collaborazione delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro per vincere le restanti ed eventuali resistenze psicologiche ed ambientali all'applicazione della legge n. 1079, e per porre, con un'azione capillare nel quadro della disciplina associativa, tutte le aziende industriali sullo stesso piano economico e sociale.

Così pure è necessaria la collaborazione delle Organizzazioni dei lavoratori per una azione presso le Commissioni interne delle singole aziende e presso gli stessi lavoratori, rivolta soprattutto a spezzare intese, più o meno confessate, con i datori di lavoro per eludere il divieto del lavoro straordinario posto dalla legge. È compito altissimo e meritorio, anche se difficile, delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di «attivizzare il senso di solidarietà sociale» fra i lavoratori occupati e quelli disoccupati, in modo da giungere, attraverso il sacrificio fatto dai primi con la rinuncia al maggior guadagno derivante dalla prestazione del lavoro straordinario, ad un massiccio assorbimento di manodopera attualmente disoccupata.

Ma la collaborazione può essere offerta agli Ispettorati del Lavoro congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e da quelle dei lavoratori. Un esempio concreto è stato indicato più sopra quando si è accennato alla determinazione - di comune accordo e su richiesta dell'Ispettorato del Lavoro - del periodo di quattro mesi all'anno, durante il quale è pos-

17 Settembre 1956 (n. 172)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese industriali)

sibile nelle costruzioni edilizie, stradali ed idrauliche superare l'orario per esigenze di carattere stagionale.

Ma altri esempi potrebbero addursi. Così questo Ministero vedrebbe con particolare favore - attesi gli scopi altamente sociali della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* - la estensione, per meccanismo contrattuale, della limitazione del lavoro straordinario ad altri settori che non siano quelli contemplati dalla legge, quali il settore commerciale, quello dei pubblici servizi, ecc.

Così pure potrebbe esaminarsi la possibilità - allo scopo di contenere in limiti ristretti ed assolutamente necessari il ricorso al superamento di orario dettato da esigenze tecniche o stagionali per le industrie e lavorazioni indicate nella *Tabella* approvata con il *R.D. 10 settembre 1923, n. 1957* - di stabilire in via contrattuale anche per detti lavori una maggiorazione salariale.

Gli Ispettorati del Lavoro dovranno poi giovare della collaborazione degli Uffici regionali e provinciali del Lavoro, soprattutto nell'esercizio delle facoltà discrezionali loro attribuite dalla *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*. Se il ricorso al lavoro straordinario può essere consentito soltanto quando, oltrechè per esigenze tecniche di lavorazione o circostanze di carattere eccezionale, l'impresa industriale non possa farvi fronte attraverso la assunzione di altri lavoratori disoccupati, è necessario far capo agli Uffici del Lavoro e, per essi, agli Uffici di Collocamento, per sapere se vi sia effettivamente una deficienza di manodopera disponibile.

E siccome il problema di fondo è quello di avere disponibile manodopera qualificata e specializzata, cioè corrispondente alle mansioni cui i singoli operai debbono essere adibiti in sostituzione di altri operai che rinunciano a compiere lavoro straordinario, gli Uffici del Lavoro - cui la presente circolare è anche diretta - vorranno programmare, stimolare e attivizzare corsi di addestramento professionale per la qualificazione o riqualificazione della manodopera disoccupata resasi necessaria.

Questo Ministero sa già che alcune aziende industriali, poste dinanzi al divieto della legge e particolarmente sensibili agli scopi sociali della medesima, hanno istituito dei Corsi aziendali di qualificazione professionale. L'esempio va imitato e la pratica va estesa. Pertanto in questi casi - e solo in questi casi -

gli Ispettorati del Lavoro potranno ispirare la loro azione a criteri di maggiore comprensione, fissando comunque termini indilazionabili per la eliminazione del lavoro straordinario.

Infine, questo Ministero è stato informato che alcune aziende hanno, nel sopprimere l'orario straordinario, fatto ricorso alla assunzione di apprendisti. Mentre questa pratica va estesa ed appoggiata congruamente, gli Ispettorati del Lavoro vorranno agire efficacemente perchè siano applicate, oltrecchè le norme della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, anche quelle contenute nella *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina dell'apprendistato.

Questo Ministero confida moltissimo nell'azione degli Ispettorati del Lavoro, che, come è stato detto più sopra, va intensificata ed approfondita a partire dal 1° ottobre 1956. E confida altresì nella collaborazione che agli Organi di vigilanza vorranno dare le Pubbliche Autorità, gli Uffici del Lavoro, e soprattutto le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori, in modo che gli scopi sociali della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, siano conseguiti e stabilizzati.

Gli Ispettorati del Lavoro vorranno riferire, entro il 31 ottobre 1956, a questo Ministero, particolareggiatamente, sull'azione svolta al riguardo, sui provvedimenti adottati e sui risultati ottenuti.

Il Ministro

f.to Vigorelli

23 Ottobre 1956 (n. 47)

COLLOCAMENTO
(lavoratori specializzati)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 23 ottobre 1956

Prof. n. 32-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massima
Occupazione

e p.c.:

- Ai Capi dei Circoli ed Uffici dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Reinserimento nella produzione di lavoratori specializzati privi di occupazione.

È noto alle SS.LL. che alcuni imprenditori industriali, costretti a ridimensionare le proprie aziende e, talvolta, in dipendenza di determinate congiunture economiche, a ridurre o cessare l'attività produttiva, attuano licenziamenti parziali o totali di manodopera tra cui, spesso, sono compresi anche lavoratori altamente qualificati.

Ciò considerato, questo Ministero, soprattutto allo scopo di attenuare l'inevitabile dispersione delle cennate maestranze - le quali, spinte dalle necessità familiari, tendono a rivolgersi ai competenti Uffici per ricercare occupazioni non confacenti alle loro attitudini professionali (e ciò comporta un danno notevole non solo per i prestatori di lavoro e le loro famiglie, ma anche per l'economia del Paese) - è venuto nella determinazione di svolgere, avvalendosi della cortese collaborazione delle categorie imprenditoriali interessate, una opportuna azione diretta a realizzare, nei limiti delle attuali obiettive possibilità della produzione, l'assorbimento della manodopera in questione da parte di aziende operanti nel medesimo o in analoghi settori.

A tal fine è, perciò, necessario che queste ultime vengano immediatamente a conoscere, allorchè si presentino nel mercato

COLLOCAMENTO
(lavoratori specializzati)

23 Ottobre 1956 (n. 47)

del lavoro le cennate situazioni, quali siano i complessi industriali che hanno effettuato licenziamenti di maestranze in possesso di specializzazioni particolarmente elevate, l'attività produttiva esercitata dagli stessi, i nominativi dei lavoratori licenziati, la loro esatta qualifica professionale, ecc.

Le SS.LL. sono pregate, in conseguenza, ogni qualvolta si verificano i menzionati eventi, di inviare alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana (con sede in Roma, piazza Venezia, 11), a mezzo di apposito modulo, del quale si allega facsimile, e senza alcun'altra formalità di trasmissione, i dati necessari, tenendo presente che la segnalazione dei medesimi dovrà essere limitata ai prestatori di lavoro dell'industria che rivestono qualifiche professionali eccezionalmente evolute.

Occorrerà, altresì, che copia di detti moduli sia contemporaneamente inviata allo scrivente.

Il Ministro
f.to Vigorelli

Ufficio del Lavoro e della M.O. di
N. d'ordine
Curriculum professionale del lavoratore specializzato
da reimpiegare secondo gli accordi intervenuti tra il Ministero del Lavoro e
della Previdenza Sociale e la Confederazione Generale dell'Industria Italiana.
Cognome
Nome
Nato il
Indirizzo
Stato civile
N. componenti famiglia di cui n. a carico.
Titolo di studio
Qualifica professionale
Mansioni esercitate presso l'azienda
Denominazione e attività produttiva dell'azienda che ha effettuato il licenziamento
Periodo di servizio prestato in detta azienda

IL DIRETTORE

31 Ottobre 1956 (n. 50)

APPRENDISTATO
(collocamento)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII bis

Roma, 31 ottobre 1956

Prof. n. 3-VIII bis

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

- All'Istituto Nazionale della Previden-
za Sociale - Via Marco Minghetti n. 17

- All'Istituto Nazionale per l'Assicura-
zione contro le Malattie - Piazza del
Popolo

- All'Istituto Nazionale per l'Assicura-
zione contro gli Infortuni sul Lavoro -
Via IV Novembre

Roma

**Oggetto: Comunicazione di estinzione del rapporto di apprendista-
to nel settore artigiano.**

Come è noto, l'art. 27 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina per l'apprendistato, stabilisce che i nominativi degli apprendisti dimissionati debbono essere comunicati dallo imprenditore artigiano, entro dieci giorni dalla data di dimissione, all'Ufficio comunale di Collocamento, il quale, fra gli altri adempimenti prescritti nell'articolo citato, deve provvedere a trasmettere copia della notifica alle sedi provinciali dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, nonché di quello per l'assicurazione malattie, affinché possa essere provveduto ad effettuare le variazioni nella posizione assicurativa ed assistenziale dei lavoratori interessati.

Ora è da tenere presente che le cause estintive del rapporto

di apprendistato non si esauriscono con i soli casi di dimissioni (o di licenziamento), ma comprendono anche la scadenza del termine della durata del rapporto stabilita dai contratti collettivi di lavoro, il compimento del quinquennio di apprendistato e infine l'acquisizione della idoneità da parte del giovane lavoratore e conseguente trasformazione dell'originario rapporto di apprendistato in normale rapporto di lavoro.

Ne consegue, pertanto, che gli imprenditori artigiani interessati dovranno, non soltanto notificare entro i dieci giorni all'Ufficio comunale di Collocamento competente per territorio, i nominativi degli apprendisti dimissionati o licenziati, ma - nel loro stesso interesse per evitare le sanzioni penali stabilite dalle leggi speciali concernenti le assicurazioni sociali e le altre forme di previdenza in genere - anche i nominativi di coloro che hanno conseguito la qualifica ovvero che hanno maturato il quinquennio di apprendistato o compiuto il più breve periodo previsto dai contratti collettivi di lavoro, quando siano operanti.

Gli Uffici comunali di Collocamento ne daranno, quindi, comunicazione alle sedi provinciali degli Istituti previdenziali ed assistenziali per consentire di provvedere alle variazioni intervenute nella posizione di ciascun apprendista.

Allo scopo saranno utilizzati i *mod. 488* (denunce di cessazione del rapporto di apprendistato), nei quali sarà indicato il motivo della cessazione o della trasformazione del rapporto (licenziamento, dimissione, passaggio di categoria, maturato quinquennio o periodo massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro).

La denuncia dovrà, pertanto, essere effettuata anche nel caso in cui il giovane lavoratore, avendo conseguito la qualifica oppure terminato comunque il periodo massimo di apprendistato, resti alle dipendenze dello stesso imprenditore. Tale circostanza dovrà essere indicata nel modulo citato.

Il Ministro
f.to Vigorelli

3 Novembre 1956 (n. 52)

APPRENDISTATO
(assegni familiari)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Roma, 3 novembre 1956

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Prot. n. 33-VIII

Loro Sedi

Oggetto: Assegni familiari per i minori apprendisti.

In sede di applicazione della vigente disciplina dell'apprendistato posta dalla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, secondo la quale gli assegni familiari possono essere percepiti dai lavoratori anche a favore dei figli o fratelli minori a carico occupati in qualità di apprendisti, si è rilevata la necessità di adottare opportuni accorgimenti atti sia a rendere possibile alla ditta l'accertamento dell'esistenza dello specifico diritto da parte del lavoratore richiedente, sia ad evitare indebite percezioni degli assegni familiari da parte di quei lavoratori capi famiglia i cui figli o fratelli minori non rivestano, in realtà, la qualifica di apprendista ai sensi della citata *legge n. 25*.

A tal fine è stata prospettata l'opportunità di adottare il procedimento, già in atto presso alcune sedi dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo il quale le aziende sono tenute a subordinare la concessione degli assegni familiari, nelle suindicate ipotesi, alla esibizione da parte dei lavoratori interessati di una dichiarazione rilasciata dalla ditta presso la quale è occupato il minore - convalidata dal competente Ufficio di Collocamento e con l'obbligo del trimestrale rinnovo - attestante che il congiunto a carico riveste effettivamente la qualifica di apprendista ai sensi della più volte ricordata *legge n. 25 del 19 gennaio 1955*.

Ciò considerato, si invitano gli Uffici in indirizzo ad apporre il menzionato visto di convalida sulle dichiarazioni di cui sopra, rilasciate dalle ditte ai minori apprendisti, ogni qualvolta questi ultimi ne facciano esplicita richiesta.

Il Ministro
f.to Vigorelli

INVALIDI
(assunzione obbligatoria)

22 Novembre 1956 (n. 58)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Roma, 22 novembre 1956

Prot. n. 34-VIII

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali dell'Ispettorato del Lavoro

Loro Sedi

e p.c.:

- All'Unione Nazionale Mutilati per Servizio - Sede Centrale

- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra
Sede Centrale

Roma

Oggetto: Assunzione obbligatoria degli invalidi per servizio presso imprese che occupano in prevalenza personale femminile.

La legge 3 giugno 1950, n. 375, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra, dispone, nel 2° comma dell'art. 14, che i datori di lavoro i quali, per la particolare natura e modalità della propria attività, occupano in prevalenza personale femminile, sono tenuti ad occupare invalidi di cui all'art. 1 (invalidi di guerra) nella proporzione del 3 per cento del personale maschile, ed invalidi di sesso maschile di cui all'art. 2 (invalidi civili di guerra) nella proporzione del 2 per cento del personale maschile, nonchè invalidi di sesso femminile di cui all'art. 2 nella proporzione del 3 per cento del personale femminile.

L'art. 9 della legge 24 febbraio 1953, n. 142, relativa alla assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi per servizio e degli orfani dei caduti per servizio, dispone a sua volta che, agli effetti delle disposizioni contemplate dagli artt. 9, 10, 12 e 14

22 Novembre 1956 (n. 58)

INVALIDI
(assunzione obbligatoria)

della legge 3 giugno 1950, n. 375, debba essere occupato un invalido per servizio ogni tre posti riservati dalla legge suddetta agli invalidi civili di guerra, e che le assunzioni obbligatorie dei mutilati ed invalidi per servizio siano computate a copertura delle percentuali già stabilite dalla legge n. 375 a favore degli invalidi civili di guerra e non possano in alcun caso essere effettuate in eccedenza alle percentuali medesime.

In ordine alla applicazione dei due articoli sopra indicati, il Consiglio di Stato ha espresso l'avviso che, per non turbare l'equilibrio tecnico-produttivo delle imprese che occupano in prevalenza personale femminile, in nessun caso debba essere modificato il rapporto tra i lavoratori invalidi dei due sessi previsto dal più volte citato art. 14 della legge n. 375.

Di tale parere, cui lo scrivente intende attenersi, gli Uffici in indirizzo sono pregati di prendere atto ai fini delle attribuzioni di rispettiva competenza.

Sarà gradito un cortese cenno di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1026

COLLOCAMENTO
(organizzazione)

27 Novembre 1956 (n. 59)

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 27 novembre 1956

Prot. n. 35-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi

**Oggetto: Relazione sull'attività del Servizio Affari regionali pel
coordinamento funzionale e l'assistenza tecnica agli
Uffici di Collocamento.**

In considerazione della opportunità di adeguare l'adempimento in oggetto alle esigenze sollevate - in sede di applicazione - dalla emanazione della circolare 8/37584/I del 4 giugno 1952, si dispone, a parziale modifica della citata circolare, che, a partire dal 1° gennaio 1957, la relazione sull'attività del Servizio Affari regionali pel coordinamento funzionale e l'assistenza tecnica agli Uffici di Collocamento (Mod. ISP/006) sia trasmessa a questo Ministero *semestralmente*.

Lo schema della predetta relazione resta invariato con la sola aggiunta di una «Parte IX» che dovrà riportare un elenco (in ordine alfabetico, diviso per province) degli Uffici di Collocamento ispezionati nel semestre.

Si precisa inoltre che la relazione in oggetto, da trasmettersi a questo Ministero *entro la prima decade dei mesi di gennaio e luglio*, dovrà essere compilata in duplice copia, delle quali l'una diretta alla Direzione Generale dell'Occupazione e dell'Addestramento Professionale - Divisione VIII - e l'altra a quella degli Affari generali e del Personale.

Sono ovviamente abrogate le disposizioni emanate con la circolare n. 8/37586/I del 14 giugno 1952 avente per oggetto: Servizio Affari regionali - Programma delle visite agli Uffici di Collocamento (Mod. ISP/010 e ISP/011).

Si pregano le SS.LL. di voler disporre che l'invio della relazione ispettiva sia effettuato entro i termini prescritti e si rimane in attesa di un cenno di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

27 Novembre 1956 (n. 60)

COLLOCAMENTO
(disposizioni interne ministeriali)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione VIII

Prot. n. 36-VIII

Roma, 27 novembre 1956

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massi-
ma Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Relazione sulla attività svolta sulla base dei mezzi of-
ferti dalle vigenti norme legislative per conseguire la
massima occupazione di manodopera.**

A parziale modifica delle istruzioni emanate con la *circola-
re 27793/13-F/11* (Problemi della massima occupazione) in data
6 luglio 1951, si dispone che, a partire dal 1° gennaio 1957, la
relazione in oggetto abbia periodicità *annuale* e venga trasmessa
a questo Ministero entro il 20 gennaio dell'anno successivo.

Lo schema della predetta relazione rimane invariato nelle
«Parti I - II - III - IV e V».

La «Parte VI», invece, avrà come titolo: «Attività svolta dal-
l'Ufficio in relazione alla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla di-
sciplina dell'apprendistato».

La «Parte VII», infine, dovrà riportare il «Quadro della distri-
buzione e della utilizzazione del personale nei servizi interes-
santi il collocamento ed i problemi della massima occupazione».

*Per gli Uffici che non hanno ancora provveduto a trasmettere
la relazione in oggetto per il 1° semestre 1956*, si precisa che la
medesima dovrà essere inviata, entro il 20 gennaio 1957, per tut-
to il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 1956.

Si pregano, inoltre, le S.S.L.L. di voler disporre che la predet-
ta relazione riporti con la massima concisione possibile le noti-
zie richieste ed eventuali suggerimenti e proposte sui problemi
della massima occupazione nell'ambito della provincia.

Si rimane in attesa di assicurazione e di adempimento nei
termini prescritti.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1028

COLLOCAMENTO
(passaggio di settore)

20 Dicembre 1956 (n. 65)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione VIII

Roma, 20 dicembre 1956

Prot. n. 37-VIII

- Ai Direttori degli Uffici del Lavoro e
della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Mobilità professionale dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento.

Come è noto alle SS.LL., con circolare n. 8/52420 del 14 agosto 1954, questo Ministero ha disposto che, in sede di decisione dei ricorsi relativi alla classificazione professionale dei lavoratori, al loro passaggio da un settore produttivo all'altro e da una categoria all'altra dello stesso settore produttivo, unico adempimento delle Commissioni provinciali per il collocamento debba essere *esclusivamente* quello di accertare se gli istanti siano o non professionalmente idonei a svolgere le mansioni inerenti alla qualifica richiesta.

In sede di applicazione delle suddette istruzioni talune Commissioni - come è stato, più volte, fatto rilevare allo scrivente - non osserverebbero rigorosamente il menzionato criterio specialmente in occasione dell'esame delle domande relative ai passaggi dal settore della produzione agricola ad altri.

I predetti organi collegiali, infatti, accertata la idoneità professionale dei lavoratori agricoli, privi di qualsiasi qualificazione, a svolgere attività lavorativa generica in altri settori (e, in tale ipotesi, l'idoneità professionale coincide, di solito, con quella fisica), accolgono indifferentemente l'istanza degli interessati diretta ad ottenere l'iscrizione nelle liste di collocamento anzichè tra la manodopera generica (cioè, tra coloro che attendono a lavori elementari ed ausiliari per i quali non è richiesta alcuna conoscenza specifica di carattere tecnico), tra i manovali generici di categoria per i quali deve presupporre l'avvenuta acquisizione di determinate conoscenze di carattere tec-

20 Dicembre 1956 (n. 65)

COLLOCAMENTO
(passaggio di settore)

nico, seppure elementari.

Poichè la mancata esatta selezione professionale di tali lavoratori determina inconvenienti dannosi sia per l'ordinato sviluppo del processo produttivo sia, e soprattutto, per la stessa persona del prestatore di lavoro, segnatamente in relazione alla sua incolumità fisica (maggiore facilità di subire infortuni sul lavoro, ecc.), si richiama l'attenzione delle SS.LL. sulla necessità che le Commissioni provinciali ricordate e gli Uffici di Collocamento evitino di riconoscere ai lavoratori agricoli che passano ad altri settori di produzione qualifiche professionali diverse da quelle di «manovale comune, in genere (30.01.00)» se essi non diano ampia dimostrazione di aver acquisito specifiche conoscenze di carattere tecnico inerenti a determinate professioni.

Si conferma, inoltre, per quanto riguarda il passaggio dei lavoratori agricoli ad altro settore di produzione, che quest'ultimi debbono essere iscritti alla V delle classi delle liste di collocamento (occupati in cerca di altra occupazione), quando, in dipendenza dell'attività lavorativa da essi svolta, anche se di natura non subordinata, possano ritenersi occupati.

Nell'occasione, infine, si ritiene utile rappresentare alle SS.LL. il pensiero di questo Ministero in merito alla questione, da più Uffici segnalata, dell'eventuale intervento degli organi del collocamento nella sfera privatistica dei rapporti di lavoro intercorrenti tra gli agricoltori e i salariati fissi quando questi ultimi risolvendo unilateralmente il contratto a termine prima della sua scadenza, chiedano di iscriversi nelle liste di collocamento per essere avviati presso diverso datore di lavoro o per emigrare, spesso temporaneamente, all'estero.

In questi casi, ovviamente, eventuali interferenze degli Uffici di Collocamento non sarebbero legittime considerato che lo ordinamento giuridico prevede particolari, specifici rimedi cui possono fare ricorso l'una o l'altra parte in dipendenza dell'inadempimento contrattuale dell'altra.

Ciò non toglie, tuttavia, che gli Uffici di Collocamento, quando si verificano le predette situazioni, possano fare opera di persuasione nei confronti dei lavoratori di cui trattasi, richiamandoli all'osservanza dei loro doveri contrattuali e di solidarietà

verso gli altri lavoratori disoccupati che, da tempo, attendono una qualsiasi occupazione. È, peraltro, opportuno precisare che ove gli interessati insistano nel volersi iscrivere nelle liste di collocamento dovrà farsi luogo alla loro iscrizione nella classe V (occupati in cerca di altra occupazione) fino a quando non sia scaduto il termine del contratto dei medesimi arbitrariamente risolto, a meno che il datore di lavoro abbia giudizialmente - o in altro modo - ricevuto l'equo risarcimento del danno, oppure se l'imprenditore stesso esprima esplicitamente il proprio consenso alla anticipata risoluzione del contratto.

È appena il caso di osservare, al riguardo, che la iscrizione nella V classe non preclude ai lavoratori in parola la possibilità di essere avviati al lavoro ove intervenga a loro favore legittima richiesta nominativa di assunzione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

20 Dicembre 1956 (n. 66)

COLLOCAMENTO
(applicazione contratti)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Roma, 20 dicembre 1956

Prot. n. 38-VIII

- Ai Direttori degli Uffici Regionali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Applicazione della norma contenuta nell'art. 14, ultimo
comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264.**

Come è noto alle SS.LL., questo Ministero ebbe a pubblicare, nel *Notiziario n. 1 del 1° novembre 1950*, il parere emesso dal Consiglio di Stato (s.c.) in merito al significato ed alla attuale portata della disposizione legislativa indicata in oggetto.

L'Alto Consesso, al riguardo, espresso l'avviso (mai, sinora, modificato) che l'art. 14 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, «va esteso nel senso che l'Ufficio di Collocamento è tenuto ad accertarsi, e perciò ha ragione di esigere, che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe ed ai contratti collettivi vigenti nella località, indipendentemente dal fatto che tariffe e contratti siano, in se stessi considerati, applicabili o non applicabili alle parti che intendono contrarre il nuovo rapporto di lavoro».

Successivamente, inoltre, è intervenuta una sentenza della Corte di Cassazione in relazione al valore da attribuirsi alla disposizione legislativa di cui trattasi.

La Suprema Corte, infatti, precisa testualmente, in argomento, che «la disposizione dell'art. 14 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, sul collocamento dei lavoratori, secondo la quale l'Ufficio di Collocamento è tenuto ad accertare che le condizioni offerte ai nuovi assunti siano conformi alle tariffe ed ai contratti collettivi, va interpretata nel senso che, nei riguardi delle condizioni offerte ai nuovi assunti da parte dei datori di lavoro non *vincolati* da contratti post-corporativi, è compito dell'Ufficio accertare che tali condizioni non siano con i contratti collettivi,

in atto nelle località e nel settore in cui si costituisce il nuovo rapporto, in contrasto tale che ne derivi la violazione dell'art. 36 della *Costituzione*».

La norma costituzionale succitata - come è noto - stabilisce che «il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Da quanto sopra riportato, sembra allo scrivente che la S.C. pur riaffermando l'ormai unanime orientamento della giurisprudenza relativamente alla inefficacia delle regolamentazioni collettive di lavoro nei confronti di coloro che non aderiscono alle organizzazioni sindacali stipulanti, abbia ritenuto legittima, anche nell'attuale carenza di un ordinamento sindacale di diritto, l'indagine dell'Ufficio di Collocamento intesa ad accertare che le condizioni (*esclusivamente salariali*) offerte dai datori di lavoro ai lavoratori assumendi non siano così sensibilmente meno favorevoli rispetto a quelle previste dai contratti collettivi in atto nella località e nel settore in cui si costituisce il rapporto di lavoro, da configurare il caso di non osservanza della norma costituzionale citata (art. 36). Questa ultima disposizione, d'altra parte, come osserva la S.C. nella menzionata sentenza, deve considerarsi disposizione precettiva ed inderogabile in quanto «indica i termini di un rapporto per sua stessa natura variabile che il giudice, usando dei poteri conferitigli dal primo capoverso dell'art. 2099 del *Codice Civile* (determinazione della retribuzione da parte del giudice) può identificare alla stregua delle nozioni della comune esperienza con riferimento alle condizioni del mercato di lavoro. Giovano all'uopo anche i dati degli accordi stipulati, sia pure senza adesione delle parti in contesa, in quanto valgono come espressione particolare, autorevole e affidante dell'apprezzamento, con specifica sensibilità tecnica, delle risultanze dei rapporti intercorsi tra i datori di lavoro ed i prestatori d'opera».

D'altra parte, la predetta sentenza della Corte di Cassazione sembra attribuire una ampia discrezionalità di valutazione in materia agli Uffici di Collocamento. A questi, infatti, viene successivamente conferito un potere discrezionale per valutare lo eventuale contrasto esistente tra le condizioni offerte, ai lavora-

20 Dicembre 1956 (n. 66)

COLLOCAMENTO
(applicazione contatti)

tori avviandi, dai datori di lavoro non vincolati dal contratto collettivo di categoria e il predetto contenuto nell'art. 36 della *Costituzione*. E non si può negare che, per la variabilità dei criteri soggettivi di apprezzamento e per la diversità delle condizioni del mercato di lavoro localmente esistenti, una tale facoltà possa dar luogo a seri inconvenienti e, soprattutto, a decisioni troppo difformi tra loro. Deve tenersi anche presente che la valutazione in questione incide sul diritto o, quanto meno, sull'interesse legittimo delle parti in caso di conseguente diniego dello avviamento.

Sembrerebbe, quindi, più opportuno che i competenti Uffici indicassero senz'altro nei contratti collettivi il livello cui debbono adeguarsi le offerte di lavoro per non incorrere nella violazione della disposizione di cui all'art. 14, u.c., della citata *legge n. 264 del 1949*.

Tutto ciò premesso, questo Ministero, prima di fornire definitive istruzioni per l'uniforme applicazione della norma in parola, gradirà che le SS.LL. facciano conoscere, con ogni sollecitudine, se e quali siano gli accorgimenti concreti sinora adottati dagli Uffici di Collocamento della rispettiva circoscrizione territoriale per rendere operante il più volte citato disposto dell'art. 14, u.c., della *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Nell'occasione le SS.LL. sono invitate a fare pervenire eventuali utili proposte atte a perfezionare l'applicazione della norma di cui trattasi nello spirito della massima emanata dalla Corte Suprema.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1034

COLLOCAMENTO
(lavoratori rimpatriati)

11 Gennaio 1957 (n. 5)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Prot. n. 39-XXV

Roma, 11 gennaio 1957

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massi-
ma Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Reimpiego dei lavoratori rimpatriati dall'Egitto.

Come è noto alle SS.LL., in seguito agli eventi recentemente verificatisi in Egitto, numerosi cittadini italiani colà residenti sono stati costretti a ritornare in Italia rinunciando ad ogni loro avere.

Detti connazionali, in conseguenza, risultano in atto estremamente bisognosi e meritevoli di concreta assistenza anche da parte dei competenti organi di collocamento.

Ciò premesso, si pregano le SS.LL. di svolgere ogni possibile interessamento in favore di quei rimpatriati dall'Egitto i quali si rivolgano ai competenti Uffici per ottenere una qualsiasi occupazione; ciò tanto più se si consideri che, in base ai criteri stabiliti dalla vigente disciplina giuridica del collocamento (art. 15, comma 4^o, della *legge 29 aprile 1949, n. 264*), tali lavoratori, a causa delle loro precarie condizioni economiche, dovranno legittimamente essere preferiti nell'avviamento ai normali impieghi ed a quelli straordinari (opere pubbliche, cantieri di lavoro, ecc.).

Infine, poichè la maggior parte dei menzionati rimpatriati hanno buona (e, talvolta, ottima) conoscenza di alcune lingue straniere, si ritiene opportuno che le SS.LL. segnalino gli interessati alle locali imprese che, eventualmente, siano in grado di offrire agli stessi un adeguato impiego.

Il Ministro
f.to Vigorelli

23 Gennaio 1957 (n. 7)

ASSEGNI FAMILIARI
(figli operai maggiori anni 14)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Prot. n. 40-XXV

Roma, 23 gennaio 1957

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massima
Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Assegni familiari per i figli degli operai.

Ai fini della concreta attuazione della decisione adottata dal Comitato speciale per gli assegni familiari che estende il diritto agli assegni stessi, per i figli ultraquattordicenni, anche a quegli operai i quali, a causa della loro occupazione, debbono trasferirsi, temporaneamente, dal Comune in cui risiedono alle località in cui si svolgono i lavori, viene richiesto a tali lavoratori di produrre una apposita dichiarazione della Ditta presso la quale prestano servizio attestante - con la data di assunzione al lavoro - la particolare situazione in cui essi si trovano.

Questo Ministero, di intesa anche con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, allo scopo di realizzare un opportuno controllo in merito all'esattezza delle menzionate dichiarazioni dei datori di lavoro, invita le SS.LL. a disporre che i competenti Uffici di Collocamento appongano sulle dichiarazioni stesse - a richiesta degli interessati - l'annotazione riportata (a titolo esemplificativo) in calce, semprechè, si intende, si tratti di assunzioni le quali, in base alla vigente disciplina giuridica dello avviamento al lavoro, debbano essere effettuate per il tramite degli Uffici predetti.

p. Il Ministro
f.to Altarelli

1036

ASSEGNI FAMILIARI
(figli operai maggiori anni 14)

23 Gennaio 1957 (n. 7)

(Intestazione) li

Si dichiara che la Ditta
ha assunto in data per il tramite di questo Ufficio,
il lavoratore

IL COLLOCATORE

.....

1 Febbraio 1957 (n. 9)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 1 febbraio 1957

Prof. n. 41-XXV

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massa
Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Reimpiego di invalidi pensionati I.N.P.S. e di invalidi del lavoro non soggetti all'avviamento obbligatorio ai sensi del D.L. 3 ottobre 1947, n. 1222.

Come è noto, a norma delle istruzioni amministrative a suo tempo diramate da questo Ministero, in armonia con quanto disposto dall'art. 10 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, i pensionati in cerca di occupazione vengono iscritti nella IV classe delle liste di collocamento, salvo le eccezioni (a suo tempo illustrate) previste per coloro che risultano congiuntamente titolari anche di pensioni di guerra.

È, altresì, noto che l'iscrizione dei pensionati indicati in oggetto alla predetta IV classe non preclude ai medesimi la possibilità di trovare occupazione in quanto, indipendentemente dai casi in cui è ammessa la richiesta nominativa per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento (compresi, ovviamente, i pensionati), questi ultimi possono concorrere con gli altri prestatori di lavoro - anche nelle ipotesi di richiesta numerica - all'avviamento alle dipendenze altrui, tenuto conto del loro stato di bisogno.

Premesso quanto sopra, risulta a questo Ministero che, in effetti gli iscritti alla IV classe delle suindicate liste vengono, spesso, sistematicamente esclusi dai competenti Uffici in occasione della formazione delle graduatorie degli avviandi al lavoro.

Si invitano, in conseguenza, le SS.LL. ad impartire le necessarie istruzioni (ed a controllarne, in seguito, l'applicazione) ai dipendenti Uffici di Collocamento, affinché, in sede di predi-

1038

COLLOCAMENTO
(invalidi)

1 Febbraio 1957 (n. 9)

sposizione delle graduatorie degli avviandi al lavoro soggetti a richiesta numerica, sia obiettivamente valutata anche la posizione economico-familiare dei pensionati di cui trattasi, i quali, talvolta, si trovano in condizioni non meno precarie di coloro che risultano privi di qualsiasi reddito.

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Vigorelli

6 Febbraio 1957 (n. 10)

COLLOCAMENTO
(orfani)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVI

Roma, 6 febbraio 1957

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali
dell'Ispettorato del Lavoro

Prof. n. 1-XXVI

Loro Sedi

e p.c.:

- All'Opera Nazionale Orfani di Guerra -
Comitato Nazionale
- All'Unione Nazionale Mutilati per Servizio - Sede Centrale

Roma

**Oggetto: Assunzione obbligatoria al lavoro degli orfani di guerra
e dei caduti per servizio - Legge 26 luglio 1929, n. 1397,
e legge 24 febbraio 1953, n. 142.**

Come è noto, a norma delle disposizioni contenute nella *legge 26 luglio 1929, n. 1397*, istitutiva dell'Opera Nazionale per gli Orfani di Guerra, e nel relativo Regolamento di esecuzione, approvato con *R.D. 13 novembre 1930, n. 1642*, i privati datori di lavoro sono tenuti ad assumere orfani di guerra nei seguenti due casi:

1) quando siano stati parzialmente esonerati dall'obbligo di assumere la prescritta aliquota percentuale di invalidi di guerra (vedansi artt. 14 e 15 della *legge 3 giugno 1950, n. 375*). In tale circostanza, infatti, essi debbono compensare la differenza mediante l'assunzione di orfani di guerra (art. 58 della *legge numero 1397* e art. 28 del Regolamento di esecuzione della *legge 3 giugno 1950, n. 375*).

2) Quando si trovino nell'impossibilità di assumere invalidi di guerra, per mancanza di questi ultimi, risultante da certificato rilasciato dalla Rappresentanza provinciale dell'Opera Na-

zionale Invalidi di Guerra competente per territorio (art. 58 della *legge n. 1397* e art. 28 del Regolamento di esecuzione della *legge n. 375*). In tal caso la facoltà di assumere personale valido resta sospesa fino a quando risulti possibile collocare orfani di guerra in sostituzione degli invalidi.

Le predette disposizioni, applicabili agli orfani di guerra che non abbiano raggiunto il venticinquesimo anno di età (art. 62 della *legge n. 1397*), trovano attuazione anche nei confronti degli orfani dei caduti per servizio (secondo la definizione che di essi è data dall'art. 2 ultimo comma, della *legge 24 febbraio 1953, n. 142*), ai quali, come è noto, la *legge 15 luglio 1950, n. 539*, ha esteso tutti i benefici spettanti ai congiunti dei caduti in guerra.

Ciò premesso, questo Ministero, avendo fondato motivo di ritenere che l'obbligo di assumere, nelle due circostanze sopra descritte, gli orfani in parola non sia, nella maggior parte dei casi esattamente osservato, invita gli Uffici in indirizzo a voler compiere ogni opportuno accertamento (con particolare riguardo alle imprese che fruiscono di parziali «esoneri» in materia di assunzione obbligatoria degli invalidi di guerra) e ad adottare i provvedimenti del caso a carico dei datori di lavoro inadempienti.

Si resta in attesa di un cortese cenno di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

6 Febbraio 1957 (n. 12)

COLLOCAMENTO
(panettieri)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Prot. n. 42-XXV

Roma, 6 febbraio 1957

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

**Oggetto: Disciplina del collocamento degli operai presso aziende
di panificazione.**

Come è noto, nella *Gazz. Uff. della Repubblica* n. 285 del 10 novembre s.a., è stato pubblicato il *decreto presidenziale* recante la disciplina del collocamento dei lavoratori panettieri.

Detto decreto, tra l'altro, prevede (cfr. art. 7, 2° comma) che per l'effettuazione dei turni di lavoro saranno, altresì, seguiti i criteri e le modalità che il Ministero per il Lavoro e la Previdenza sociale stabilirà, sentita la Commissione centrale per lo avviamento al lavoro e l'assistenza dei disoccupati.

Ciò premesso, si gradirà ricevere, con sollecitudine, da parte degli Uffici in indirizzo, ogni utile proposta che faciliti a questo Ministero la fissazione dei predetti criteri e modalità, tenuto conto delle esperienze dirette acquisite da quegli Uffici di Collocamento (e sono la maggioranza) che, precedentemente all'entrata in vigore del decreto presidenziale in parola, svolgevano il servizio dell'avviamento al lavoro anche nel settore della panificazione.

Questo Ministero, inoltre, prega codesti Uffici di prospettare gli inconvenienti, di natura organizzativa e funzionale, che, eventualmente, si siano manifestati in sede di prima applicazione delle norme regolamentari di cui trattasi.

Nell'occasione, sembra opportuno precisare che, almeno per il momento, non si ritiene che debba farsi luogo alla emanazione di provvedimenti formali per la nomina dei collegi di tecnici o esperti della categoria, aventi il compito di coadiuvare le competenti Commissioni provinciali per il collocamento per le deci-

1042

COLLOCAMENTO
(panettieri)

6 Febbraio 1957 (n. 12)

sioni concernenti il riconoscimento agli operai panettieri di qualifiche o specializzazioni professionali. Sarà sufficiente, al riguardo, che i designati dalle organizzazioni sindacali interessate e il rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro siano convocati, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro nella sua qualità di Presidente della Commissione provinciale per il collocamento.

Il Ministro

f.to Vigorelli

7 Marzo 1957 (n. 18)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVI

Roma, 7 marzo 1957

Prot. n. 2-XXVI

- A tutti gli Ispettorati Regionali del La-
voro

Loro Sedi

Oggetto: Istruttoria delle istanze intese ad ottenere un parziale
esonero dall'obbligo di assumere invalidi di guerra (art.
15 della legge 3 giugno 1950, n. 375).

Come è noto, la legge 3 giugno 1950, n. 375, riformando le disposizioni già contenute nella legge 21 agosto 1921, n. 1312, oltre che inasprire notevolmente gli oneri delle imprese private in materia di assunzione obbligatoria dei minorati di guerra (portando al 6 per cento l'aliquota di assunzione degli invalidi militari di guerra e introducendo, a favore degli invalidi civili di guerra, una ulteriore aliquota nella misura del 2,50 per cento), dispose, all'art. 19, che i privati datori di lavoro, che alla data di pubblicazione della legge stessa non avessero ancora alle loro dipendenze il prescritto numero di invalidi, dovessero ottemperare immediatamente all'obbligo dell'assunzione e, in ogni caso, non oltre 4 mesi per la categoria degli operai e di 8 mesi per quella degli impiegati.

Fu soprattutto questa la ragione che indusse lo scrivente, nei primi tempi di applicazione della legge, ad adottare criteri di adeguata comprensione delle diverse situazioni aziendali nella valutazione delle istanze intese, a norma dell'art. 15, ad ottenere un parziale esonero dall'obbligo di occupare l'intera percentuale di invalidi.

Questo atteggiamento, ispirato a motivi di equità e volto a consentire il graduale adempimento degli obblighi di legge, merita di essere riveduto attualmente, a distanza di 6 anni dall'entrata in vigore della legge n. 375.

Infatti, già da oltre due anni, questo Ministero si è attenuto

e intende attenersi, in materia, a criteri rigorosamente restrittivi che tengano conto, a tutela della categoria dei minorati, esclusivamente delle ragioni che possono concorrere a ravvisare l'obiettiva esistenza delle «speciali condizioni aziendali» previste dal citato art. 15.

Tali ragioni - come l'esperienza di questi anni sembra dimostrare - pur variando sensibilmente da settore a settore produttivo e, talora, nell'ambito di uno stesso settore economico, da azienda ad azienda, appaiono concretarsi principalmente:

- a) nella pericolosità, insalubrità e faticosità delle lavorazioni, la cui misura oscilla in rapporto al tipo di attività esercitata e, talvolta, alla maggiore o minore osservanza delle disposizioni relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene del lavoro;
- b) in particolari situazioni di disagio economico in cui versano talune aziende o gruppi di aziende;
- c) nel carattere spiccatamente fiduciario della prestazione di lavoro, che può, in qualche caso, ostacolare l'occupazione degli invalidi.

Oltre questi elementi, gli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro hanno talora preso in considerazione anche la situazione disoccupativa degli invalidi di guerra nelle singole province. L'adozione di tale elemento di giudizio non sembra, però, conforme alla legge, perchè relativa ad una circostanza estranea alle «speciali condizioni aziendali» cui espressamente ed esclusivamente il legislatore fa riferimento ai fini della valutazione delle istanze di esonero.

I criteri rigorosamente restrittivi, ai quali - come si è detto - lo scrivente intende attenersi in sede di concessione degli esoneri, debbono tuttavia essere caratterizzati da un indirizzo e da una regola per quanto possibile uniformi, allo scopo di evitare sperequazioni di trattamento e, quindi, situazioni non conformi ad equità.

Per queste ragioni, si pregano gli Uffici in indirizzo di voler precisare se, oltre le circostanze descritte sopra alle lettere a), b), c), altre possano ravvisarsi che integrino, modifichino o annullino le prime (es.: ammodernamento degli impianti, adozione

7 Marzo 1957 (n. 18)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

di nuove tecniche produttive, ecc.), o nelle quali, comunque, sia lecito individuare le «speciali condizioni aziendali» di cui all'art. 15 della *legge n. 375*.

I chiarimenti, i suggerimenti e le proposte che, nella loro specifica competenza tecnica, gli Uffici in indirizzo saranno in grado di formulare costituiscono, infatti, il presupposto che consentirà allo scrivente di impartire opportune direttive ai fini di una uniforme istruttoria delle domande di esonero.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1046

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

7 Marzo 1957 (n. 19)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Prot. n. 43-XXV

Roma, 7 marzo 1957

- Ai Direttori degli Uffici Regionali e
Provinciali del Lavoro e della Massi-
ma Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Validità dei titoli professionali rilasciati ai militari che hanno frequentato corsi di specializzazione svolti presso le scuole dell'Esercito, della Marina e della Aeronautica.

Come è noto, i militari che frequentano i corsi di specializzazione svolti presso le scuole dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica acquisiscono qualifiche professionali che, in linea di massima, trovano corrispondenza nelle qualifiche attribuite ai lavoratori che hanno proficuamente partecipato ai corsi civili di addestramento professionale.

Aggiungasi che, in relazione alle moderne esigenze dell'organizzazione delle FF.AA., i corsi tenuti dalle scuole militari vengono effettuati con cura non minore (considerata l'ampia attrezzatura tecnica delle scuole delle FF.AA.) di quella propria dei corsi promossi dall'Amministrazione civile. Inoltre, gli esami che gli allievi debbono sostenere per conseguire le qualificazioni o specializzazioni sono identici alle prove cui normalmente sono sottoposti gli altri lavoratori.

Per le ragioni surriferite si è posto il problema di dichiarare (legislativamente o almeno in via amministrativa) l'equipollenza dei titoli professionali conseguiti dai militari presso le apposite scuole con quelli rilasciati dagli Enti autorizzati ai lavoratori civili.

Questo Ministero, al riguardo, ritenendo più utile procedere a tale equiparazione in via amministrativa, è venuto nell'avviso - di intesa con il Dicastero della Difesa - di attribuire, senz'altro,

7 Marzo 1957 (n. 19)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

validità ai titoli professionali rilasciati dalle competenti Autorità militari, sia agli effetti dell'iscrizione dei lavoratori interessati nelle liste di collocamento, sia ai fini della loro eventuale emigrazione all'Estero.

Per evitare possibili contestazioni in merito alla autenticità delle documentazioni di capacità professionale conseguite dagli ex-militari iscrivendi nelle liste di collocamento, si inviano per opportuna conoscenza delle SS.LL.:

- a) un prospetto (all. 1) indicante:
 - le specializzazioni nelle quali vengono abilitati gli specializzati dell'Esercito;
 - le Scuole (o enti e corpi con funzioni di scuola) presso le quali vengono svolti i corsi di specializzazione e le Autorità militari autorizzate a rilasciare agli interessati i documenti attestanti la qualifica professionale militare da essi conseguita.
- b) Copia di un esemplare del brevetto di specializzazione (all. 2) che viene rilasciato ai volontari specializzati a lunga ferma dell'Esercito abilitati soltanto dalle scuole di specializzazione e di arma preposte all'addestramento.
- c) elenco (all. 3) indicante i titoli professionali rilasciati dalla Marina militare ai militari che, avendo superato con esito favorevole il prescritto corso o tirocinio, ne fanno richiesta all'atto del rinvio dalle armi.
- d) copia di un esemplare del brevetto di specializzazione (all. 4) che viene rilasciato dalla Marina militare. Al rilascio provvede esclusivamente il Ministero della Difesa - Marina - Direzione generale del Corpo equipaggi militari marittimi.
- e) elenco (all. 5) delle specializzazioni conseguite presso le scuole dell'Aeronautica militare.

L'Aeronautica non rilascia ancora attestati relativi alle qualifiche professionali acquisite presso le sue Scuole. Tuttavia agli ex militari che abbiano conseguito, in passato, le qualifiche professionali sarà rilasciata, a richiesta degli interessati, dal Ministero della Difesa - Aeronautica - Direzione generale

1048

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

7 Marzo 1957 (n. 19)

del personale militare - apposita attestazione su carta bollata, contenente gli estremi della determinazione ministeriale a suo tempo emanata per la nomina a specialista e il punteggio conseguito nelle prove finali del corso.

Il Ministro
f.to Vigorelli

7 Marzo 1957 (n. 19)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

ALL. I

TITOLI PROFESSIONALI RILASCIATI DALL'ESERCITO

SPECIALIZZAZIONE (Titolo professionale)	Scuola presso la quale vengono svolti i corsi di specializzazione il cui co- mandante è autorizzato a firmare il brevetto
Marconisti	Scuola specializzati trasmissioni
Tele scriventisti	<i>S. Giargio a Cremano</i>
Apparecchiatori telegrafonici	« «
Centralinisti	« «
Specializzati in trasmissioni radio	« «
Apparecchiatori telegrafonici	« «
Apparecchiatori di linee	Scuola Trasmissioni - <i>Roma</i>
Radiomontatori	« «
Motoristi per gruppi elettrogeni	« «
Fotografi	« «
Operatori cinematografici	« «
Specializzati per il mascheramento	Scuola Genio Pionieri
Conduttore di caterpillar e bulldozer	<i>Roma-Cecchignola</i>
Meccanici fotoelettricisti	«
Meccanici elettricisti	«
Minatori scelti	«
Idraulici	«
Disegnatori	«
Falegnami carpentieri	«
Operatori macchine stradali	«
Conduttori caldaie a vapore	«
Meccanici sezione disinfezione	«
Elettricisti magnetisti	Scuola Motorizzazione
Falegnami scoccai	<i>Roma - Cecchignola</i>
Lamieristi	«
Meccanici automezzi	«
Montatori	«
Motoristi	«

1050

**QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)**

7 Marzo 1957 (n. 19)

segue ALL. 1

SPECIALIZZAZIONE (Titolo professionale)	Scuola presso la quale vengono svolti i corsi di specializzazione il cui co- mandante è autorizzato a firmare il brevetto
Radiatoristi	Scuola Motorizzazione
Saldatori autogeni	<i>Roma - Cecchignola</i>
Tappezzieri	«
Tornitori	«
Verificatori pompe iniezione	«
Verniciatori	«
Vulcanizzatori	«
Conduttori scelti autovetture	«
Conduttori carrette cingolate	«
Trattoristi	«
Odontotecnici	Scuola Sanità Militare - Firenze
Aiuto Radiologi	«
Meccanici mezzi corazzati	Scuola Truppe Corazzate - Caserta
Piloti mezzi corazzati	«
Piloti autoblinda	«
Specializzati per il tiro	Scuola Artiglieria - Bracciano
Aiutanti topografi	«
Aerologisti	«
Specializzati centrale contraerea	Scuola Artiglieria contraerea
Specializzati per radar	<i>Sabaudia</i>
Stereotelemetristi	«
Meccanici centrale contraerea	Scuola elettromeccanici artiglieria
Meccanici Radar	<i>Roma</i>
Motoristi gruppi elettrogeni	«
Panettieri scelti	Scuola dei servizi di commissaria-
Mugnai scelti	to e amministrativi militari
Capi panettieri	<i>Maddaloni</i>
Capi mugnai	«
Fabbricanti fucinatori	Scuola Genio Pionieri - Roma
Aggiustatori	Scuola Motorizzazione
	<i>Roma - Cecchignola</i>

7 Marzo 1957 (n. 19)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)*segue ALL. 1*SPECIALIZZAZIONE
(Titolo professionale)Scuola presso la quale vengono svolti
i corsi di specializzazione il cui co-
mandante è autorizzato a firmare il
brevettoPiloti per natanti a motore
Calafati2° Rgt. Genio Pontieri - *Piacenza*

Artificieri

Rep. Allievi Artificieri - *Roma*

Armaioli

Rep. Allievi Armaioli - *Roma*

Operai di artiglieria

Rep. All. Op. Art. - *Piacenza*

Litografi

Ist. Geogr. Militare - *Firenze*

Stenografi

1° Reparto Autonomo Minist.
Roma

Musicanti (1°, 2°, 3° parti)

1° Rgt. Granatieri - *Roma*

Maniscalchi

C.A.S.I.V. o P.R.Q.

Frigoristi

Frigorifero Militare di *Bologna*
(brevetto rilasciato dalla Direzio-
ne di Commissariato di *Bologna*)

Meccanici di officina

Scuola Genio Pionieri
Roma - Cecchignola

1052

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

7 Marzo 1957 (n. 19)

segue ALL. 1

NUOVE SPECIALIZZAZIONI (Titoli professionali) previste in uno schema
di Decreto Presidenziale in corso

Operatori di ponti radio	Scuola Trasmissioni - <i>Roma</i>
Meccanici macchine cifranti	* * *
Guastatori paracadutisti	Scuola di Fanteria - <i>Cesano</i>
Meccanici di precisione di artiglieria	Laboratorio di precisione - <i>Roma</i>
Meccanici per elicotteri	Centro Elicotteri dell'Aeronautica Militare - <i>Frosinone</i>
Radiometri - montatori	Scuola unica Inter FF.AA. per la Difesa A.B.C. - <i>Cecchignola</i>
Meccanici per aerei leggeri	Centro Addestramento Osservazione Aerea (CADA) - <i>Bracciano</i>
Operatori meccanografici	Presso «Olivetti Bull» - <i>Roma</i> (brevetto rilasciato dall'Ufficio Statistica e Metodologia e Meccanografia dello S.M.E.)
Alpieri sciatori	Scuola Militare Alpini

7 Marzo 1957 (n. 19)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

ALL. 2

REPUBBLICA ITALIANA
MINISTERO DELLA DIFESA - ESERCITO

BREVETTO DI SPECIALIZZAZIONE

Il
di e di
nato a il
è nominato specializzato con decorrenza dal
nella categoria
ai sensi della circ.

Ha riportato nell'esperimento teorico-pratico al termine del corso di
specializzazione presso
.....
la classifica

Nella graduatoria di merito occupa il posto
.....

.....

IL COMANDANTE
.....

1054

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

7 Marzo 1957 (n. 19)

ALL. 3

TITOLI PROFESSIONALI RILASCIATI DALLA MARINA MILITARE

Nocchieri
Segnalatori
Cannonieri
Specialisti direzione tiro (elettricisti specializzati)
Ecogniometristi
Elettricisti
Siluristi
Torpedinieri
Palombari
Radiotelegrafisti
Radaristi
Aiutanti
Carpentieri
Fuochisti
Meccanici
Motoristi navali
Infermieri
Furieri ordinari
Furieri specializzati
Musicanti
Trombettieri
Istruttori di educazione fisica
Portuali

7 Marzo 1957 (n. 19)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)*Fac-simile*

ALL. 4

C.P. n.

MINISTERO DELLA DIFESA - MARINA
Direzione generale del C.E.M.M.

Si attesta che (nome e cognome, classe, matricola) arruolato (leva o volontario) nel C.E.M.M. (data di arruolamento) in qualità di allievo (categoria) ha frequentato e superato il prescritto tirocinio teorico pratico presso le scuole conseguendo agli esami finali la media di /20.

Il predetto ha raggiunto il grado di (grado raggiunto) ed ha compiuto il proprio servizio con molta normale capacità professionale dimostrando buona indole.

Ha inoltre conseguito la specializzazione di conseguendo agli esami finali la media di /20.

p. Il Ministro

1056

**QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)**

7 Marzo 1957 (n. 19)

ALL. 5

**TITOLI PROFESSIONALI CONSEGUITI PRESSO LE SCUOLE
DELL'AERONAUTICA MILITARE**

Motorista

Montatori

Elettromeccanici di bordo

Marconisti meccanici

Marconisti operatori

Armieri - artificieri

Elettricisti luce

Elettricisti collegamenti

Fotografi

Automobilisti

Motoscafisti

Aiutanti di sanità

15 Marzo 1957 (n. 173)

TUTELA MATERNITÀ
(camere di allattamento, asili-nido)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 15 marzo 1957

Divisione XVIII

- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro

Prot. n. 23530-I-H-5

Loro Sedi

Oggetto: Richiesta dei dati circa gli asili-nido e le camere di allattamento.

Per aderire ad analoga richiesta avanzata dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, si prega codesto Ispettorato di voler fornire a questo Ministero i sottoindicati dati relativi alla situazione delle camere di allattamento e degli asili-nido:

- 1) numero degli asili nido e delle camere di allattamento aziendali ed interaziendali, relativamente ai settori produttivi dell'industria, commercio ed agricoltura;
- 2) per ciascun asilo-nido e camera di allattamento (per i quali deve essere indicata la natura: aziendale o interaziendale):
 - a) durata del loro funzionamento;
 - b) numero dei fanciulli assistiti;
 - c) numero delle donne coniugate di età non superiore ai 50 anni, occupate nell'azienda ovvero nelle aziende, nel caso trattasi di asili-nido o camere di allattamento interaziendali, nonché numero dei figli da 0 a 3 anni per ciascuna donna;
 - d) consistenza dell'attrezzatura degli asili-nido e delle camere di allattamento, nonché numero del personale addettovi, con l'indicazione, per quest'ultimo, dei requisiti posseduti per quanto attiene all'idoneità richiesta dalla legge;
 - e) spesa sostenuta *pro-capite*;

1058

TUTELA MATERNITÀ
(camere di allattamento, asili-nido)

15 Marzo 1957 (n. 173)

- 3) numero e natura delle infrazioni alle norme di legge;
- 4) per le provincie nelle quali non funzionano nè gli asili nido, nè le camere di allattamento indicare i motivi o gli eventuali ostacoli che ne hanno impedito l'istituzione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

18 Marzo 1957 (n. 21)

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 18 marzo 1957

Prot. n. 44-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione
Loro Sedi**Oggetto: Invalidi di guerra: decorrenza dell'assegno di incollocamento per cambio di classe.**

Come è noto, gli invalidi di guerra hanno diritto all'assegno di incollocamento a seguito del loro passaggio dalla V alla I o II classe, ottenuto per l'abbassamento del reddito a un livello inferiore alle indennità di disoccupazione (*Notiziario n. 5, pag. 73; e Notiziario n. 13, pag. 218*).

Gli Uffici del Tesoro procedono alla corresponsione di detto assegno a far tempo dalla data della decisione, che autorizza il passaggio di classe, anzichè da quella della prima iscrizione degli interessati nelle liste di collocamento.

Poichè l'assegno di incollocamento è attribuito solo in conseguenza di una mutata classificazione, connessa con una mutata situazione economica, può sembrare giustificato che esso venga riconosciuto dal giorno che si è effettivamente verificato il cambiamento di classe, collegato con un diverso, più basso reddito.

È da rilevare, tuttavia, che il provvedimento di cui trattasi viene adottato a seguito di procedura amministrativa, il cui decorso è indipendente dalla iniziativa degli interessati; di conseguenza gli invalidi possono ricevere un danno da eventuali ritardi nello espletamento della procedura stessa.

In considerazione di ciò, questo Ministero ritiene equo che il cambiamento di classe abbia decorrenza dalla data della domanda piuttosto che da quella della decisione.

1060

INVALIDI DI GUERRA
(assegnò di incollocamento)

18 Marzo 1957 (n. 21)

Si pregano gli Uffici in indirizzo di provvedere nel senso indicato e si resta in attesa di un cenno di riscontro e di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

22 Marzo 1957 (n. 22)

COLLOCAMENTO
(poligrafici e cartai)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Roma, 22 marzo 1957

Divisione XXV

- Agli Uffici Regionali del Lavoro e della
Massima Occupazione

Prot. n. 45-XXV

Loro Sedi

Oggetto: Esercizio della funzione del collocamento dei poligrafici e cartai.

Questo Ministero, con circolare n. 8/48322, in data 8 gennaio 1954, precisava, testualmente, che, in considerazione del conforme parere emesso dalla Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza dei disoccupati e in attesa di una regolamentazione speciale, «nulla vieta, anche da un punto di vista di stretto diritto, che il collocamento delle categorie dei pannettieri e dei poligrafici e cartai, sia interamente avocato dagli organi normali del collocamento».

In tale occasione veniva, altresì, chiesto agli Uffici regionali del Lavoro di illustrare le particolarità organizzative dell'avviamento al lavoro di dette categorie nelle provincie in cui esso risultava esercitato dai competenti Uffici statali e di far conoscere le concrete difficoltà di ordine sindacale che si frapponavano alla regolarizzazione di tale pubblico servizio nei settori menzionati.

Gli Uffici del Lavoro interessati provvedevano a fornire i richiesti elementi di valutazione che, successivamente, hanno consentito di disciplinare, con forme particolari, l'avviamento al lavoro degli operai presso le aziende di panificazione (cfr. D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1241, in Gazz. Uff. n. 285 del 10 novembre 1956).

Ciò premesso, questo Ministero prega gli Uffici regionali del Lavoro di illustrare nuovamente l'attuale organizzazione del servizio di collocamento della categoria dei lavoratori poligrafici e cartai nelle provincie della circoscrizione territoriale di compe-

1062

COLLOCAMENTO
(poligrafici e cartai)

22 Marzo 1957 (n. 22)

tenza e di esprimere il loro parere sulla opportunità che, anche per tale categoria, si proceda ad una speciale regolamentazione con decreto del Presidente della Repubblica, ai sensi dell'articolo 23 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*.

Nel caso affermativo, si gradirà, altresì, che codesti Uffici prospettino, in proposito, ogni utile suggerimento, diretto a facilitare la predisposizione del relativo provvedimento da parte di questo Ministero.

Il Ministro
f.to Vigorelli

25 Marzo 1957 (n. 23)

COLLOCAMENTO
(invalidi)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVI

Roma, 25 marzo 1957

- A tutti i Prefetti

Loro Sedi

Prot. n. 3-XXVI

e p.c.:

- Al Ministero dell'Interno - Gabinetto
- Al Ministero del Tesoro - Direzione
Generale delle Pensioni di Guerra
- Al Ministero di Grazia e Giustizia -
Gabinetto

Roma

Oggetto: Applicazione della legge 3 giugno 1950, n. 375, relativa all'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra - Conciliazione amministrativa delle contravvenzioni.

Come è noto, l'art. 23 della legge 3 giugno 1950, n. 375, relativa all'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra, ha attribuito alle SS.LL. il compito di curare la definizione amministrativa delle contravvenzioni previste dagli artt. 17 e 22 della legge stessa (mancata denuncia semestrale del personale dipendente e mancata assunzione degli invalidi).

Per quanto il suddetto art. 23 non ponga un termine entro cui le SS.LL., ricevuti i verbali di contravvenzione dagli organi di vigilanza, debbano esaurire i propri adempimenti o trasmettere i verbali stessi all'Autorità giudiziaria dopo che il contravventore abbia fatto inutilmente trascorrere il periodo utile per l'oblazione (15 giorni, decorrenti da quello di comunicazione della decisione prefettizia), appare consigliabile che tale termine sia contenuto nei limiti della maggiore brevità possibile.

Ciò anche e soprattutto in considerazione del fatto che, a norma dell'art. 157 del *Codice penale*, le contravvenzioni per le qua-

li la legge stabilisce unicamente la pena dell'ammenda si prescrivono in 18 mesi.

Vero è che la mancata assunzione della prescritta aliquota percentuale di invalidi di guerra si concreta in un reato continuato e conseguentemente il termine di prescrizione del medesimo comincia a decorrere dal giorno in cui sia cessata la continuazione (art. 158 *Codice penale*). Circostanza, quest'ultima (consistente nell'assunzione dei minorati), che può anche non mai verificarsi sia nelle more del procedimento amministrativo che in quelle del giudizio penale.

È tuttavia evidente, nel caso contrario, che il corso della prescrizione (il quale, secondo una sentenza della Corte di Cassazione del 15 febbraio 1940, deve ritenersi sospeso finché pendente il procedimento preliminare davanti al Prefetto) riprende a decorrere ove non abbia a verificarsi una delle ipotesi sospensive o interruttrive previste dagli artt. 159 e 160 del *Codice penale*.

Quanto precede sta a dimostrare che la tempestiva e sollecita definizione amministrativa delle contravvenzioni in materia di assunzione obbligatoria degli invalidi di guerra (seguita dalla trasmissione dei verbali di contravvenzione all'autorità giudiziaria in caso di mancata conciliazione) corrisponde non solamente alla generica esigenza di assolvere con opportuna speditezza un adempimento di ufficio, ma anche a quella di evitare il grave inconveniente, lamentato dal Ministero di Grazia e Giustizia, della prescrizione del reato.

Si aggiunga, inoltre, che ogni inerzia o indugio, riflettendosi in definitiva sull'assunzione dei minorati, si risolve a danno dello Stato, che, a norma dell'art. 44 della *legge 10 agosto 1950, n. 648*, relativa alle pensioni di guerra, è tenuto a corrispondere agli invalidi di guerra forniti di pensione od assegno di categoria inferiore alla 1^a, che siano di età inferiore ai 60 anni compiuti e incollocati, un assegno mensile di dodicimila lire.

Tutto ciò premesso, si richiama e si rinnova la raccomandazione che in argomento già costituì oggetto della circolare del Ministero dell'Interno 9 novembre 1953, n. 15700.111.2.1.6810.

Sarà gradito un cenno di assicurazione.

Il Ministro
f.to Vigorelli

26 Aprile 1957 (n. 33)

LIBRETTO DI LAVORO
(stranieri o apolidi)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 26 aprile 1957

Prof. n. 46-XXV-All. 1

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati Regionali e Provincia-
li del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Permessi di soggiorno per motivi di lavoro da rilasciar-
si agli stranieri ed agli apolidi.**

Questo Ministero - con circolari n. 39, del 16 maggio 1950, e n. 8/53899, del 9 novembre 1954 - ha diramato istruzioni rispettivamente in merito al rilascio del libretto di lavoro agli stranieri ed apolidi, nonchè per l'applicazione della «decisione» sull'impiego dei lavoratori stranieri dei Paesi membri dell'O.E.C.E.

In base alle suddette istruzioni viene, come è noto, seguito un diverso procedimento amministrativo a seconda che si tratti di compiere l'istruttoria per le domande di permesso di soggiorno in Italia per motivi di lavoro avanzate da lavoratori cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E., oppure da cittadini di altri Stati o da apolidi.

In seguito ad intese intercorse con il Ministero dell'Interno (Direzione generale della Pubblica Sicurezza), si è, ora, venuti nella determinazione di unificare le due diverse procedure, applicando - per quanto concerne la competenza di questo Ministero - a tutte le istanze di stranieri e apolidi che aspirano a lavorare in Italia, l'istruttoria in atto per i cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E., la quale - come è noto - prevede che la dichiarazione attestante la carenza in loco di lavoratori italiani in possesso dei necessari requisiti professionali sia rilasciata dai competenti Uffici di Collocamento.

Tale dichiarazione, destinata a consentire il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro da parte della competente Autorità di Pubblica Sicurezza (ove non ostino motivi di altra natura), dovrà essere prodotta, in avvenire, sia dai cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E., sia dagli altri stranieri od apolidi.

Nulla è variato per quanto riguarda il rilascio agli stranieri, da parte del competente Ispettorato del Lavoro, dell'attestato sostitutivo del libretto di lavoro, a mente dell'art. 2, u.c., della legge 10 gennaio 1935, n. 112, documento che l'imprenditore, al termine del rapporto di lavoro, avrà cura di restituire all'Ufficio che lo ha emesso.

Le suesposte istruzioni consentono una maggiore speditezza nell'espletamento della procedura, evitando, come accade attualmente, l'intervento in essa di questa Amministrazione centrale.

In relazione all'esperienza sinora acquisita con l'applicazione della procedura valida per i cittadini dei Paesi membri dello O.E.C.E. - ora estesa anche alle domande presentate dagli altri stranieri e dagli apolidi - si ritiene opportuno richiamare l'attenzione degli Uffici del Lavoro sui seguenti principi:

- 1) le dichiarazioni in questione debbono essere rilasciate (negative o positive che siano) solo quando trattasi di lavoratori subordinati, soggetti alla vigente disciplina dell'avviamento al lavoro;
- 2) la indisponibilità di lavoratori italiani aventi gli stessi requisiti professionali degli stranieri deve essere accertata con criteri di rigore, specie nei confronti dei cittadini di Paesi non membri dell'O.E.C.E.;
- 3) sono da considerare, con particolare favore, le richieste per l'impiego di lavoratori stranieri avanzate da Ditte straniere, specie nella fase di impianto e avviamento della loro attività in Italia.

In considerazione della necessità di eseguire accertamenti più rigorosi in merito alla effettiva indisponibilità di lavoratori italiani, è necessario che, per il futuro, le dichiarazioni menzionate vengano, in ogni caso, rilasciate *esclusivamente* dagli Uffici regionali o provinciali del Lavoro, i quali - tenuto conto del-

26 Aprile 1957 (n. 33)

LIBRETTO DI LAVORO
(stranieri o apolidi)

la situazione disoccupativa esistente nella circoscrizione territoriale di loro competenza e, eventualmente, di quella delle provincie viciniori - dispongono di elementi informativi più completi di quelli in possesso degli Uffici comunali di collocamento.

Resta fermo quanto stabilito (tranne la sostituzione degli Uffici regionali o provinciali del Lavoro ai comunali) con la **circolare n. 2/20 - VIII, del 2 gennaio 1956**, in favore dei cittadini dei Paesi membri dell'O.E.C.E., i quali abbiano lavorato in Italia per almeno 5 anni.

Si precisa, infine, che in dipendenza della nuova procedura amministrativa, il Ministero dell'Interno, secondo gli accordi intercorsi, provvederà a diramare le necessarie istruzioni alle Questure della Repubblica e fomirà a questo Ministero notizia dei permessi di soggiorno di volta in volta concessi, secondo un apposito modulo contenente i dati necessari; ciò rende superfluo l'invio, da parte degli Uffici del Lavoro, delle copie delle dichiarazioni da essi rilasciate agli interessati.

Si ritiene, tuttavia, opportuno che gli Uffici del Lavoro compilino un prospetto statistico riassuntivo, conforme all'accluso modello, da inviarsi, trimestralmente, a questo Ministero a partire dal 1° luglio p.v.; il primo prospetto concernerà, quindi, il trimestre aprile-giugno 1957.

Nell'ipotesi in cui gli Uffici del Lavoro rilascino dichiarazioni negative per l'impiego in Italia (o per l'ulteriore soggiorno per motivi di lavoro) di cittadini stranieri, dovranno essere precisati, in occasione dell'invio del predetto modello, i motivi che, per ciascuno di essi (*nominativamente indicati*), non consentono la loro occupazione o la proroga del permesso di soggiorno in Italia.

Sono abrogate, in quanto risultino incompatibili con le presenti istruzioni, le norme diramate con la **circolare n.39 del 16 maggio 1950**.

In particolare si conferma che, quando si tratta di stranieri o di apolidi già da tempo residenti in Italia e che sono in possesso del permesso di soggiorno *a tempo indeterminato* (cf. punto 3 della **circolare n. 39**), l'attestato sostitutivo del libretto di lavoro sarà rilasciato, *senza che occorra alcuna altra autorizzazione*, dagli Uffici dell'Ispettorato del Lavoro, previo parere favorevole del competente Ufficio provinciale del Lavoro, il quale dovrà accertare se ricorrono le condizioni di cui ai punti 1,2 e 3 della presente circolare.

Il Ministro
f.to Vigorelli

1068

APPRENDISTATO
(prove di idoneità)

30 Aprile 1957 (n. 35)

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 30 aprile 1957

Prot. n. XXVIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro
- Agli Ispettorati del Lavoro
Loro Sedi

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato: legge 19 gennaio 1955, n. 25, e regolamento di esecuzione approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668 - Prove finali di idoneità.

L'art. 18 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, prevede, come è noto, che gli apprendisti debbono sostenere, al termine dello addestramento pratico e dell'insegnamento complementare, prove di idoneità per il conseguimento della qualifica professionale.

Ciò premesso ed in relazione anche a quanto stabilisce il regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa dello apprendistato, approvato con *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668* (*Gazz. Uff. n. 70 del 16 marzo 1957*), si precisa e si dispone quanto segue:

a) Nell'attuale fase di prima applicazione della legge, gli apprendisti, che hanno ultimato il periodo di addestramento pratico previsto nei contratti collettivi di lavoro, qualora siano operanti, e in ogni caso un quinquennio di addestramento, sono ammessi a sostenere prove finali di idoneità.

Dette prove si svolgono di norma nelle aziende, presso le quali i giovani hanno effettuato l'apprendistato.

Gli imprenditori, anche non artigiani, devono essere invitati a comunicare all'Ufficio di Collocamento competente per territorio, entro 10 giorni dall'attribuzione, i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita la qualifica per le necessarie variazioni da apportare ai documenti di lavoro.

30 Aprile 1957 (n. 35)

APPRENDISTATO
(prove di idoneità)

b) Gli apprendisti non sottoposti, per un qualsiasi motivo, alle prove di idoneità dagli imprenditori, compresi gli artigiani, possono chiedere di partecipare alle prove di idoneità indette dal competente Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, il quale ne stabilisce la data e la località di effettuazione.

A dette prove sono ammessi, a richiesta, anche i giovani che, sottoposti a prove aziendali di idoneità, non le hanno superate, e gli apprendisti di età non inferiore a 18 anni che hanno effettuato almeno un biennio di addestramento pratico.

Gli Uffici provinciali del Lavoro indicano le prove suddette almeno ogni 6 mesi, e ne danno pubblica comunicazione, affinché gli interessati possano chiedere di parteciparvi.

Le modalità di esecuzione delle prove medesime sono stabilite dai contratti collettivi di categoria o, in mancanza, dallo Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, il quale dovrà prendere, di volta in volta, gli opportuni accordi con l'Ufficio provinciale del Lavoro. Per l'effettuazione delle prove viene nominata dall'anzidetto Ufficio del Lavoro una commissione giudicatrice, o più commissioni giudicatrici, a seconda delle qualifiche a cui aspirano gli apprendisti.

Ciascuna commissione, composta di due esperti designati dalla Commissione provinciale per il collocamento, di cui allo art. 25 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, e da un esperto designato dalla competente autorità scolastica, è presieduta da un Ispettore del Lavoro o da altro esperto delegato dal competente Ispettorato del Lavoro.

La designazione degli esperti deve assicurare anche la rappresentanza contemporanea dei lavoratori e degli imprenditori interessati.

La conseguita idoneità da parte degli apprendisti deve risultare dal verbale redatto dalla commissione giudicatrice e comunicato all'Ufficio provinciale del Lavoro, il quale provvederà a far effettuare le opportune variazioni nei documenti di lavoro degli interessati.

È opportuno, al riguardo, precisare che l'estinzione del rapporto di apprendistato, nei confronti di coloro i quali hanno ultimato il periodo stabilito dai contratti collettivi di lavoro, che

siano tuttora operanti, o il quinquennio previsto come durata massima nell'art. 7 della legge in oggetto, ha luogo indipendentemente dall'esito delle prove. Il superamento delle prove determina il passaggio da apprendista ad operaio qualificato, mentre in caso di esito negativo delle prove stesse il giovane lavoratore cessa di essere apprendista per passare nella categoria degli operai comuni.

Quest'ultimo passaggio non si verifica però se l'apprendista ha chiesto di partecipare alle prove di idoneità ai sensi del 2° comma dell'art. 18 della legge, pur non avendo effettuato l'intero periodo di apprendistato. In tal caso, infatti, il mancato superamento delle prove di idoneità non costituisce un impedimento alla continuazione del rapporto di apprendistato, che può sussistere fino alla scadenza del termine massimo di durata dell'apprendistato stesso.

Il Ministro
f.to Vigorelli

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 6 maggio 1957

- Agli Ispettorati del Lavoro
- Agli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Alle Prefetture
- Agli Enti gestori di corsi di insegnamento complementare per apprendisti

Loro Sedi

**Oggetto: Corsi di insegnamento complementare per apprendisti
(legge 19 gennaio 1955, n. 25).**

Con circolari n. 13/1 del 1° marzo 1955 e n. 9 del 18 febbraio 1956, sono state diramate istruzioni in merito alla organizzazione dei corsi di insegnamento complementare per apprendisti ed alla elaborazione dei piani provinciali.

Nel richiamare quanto è stato precisato in tali circolari, si riportano qui di seguito le istruzioni cui gli Uffici del Lavoro dovranno attenersi nel predisporre i piani dei corsi da svolgersi nell'esercizio finanziario 1957-1958.

Dette istruzioni, oltre ad adeguarsi al testo del regolamento per la applicazione della legge sulla disciplina dell'apprendistato, approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, e pubblicato sulla Gazz. Uff. n. 70 del 16 marzo 1957, tengono conto della esperienza effettuata nella prima fase di attuazione della legge stessa.

Corsi di I e II grado - Orario di svolgimento - Durata

Come è noto, per gli apprendisti sono previsti corsi di inse-

gnamento complementare di 1° grado, a carattere propedeutico, ai quali sono ammessi i giovani non in possesso della licenza elementare; e corsi di 2° grado, a carattere prevalentemente tecnico, cui debbono partecipare gli apprendisti che sono in possesso di tale titolo.

Ai sensi dell'art. 10 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, le ore destinate all'insegnamento complementare degli apprendisti sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro: orario che non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Fermo restando detto limite di orario, gli Uffici del Lavoro in relazione a comprovate esigenze, possono consentire che lo insegnamento complementare si effettui in ore diverse da quelle destinate alla normale attività.

L'orario di svolgimento del corso deve infine essere concordato con le aziende, onde evitare che il ritmo produttivo delle aziende stesse possa essere turbato in misura non richiesta da effettive esigenze.

L'insegnamento complementare deve in ogni caso cessare prima delle ore 22.

Per quanto concerne la determinazione delle ore da destinarsi all'insegnamento complementare, si precisa che, in attesa che i contratti collettivi vi provvedano ed in attesa dell'intervento previsto in via sussidiaria ai sensi del terzo comma dell'art. 10 della legge, le ore settimanali di insegnamento, anche per l'esercizio finanziario 1957-58, non saranno inferiori a 3.

Gli Uffici del Lavoro potranno comunque concordare con le aziende, specie per i mestieri per i quali si richieda l'apprendimento di nozioni teoriche particolarmente complesse, l'eventuale elevazione di detto minimo.

In mancanza di tale accordo rimane stabilito che il numero minimo di tre ore di insegnamento complementare per settimana, provvisoriamente stabilito da questo Ministero, deve continuare ad essere osservato.

L'apprendista è avviato al corso dall'inizio dell'attività del corso stesso.

Qualora l'assunzione al lavoro abbia avuto luogo posteriormente al primo mese da tale inizio, l'Ufficio del Lavoro può di-

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

sporre l'avviamento al corso, previa valutazione, da parte degli istruttori, delle cognizioni teoriche e professionali dell'interessato.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'apprendista può non interrompere la partecipazione al corso, al quale sia stato avviato, semprechè tale corso non si svolga a cura dell'impresa che ha operato la risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante la frequenza del corso l'apprendista non può di massima fruire delle ferie annuali retribuite.

Per quanto riguarda l'istituzione dei corsi di primo grado, per gli apprendisti cioè sprovvisti di licenza elementare, rimangono ferme le istruzioni già impartite con la circolare n. 9/1 del 18 febbraio 1956.

Come è noto, l'avviamento ai corsi popolari, riservati ai giovani analfabeti o semi-analfabeti, è disposto, senza formalità da parte degli apprendisti, sulla base del titolo di studio posseduto e denunciato all'atto dell'iscrizione negli appositi elenchi dell'Ufficio di Collocamento.

Anche per i corsi di primo grado valgono le disposizioni relative alla durata settimanale non eccedente le 3 ore.

Programmi

In attesa della emanazione delle norme generali, di cui allo art. 16, ultimo comma, della legge, per la determinazione dei programmi di insegnamento saranno utilizzate le esperienze acquisite durante lo svolgimento dei corsi di addestramento professionale cosiddetti normali e di quelli per disoccupati, nonché le esperienze eventualmente effettuate nel primo anno di svolgimento dei corsi.

I programmi dei corsi di primo grado - cioè a carattere propedeutico - debbono comprendere nozioni di cultura generale e di educazione civica.

Esonero dalla frequenza dei corsi

Come è noto, ai sensi dell'art. 17 della legge, l'obbligo del-

la frequenza dei corsi di insegnamento complementare non sussiste per coloro i quali sono in possesso di adeguato titolo di studio.

Per una esatta applicazione di tale norma si precisa che possono essere esonerati dall'obbligo della frequenza:

a) coloro che hanno conseguito la licenza di istituto professionale o di scuola tecnica nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica.

b) coloro che sono in possesso della licenza di uno degli istituti medi di educazione marinara, indicati dal Ministro per la Pubblica Istruzione, di concerto col Ministro per la Marina mercantile (artt. 254 e 270 del regolamento per l'esecuzione del Codice della navigazione, approvato con *D.P.R. del 15 febbraio 1952, n. 328*);

c) coloro che, essendo in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale, hanno frequentato, superando la relativa prova finale, un corso di addestramento nel settore professionale corrispondente a quello prescelto per l'acquisizione della qualifica ed istituito ai sensi della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, e successive variazioni ed integrazioni.

L'esonero ha luogo a seguito di richiesta scritta fatta dagli interessati all'Ufficio di Collocamento competente, all'atto del loro avviamento al lavoro. L'Ufficio di Collocamento ha facoltà di richiedere l'esibizione delle certificazioni relative.

Con l'occasione si ricorda che per le categorie impiegatizie il rapporto di apprendistato non è sempre configurabile, in quanto molto spesso per l'espletamento delle mansioni impiegatizie si richiede il possesso di uno specifico titolo di studio: possesso che, ovviamente, fa presumere conseguita la qualificazione e quindi esclude la possibilità della costituzione dello speciale rapporto di lavoro.

Nel caso in cui, in sede di elaborazione del piano provinciale, si rilevasse che tra gli apprendisti ve ne sono alcuni per i quali, successivamente all'avviamento, sono sorti dubbi circa la possibilità di compiere, ai sensi dell'art. 2 della *legge 10 gennaio 1955, n. 25*, un apprendistato nel mestiere prescelto, l'Ufficio del Lavoro dovrà tempestivamente informarne l'Ispetto-

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

rato competente, affinché faccia conoscere al riguardo il proprio punto di vista.

Ciò ad evitare che possano essere inseriti nel piano corsi per mestieri per i quali un apprendistato non può essere ammesso, richiedendosi, per l'acquisizione della qualifica, la conoscenza di semplici ed elementari manualità, apprendibili in brevissimo tempo.

Numero massimo e minimo di partecipanti ai corsi - Corsi omogenei e corsi misti

Rimangono ferme le disposizioni impartite circa il numero massimo (trenta) e minimo (quindici) di apprendisti per l'organizzazione di un corso di insegnamento complementare.

Poichè nel corrente esercizio si è verificato che uno stesso ente gestore ha organizzato in una stessa località più corsi omogenei per apprendisti appartenenti alla medesima categoria, ammettendo a ciascun corso non più di quindici allievi, si richiama l'attenzione degli Uffici del Lavoro sulla necessità di evitare che ciò possa verificarsi in avvenire.

Corsi omogenei di quindici unità potranno pertanto essere autorizzati solo se non vi sia un numero di apprendisti maggiore.

Nel caso in cui gli Uffici del Lavoro, nelle località dove non è possibile svolgere corsi omogenei per l'esiguità degli apprendisti occupati, prevedano l'istituzione di corsi misti (promiscui), destinati, cioè, ad apprendisti che compiono la loro formazione professionale in mestieri diversi, si dovrà tenere conto che i corsi misti possono essere divisi in non più di due sezioni, semprechè il numero minimo degli allievi di ciascuna sezione non discenda al di sotto delle dieci unità.

È superfluo sottolineare che nell'organizzare corsi misti dovrà essere osservata la maggiore omogeneità possibile tra le varie categorie.

Nelle proposte relative alla organizzazione dei corsi misti, oltre alle indicazioni richieste per gli altri corsi, dovrà risultare, a fianco di ciascuna categoria di mestiere, il numero degli apprendisti che parteciperanno al corso.

Anche per i corsi misti valgono le considerazioni sopra svolte circa la opportunità di evitare - a meno che non vi siano apprendisti in numero sufficiente - che il numero dei giovani ammessi a frequentarli discenda al di sotto delle trenta unità.

Corsi misti per un numero di apprendisti inferiore potranno pertanto essere autorizzati solo se nelle località in cui il corso si svolge non vi sia un numero di apprendisti maggiore.

Gli Uffici del Lavoro dovranno inoltre dichiarare, sia per i corsi omogenei, sia per quelli misti, che i corsi sono affidati ad enti che già dispongono di locali.

Questo Ministro si riserva di promuovere, in sede di esame delle proposte dei corsi in parola, opportune indagini, anche tramite l'Ispettorato del Lavoro, intese ad accertare la idoneità dei locali allo scopo a cui sono destinati.

La piena disponibilità dei locali e la idoneità degli stessi, come sopra chiarito, deve costituire pertanto uno dei requisiti principali al fine di valutare la idoneità dell'ente allo svolgimento dei corsi.

Per i corsi affidati ad enti non istituzionalmente preposti alla formazione professionale dei lavoratori gli Uffici del Lavoro dovranno allegare ai piani una dichiarazione dalla quale risulti:

a) che nella provincia non vi sono enti istituzionalmente preposti alla formazione professionale dei lavoratori, oppure che detti enti, sebbene interpellati, non hanno accettato di svolgere i corsi;

b) che l'Ispettorato del Lavoro competente ha riconosciuto la idoneità dell'ente a svolgere i corsi di insegnamento complementare.

Preventivi di spesa

Si mantengono ferme le indicazioni contenute nella ricordata circolare n. 13/1, paragrafo 7, in merito ai preventivi di spesa relativi al compenso per gli insegnanti (non superiore a L. 800 orarie) ed al materiale didattico (non superiore a L. 1.800 per ogni apprendista iscritto al corso), ed alla organizzazione (lire

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

75.000). Per quanto concerne il riscaldamento si precisa che il preventivo di spesa, per un periodo non superiore a cinque mesi, dovrà essere commisurato alle effettive esigenze dei corsi, valutate soprattutto in relazione alle frequenze degli apprendisti.

La data di inizio del riscaldamento sarà fissata da ciascun Ufficio del Lavoro in relazione alle esigenze stagionali.

Anche per l'esercizio 1957-58 nessun compenso potrà essere rimborsato per l'eventuale direttore dei corsi.

Nelle proposte si dovrà pertanto evitare l'enunciazione di tale voce.

Si ricorda, infine, che le proposte dovranno essere conformi allo schema allegato.

Nel corrente esercizio questo Ministero, effettuandosi la prima attuazione della legge e quindi la prima organizzazione dei corsi, ha provveduto a far correggere centralmente le proposte difformi, ma si precisa che con l'esercizio 1957-58 le proposte redatte in modo non conforme alle istruzioni impartite non potranno essere prese in considerazione.

Termini

Il piano dei corsi, predisposto dagli Uffici del Lavoro, deve essere inoltrato a questo Ministero per l'approvazione entro il 30 giugno.

Pur non essendo espressamente previsto nella *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, è opportuno che i piani dei corsi di insegnamento complementare, prima dell'invio al Ministero, vengano sottoposti al parere delle Commissioni provinciali per il collocamento.

Modalità di elaborazione

Si richiama l'attenzione degli Uffici del Lavoro sulla necessità - non sempre osservata in passato - che i piani provinciali contengano le indicazioni relative a:

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

6 Maggio 1957 (n. 37)

- a) ente gestore, località, sede del corso, centro di addestramento in cui eventualmente il corso si svolge;
- b) tipo del corso (I o II grado);
- c) categoria professionale o gruppo di categorie professionali affini per cui è previsto l'insegnamento complementare e indicazione delle qualifiche per il conseguimento delle quali i giovani effettuano l'apprendistato;
- d) impresa o imprese presso cui sono occupati gli apprendisti interessati al corso;
- e) numero degli allievi;
- f) durata annuale e settimanale;
- g) orario giornaliero di svolgimento.

Al piano deve essere altresì allegata una dichiarazione dell'Ufficio del Lavoro dalla quale risulti che il numero delle ore è stato concordato con il datore di lavoro. Nel caso in cui non sia raggiunto con il datore di lavoro l'accordo in merito al numero delle ore settimanali di insegnamento, ciò dovrà risultare dalla dichiarazione con l'indicazione sintetica dei motivi.

La data di inizio, nonché il diario settimanale di ciascun corso, vengono stabiliti dall'Ufficio del Lavoro sentiti gli imprenditori interessati e gli organizzatori dei corsi entro il mese successivo a quello nel quale è stata disposta l'approvazione del corso da parte di questo Ministero.

La data di inizio viene comunicata dall'Ufficio del Lavoro all'Ispettorato competente per territorio ed a questo Ministero.

Il Ministro
f.to Vigorelli

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)SCHEMA DI PROPOSTA DI CORSO DI INSEGNAMENTO
COMPLEMENTARE PER APPRENDISTI

N. d'ordine (1).....

Provincia di

Comune di

AL MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Generale dell'Occ. e Add. Professionale
Divisione XXVIII
R O M AAPPLICAZIONE LEGGE 19 GENNAIO 1955, N. 25
SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATOProposta di corso di insegnamento complementare per apprendisti dipendenti da aziende site nel Comune di.....
.....

Ente Gestore: (2)

Località e sede del corso:

Numero delle aule a disposizione per il corso:

Tipo del corso: (3)

Categoria professionale (o gruppo di categorie professionali affini) a cui appartengono gli apprendisti da avviarsi al corso:

Qualifica (o qualifiche) per il cui conseguimento i giovani effettuano l'apprendistato (4)

Impresa (o imprese) presso cui sono occupati gli apprendisti interessati al corso:

Numero degli allievi:

Uomini n.; donne n.

Durata annuale: dal al

- (1) Deve corrispondere al numero di posizione indicato nel piano.
 (2) Denominazione dell'ente gestore e indirizzo.
 (3) 1° o 2° grado - misto o omogeneo.
 (4) Per i corsi misti indicare il numero degli apprendisti distinti per qualifica.

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

6 Maggio 1957 (n. 37)

Durata settimanale: ore n.
 Num. compless. delle ore di lezione previste per la durata del corso
 Orario giornaliero di svolgimento

L'orario settimanale e giornaliero è stato fissato d'intesa con le imprese dalle quali dipendono gli apprendisti che devono frequentare il corso.

Il numero delle ore di insegnamento è così distribuito per ogni materia:

.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore
.....	n. ore

PREVENTIVO DI SPESA PER IL CORSO (1)

Retribuzione personale insegnante:

L. 800 n. ore L.

Materiale didattico (testi, quaderni, cancelleria, ecc.)

L. 1.800 n. allievi L.

Altre spese di organizzazione del corso (segreteria, illuminazione, personale di servizio, posta, ecc.)

L.

Spese di riscaldamento (2) L.

n. mesi L.

Totale . . . L.

Come persona autorizzata a riscuotere ed a quietanzare, si designa il Sig.

(1) Non sono ammesse voci di spese diverse da quelle indicate nel preventivo.

(2) Il preventivo di spesa, per un periodo non superiore a cinque mesi, dovrà essere commisurato alle esigenze dei corsi valutate soprattutto in relazione alla frequenza degli apprendisti.

6 Maggio 1957 (n. 37)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

Programma dettagliato del corso:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data

**Timbro dell'Ente Organizzatore
e firma del suo Legale Rappresentante**

1082

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

6 Maggio 1957 (n. 37)

Parere della Commissione Provinciale per il Collocamento:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Parere dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione:

.....
.....
.....
.....
.....

Data

**Il Direttore dell'Ufficio Provinciale
del Lavoro e della Massima Occupazione**

6 Giugno 1957 (n. 41)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Prot. n. 47-XXV

Roma, 6 giugno 1957

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

Loro Sedi

Oggetto: Validità dei titoli professionali rilasciati ai militari che hanno frequentato corsi di specializzazione svolti presso le scuole dell'Esercito, della Marina e della Aeronautica.

A seguito della circolare n. 19/43-XXV, del 7 marzo 1957, di pari oggetto, si riproduce in calce un facsimile di attestato di esame in corso di distribuzione alle Scuole militari dell'Aeronautica.

Il Ministro

f.to Gui

(Facsimile)

AERONAUTICA MILITARE

Scuola specialisti
di

ATTESTATO D'ESAME

L'aviere
nato a il n. di Matr.
Distretto di ha frequentato il
Corso conseguendo negli esami finali l'idoneità nella
specializzazione
con la media definitiva di
Nella graduatoria finale è stato classificato
su allievi risultati idonei.
..... li

IL COMANDANTE DELLA SCUOLA

Registro n.

(Bollo tondo)

1084

DONNE
(licenziate per matrimonio)

14 Giugno 1957 (n. 174)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVIII

Roma, 14 giugno 1957

Prot. n. 24342/I-H-4

- A tutti gli Uffici dell'Ispettorato del
Lavoro
Loro Sedi

Oggetto: Risoluzione dei rapporti di impiego e di lavoro delle lavoratrici che contraggono matrimonio.

Allo scopo di determinare con esattezza l'entità del fenomeno dei licenziamenti di personale femminile a causa di matrimonio, si prega codesto Ispettorato di fornire ogni elemento di informazione sulla portata e sull'andamento del fenomeno stesso nella circoscrizione di competenza.

Il Ministro
f.to Gui

22 Giugno 1957 (n. 175)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese navali)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVII

Roma, 22 giugno 1957

Prof. n. 23125/I-B-8

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
- e p.c.:
- Agli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro
- A tutte le Confederazioni ed Associazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori.

Loro Sedi

Oggetto: Legge 30 ottobre 1955, n. 1079 - Disciplina del lavoro straordinario nelle imprese industriali - Riparazioni navali.

Le circolari ministeriali n. 18827 del 17 dicembre 1955 e n. 20948 del 17 settembre 1956, sulla disciplina del lavoro straordinario nelle aziende industriali, nel provvedere alla definizione del campo di applicazione della legge stessa, hanno dettato le direttive di carattere generale relativamente al settore delle costruzioni e delle riparazioni navali, specificando ulteriormente quale genere di lavori debba ritenersi escluso dall'ambito della legge.

Le direttive suddette hanno, tuttavia, indotto la categoria delle aziende che esercitano l'attività di riparazioni navali a manifestare con insistenza al Ministero talune riserve determinate dalle peculiari caratteristiche dei lavori di riparazione che sono eseguiti a bordo delle navi.

Allo scopo di pervenire ad un esame più approfondito delle ragioni addotte dagli industriali e delle loro effettive esigenze, sono state tenute apposite riunioni presso questo Ministero.

Gli esponenti intervenuti in rappresentanza della categoria

dei riparatori navali hanno illustrato gli aspetti della attività da essi svolta che, a differenza di quella relativa alle costruzioni navali, è caratterizzata dalla imprevedibilità ed estrema urgenza dei lavori, trattandosi di navi in corso di riparazione che devono riprendere al più presto il mare e al più presto liberare gli spazi occupati per far posto alle navi in attesa di riparazione; dalla frequente impossibilità di contenere la durata dei lavori nei limiti previsti e dalla necessità, in caso di supero, di far continuare il lavoro alle stesse maestranze non potendosi, per motivi tecnici, sostituire gli operai che hanno iniziato la riparazione; nonchè dalla deficienza di manodopera specializzata.

È stata fatta anche presente la difficoltà di affrontare la concorrenza estera, non potendo l'industria italiana del settore in esame ampliare agevolmente - come avviene in altri Paesi - i propri impianti, a causa delle caratteristiche naturali delle nostre coste.

Gli industriali hanno infine fatto richiamo alla disposizione dell'art. 1, ultimo comma, del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, che esclude dalla disciplina limitativa dell'orario di lavoro «i lavori a bordo delle navi», per sostenere che l'attività di riparazione, quando è effettuata sulla nave, debba ritenersi fuori del campo di applicazione della legge.

Mentre da parte di questo Ministero sono stati ribaditi, dal punto di vista giuridico, i limiti delle esclusioni alla disciplina dell'orario di lavoro in conformità alle norme risultanti dal combinato disposto dell'art. 1 sopra citato e dell'art. 4 del Regolamento approvato con *R.D. 10 settembre 1923, n. 1955*, sono apparse tuttavia degne di essere tenute nella dovuta considerazione talune peculiari caratteristiche delle riparazioni che vengono effettuate su navi in sosta nei porti per lavori di breve durata.

Mentre, infatti, per detti lavori le navi in sosta hanno speciali esigenze di urgenza causate, più che dal pagamento di alti noli, dalla necessità di osservare gli itinerari prestabiliti e di riprendere al più presto la via del mare, il genere stesso dei lavori eseguiti nel caso in esame può essere ritenuto come rientrante nell'intendimento voluto dal legislatore con le norme sopra richiamate per escludere detti lavori dalla limitazione legislativa dell'orario di lavoro.

22 Giugno 1957 (n. 175)

LAVORO STRAORDINARIO
(imprese navali)

Ritiene, pertanto, questo Ministero che, nel ribadire le direttive di carattere generale espresse nelle precedenti circolari sulle considerazioni relative alle esigenze che talvolta possono giustificare nella attività di costruzione e riparazione navali l'attuazione di lavoro straordinario, sempre che siano osservate le condizioni prescritte dalla *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, per ciò che concerne invece in particolare i lavori di riparazione a bordo delle navi l'esclusione dall'osservanza della legge predetta debba intendersi riferita ai lavori compiuti a bordo di navi che siano in navigazione o in sosta nei porti per le riparazioni di breve durata.

Rimane confermato che i lavori di riparazione eseguiti con personale a terra dai cantieri navali e quelli effettuati in bacino sono soggetti alla disciplina del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, e a quella della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*.

Le conclusioni cui si perviene con la presente circolare debbono intendersi sostitutive di quanto era stato al riguardo riportato nelle precedenti circolari sull'argomento.

Il Ministro*f.to Gui*

1088

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

11 Luglio 1957

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 11 luglio 1957

Prot. n. 2281 n. 69

- Alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.)
- Alla Confederazione Generale Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.)
- Alla Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.)
- Alla Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori
- Alla Confederazione Generale della Industria Italiana
- Alla Confederazione Generale Italiana del Commercio
- Alla Confederazione Generale dello Artigianato Italiano
- Alla Confederazione Nazionale dello Artigianato

Roma

Oggetto: Legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina dello apprendistato (art. 10, 3° comma) - Determinazione delle ore destinate all'insegnamento complementare.

Questo Ministero ha più volte avuto occasione di richiamare l'attenzione di codeste organizzazioni sulla necessità di addivenire, in sede di contrattazione collettiva, alla disciplina dell'insegnamento complementare degli apprendisti, in relazione a quanto stabilisce l'art. 10 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*.

A distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore della legge, si deve peraltro rilevare che la materia, pur essendo riservata in via principale all'autonomia delle parti, non è stata ancora disciplinata, per cui non poche difficoltà sono sorte in sede di organizzazione dei corsi.

11 Luglio 1957

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

L'esigenza di una disciplina dell'insegnamento complementare, categoria per categoria, e di una determinazione contrattuale della durata dei corsi - sulla base delle caratteristiche peculiari delle varie categorie - diviene improrogabile se si vuole assicurare all'insegnamento teorico il raggiungimento del fine per il quale è previsto.

È necessario, al riguardo, sottolineare che la determinazione mediante decreto ministeriale del numero delle ore da riservarsi all'apprendimento delle nozioni teoriche deve considerarsi del tutto eccezionale. È evidente, infatti, che con siffatta determinazione le esigenze particolari delle singole categorie non potrebbero essere valutate allo stesso modo di come lo sarebbero se la materia fosse oggetto di esame da parte delle organizzazioni sindacali direttamente interessate.

Per queste considerazioni si torna a rappresentare alle organizzazioni sindacali in indirizzo la necessità di una disciplina della materia concernente l'insegnamento complementare sia sotto l'aspetto della durata, sia sotto l'aspetto dei programmi.

È stato al riguardo sottolineato che l'inerzia delle organizzazioni sindacali sarebbe determinata dal fatto che gli attuali contratti collettivi di diritto privato vincolano soltanto gli aderenti alle rispettive associazioni sindacali stipulanti e che, quindi, l'eventuale disciplina della materia non potrebbe valere *erga omnes*.

In relazione a ciò, questo Ministero deve assicurare che, poichè non sono state ancora poste le condizioni per la efficacia cogente dei contratti collettivi, trattandosi di materia riservata - si ripete - alla autonomia delle parti, ritiene di poter intervenire nel senso previsto dall'art. 10, terzo comma della legge, soltanto dopo che le organizzazioni sindacali, sulla base delle particolari necessità di addestramento proprie di ciascuna categoria, abbiano disciplinato la materia mediante gli attuali contratti collettivi di diritto privato.

L'intervento ministeriale, senza interferire nel campo della autonomia contrattuale, eliminerà così ogni ragione di preoccupazione in ordine alla obbligatorietà delle determinazioni adottate, che diverranno in tal modo operanti anche nei confronti dei non aderenti alle associazioni sindacali stipulanti.

1090

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

11 Luglio 1957

Questo Ministero confida che le organizzazioni sindacali in indirizzo, particolarmente sensibili ad una sempre più completa disciplina della formazione professionale dei giovani apprendisti, vorranno aderire alla richiesta di determinare contrattualmente il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare degli apprendisti.

Il Ministro

f.to Gui

18 Luglio 1957 (n. 46)

COLLOCAMENTO
(ex detenuti)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 18 luglio 1957

Prof. n. 48-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

**Oggetto: Avviamento al lavoro dei liberati dal carcere e dei fa-
miliari dei detenuti.**

Il Ministero di Grazia e Giustizia - nel quadro della organizzazione, secondo i più moderni e funzionali principi, di tutte le attività di assistenza ai liberati dal carcere, ai dimessi dalle case di rieducazione ed alle famiglie dei detenuti e dei liberati - ha interessato questa Amministrazione ad adottare ogni possibile iniziativa nell'intento di favorire l'avviamento al lavoro dei predetti assistiti.

A tal fine i Procuratori della Repubblica (presidenti dei Consigli di Patronato, organi funzionanti presso ogni Tribunale che svolgono e promuovono le attività assistenziali di cui trattasi) sono stati invitati dal menzionato Dicastero di Grazia e Giustizia ad avvalersi della collaborazione dei Direttori degli Uffici del Lavoro.

Premesso quanto sopra, questo Ministero, in considerazione della importanza che il problema in oggetto riveste sia sotto lo aspetto sociale che umano, richiama l'attenzione degli Uffici in indirizzo sulla opportunità di:

1) valutare attentamente la situazione economica, di solito precaria, dei nuclei familiari il cui capo risulti detenuto, ai fini dell'avviamento di uno o più membri dei nuclei stessi sia a lavori ordinari che straordinari (cantieri di lavoro, ecc.);

2) soddisfare, segnatamente nei casi prospettati dai Consigli di Patronato, eventuali richieste nominative di assunzione al lavoro di ex-detenuti anche se questi non rivestano le qualifiche prescritte;

3) favorire, possibilmente subito dopo la liberazione, dal carcere, l'avviamento degli ex-detenuti ai cantieri di lavoro ed ai corsi di addestramento professionale;

4) facilitare la migrazione nel territorio nazionale dei dimessi dal carcere che - in seguito ad intervento dei Consigli di Patronato - abbiano trovato occupazione in località diverse da quella di residenza.

Si gradirà che gli Uffici del Lavoro pongano particolare cura nell'adempimento delle presenti istruzioni dirette, soprattutto a realizzare l'attuazione di uno dei compiti più squisitamente sociali che lo Stato si propone e, cioè, la riabilitazione dei liberati dal carcere attraverso il loro reinserimento, quali unità attive, nella Società.

Il Ministro

f.to Gui

20 Luglio 1957 (n. 47)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 20 luglio 1957

Prot. n. 49-XXV

*- A tutti i Direttori degli Uffici Regio-
nali del Lavoro e della Massima Oc-
cupazione*

Loro Sedi

**Oggetto: Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio - Libera-
lizzazione della manodopera del settore carbo-siderur-
gico nei Paesi membri.**

L'art. 69 del Trattato istitutivo della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio, firmato il 18 aprile 1951, impegna i sei Paesi membri (Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Olanda) ad eliminare tutte le restrizioni, fondate sulla nazionalità, per l'impiego nelle industrie del carbone e dell'acciaio dei lavoratori nazionali di «qualificazione confermata» nei mestieri del carbone e dell'acciaio di uno degli Stati membri, ad eccezione delle limitazioni basate sulle necessità fondamentali della sanità e dell'ordine pubblico.

Pertanto, i Paesi membri si sono impegnati a stabilire una definizione comune di alcune specializzazioni e qualificazioni, a determinare di comune accordo le limitazioni previste ed a fissare la procedura tecnica per la messa in contatto delle offerte e delle domande di impiego nell'ambito della Comunità.

Con la «Decisione» dell'8 dicembre 1954, adottata nel corso della XXI Sessione del Consiglio speciale dei Ministri della C.E.C.A., i sei Stati membri hanno provveduto a concordare un primo elenco in base al quale i lavoratori in possesso di una delle qualifiche previste nell'elenco stesso hanno diritto a beneficiare delle disposizioni dell'art. 69 del Trattato.

Il predetto elenco (v. allegato I della «Decisione», pag. 23 e 25) contiene 29 qualifiche per le miniere di carbone e di ferro e 27 per l'industria siderurgica, nonchè i relativi profili di mestiere.

In esso figurano i mestieri propri a ciascuna delle industrie della Comunità, i quali, per essere esercitati, richiedono una capacità tecnica che può essere acquisita sia con una formazione professionale metodica, teorico-pratica, debitamente comprovata, sia con una formazione pratica che abbia condotto ad una capacità tecnica progressivamente crescente.

L'allegato II della citata «Decisione» (v. pagg. 55 e 56) contiene un elenco degli Uffici di Collocamento che i Governi degli Stati membri designano per l'esecuzione delle disposizioni della «Decisione» relativa all'applicazione dell'art. 69, conformemente all'art. 1, comma 8, della «Decisione» stessa.

L'Italia ha designato come *Ufficio centrale di collocamento* - per provvedere alla messa in contatto delle offerte e delle domande di lavoro - il *Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale* (Servizio centrale per l'impiego dei lavoratori carbo-siderurgici, presso la Direzione generale della Occupazione e dell'Addestramento professionale) e gli *Uffici regionali e provinciali del Lavoro del luogo di lavoro* - per il rilascio, la convalida, il rinnovo, ecc., delle Carte di lavoro della Comunità.

A seguito della predetta «Decisione» è stato concordato tra i sei Paesi membri un «Accordo esecutivo» (v. allegato) che stabilisce le norme circa la presentazione della domanda della Carta di lavoro, il rilascio della medesima, le domande di proroga o di rinnovo, la messa in contatto delle offerte e delle domande di lavoro, ed infine il Modulario che, a norma dell'art. 33, viene fornito dall'Alta Autorità.

Poichè il predetto Accordo sarà fra breve firmato dai Governi dei Paesi membri e, successivamente, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Comunità, ed entrerà in vigore venti giorni dopo la sua pubblicazione, si pregano le SS.LL. di voler segnalare a questo Ministero, con cortese sollecitudine, e comunque non oltre quindici giorni *dalla data di ricezione della presente circolare*, gli Uffici provinciali, dipendenti da codesto Ufficio regionale, presso i quali ritengano opportuna la istituzione di una «Sezione C.E.C.A.» che provveda a quei compiti ed a quelle funzioni che l'Italia si è impegnata ad assolvere a norma degli Accordi.

È appena il caso di rilevare che le predette Sezioni dovranno essere istituite soltanto in sede provinciale e presso quegli Uf-

20 Luglio 1957 (n. 47)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

fici nei quali risultino iscritti nelle liste di disoccupazione o occupati presso locali impianti carbo-siderurgici, lavoratori in possesso dei mestieri di «qualificazione confermata» di cui all'allegato I della «Decisione».

Si fa notare inoltre che questa Amministrazione, per ragioni organizzative, finanziarie, ecc., è dell'avviso di attenersi, almeno per il momento, a criteri restrittivi nella istituzione delle predette «Sezioni», e pertanto *si pregano le SS.L.L. di valutare attentamente le proposte dei dipendenti Uffici, affinché la scelta delle sedi risponda ad effettive e concrete esigenze locali.*

Si trasmettono in allegato una copia della «Decisione» ed una dell'« Accordo esecutivo» e si resta in attesa di un cortese, sollecito cenno di riscontro.

Il Ministro

f.to Gui

LAVORO STRAORDINARIO
(aziende industriali statali)

25 Luglio 1957 (n. 177)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 25 luglio 1957

Divisione XVII

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 24948-I-B-8

Loro Sedi

Oggetto: Disciplina del lavoro straordinario nelle aziende industriali dello Stato.

Con la circolare n. 172 del 17 settembre 1956, concernente la disciplina limitativa del lavoro straordinario nelle imprese industriali, questo Ministero, nell'esaminare il campo di applicazione della legge sull'orario di lavoro (R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692) e, quindi, di quella sul lavoro straordinario (L. 30 ottobre 1955, n. 1079) ritenne di dovervi includere le aziende industriali dello Stato quali l'Azienda Monopoli Tabacchi, le Terme demaniali, ecc.

Al riguardo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero del Tesoro hanno recentemente espresso l'avviso che non sia possibile far rientrare tali aziende nel campo di applicazione del R.D.L. n. 692 e della legge n. 1079, e ciò in quanto l'art. 1 del decreto predetto, nel citare le imprese «di qualunque natura», incluse nella propria sfera, avrebbe inteso riferirsi solo all'oggetto delle stesse (cioè, al settore di attività da queste esercitata) e non anche al soggetto (cioè, alla natura dell'Ente che esercita tale attività).

Tale avviso deriva inoltre dalla circostanza che posteriormente al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, furono emanate disposizioni che regolano separatamente ed in modo autonomo gli orari di lavoro dei dipendenti dello Stato, anche addetti ad aziende e stabilimenti industriali (R.D. 24 dicembre 1924, n. 2114 e R.D. 31 dicembre 1924, n. 2262).

In merito, mentre non si ritiene di poter convenire sulla prima osservazione, poichè sembra chiaro che la legge del 1923 volle escludere dalla sua disciplina solo gli Uffici ed i Servizi

25 Luglio 1957 (n. 177)

LAVORO STRAORDINARIO
(aziende industriali statali)

pubblici, a tal uopo espressamente menzionati, comprendendovi tutte le altre attività e perfino gli istituti di beneficenza ed i lavori pubblici, ha rilievo determinante invece la esistenza di apposite norme di legge che regolano distintamente la materia della durata del lavoro di tutto il personale dipendente dallo Stato, ivi compreso quello addetto ad aziende e stabilimenti industriali statali.

L'esistenza di tale disciplina autonoma, successiva a quella generale contenuta nel *R.D.L. n. 692 del 1923*, porta a riconoscere la esclusione delle aziende industriali dello Stato dal campo di applicazione di quest'ultima legge e conseguentemente dalla disciplina limitativa del lavoro straordinario di cui alla *legge n. 1079*.

Per quanto riguarda, poi, le aziende industriali di proprietà di altri enti pubblici (Regioni, Province, Comuni) e da questi gestite, dovrà accertarsi, ai fini della disciplina della durata del lavoro, la sussistenza di apposite disposizioni di legge, che, analogamente ai citati decreti concernenti le aziende di Stato, costituiscano una speciale regolamentazione legislativa e rendano inapplicabili le norme generali contenute nel *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*, e nella *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*.

Il Ministro

f.to Gui

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

31 Luglio 1957 (n. 48)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 31 luglio 1957

Prot. n. -XXVIII

- Agli Ispettorati del Lavoro
- Agli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Corsi di insegnamento complementare per apprendisti: programmi.

Come è noto, l'art. 16 della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina dell'apprendistato prevede che i programmi dei corsi di insegnamento complementare per apprendisti dovranno uniformarsi alle norme generali che saranno emanate da questo Ministero, «di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione, sentiti il Ministero dell'Industria e del Commercio e dell'Agricoltura e Foreste».

In relazione a tale disposizione ed in vista della emanazione delle norme suddette, questo Ministero è dell'avviso che gli Uffici in indirizzo debbano dare il loro contributo alla elaborazione dei programmi, attraverso la *formulazione di comuni proposte che siano il risultato di un esame effettuato congiuntamente in ciascuna provincia dagli Ispettorati e dagli Uffici del Lavoro.*

Poichè alla formulazione dei programmi sono interessati anche i Ministeri della Pubblica Istruzione, dell'Industria e del Commercio e dell'Agricoltura e delle Foreste, è opportuno, altresì, che, in sede provinciale, siano chiamati a dare il loro contributo i rappresentanti dei Provveditorati agli Studi, delle Camere di Commercio e degli Ispettorati agrari, ai quali i suddetti Ministeri impartiranno le relative istruzioni.

Gli Uffici, cui la presente è diretta, sono pregati, pertanto, di voler prendere contatto con i Provveditorati agli Studi, con le Camere di Commercio e con gli Ispettorati Agrari, affinché

31 Luglio 1957 (n. 48)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

l'elaborazione delle proposte dei programmi sia il frutto della collaborazione tra i vari Dicasteri.

Tali proposte, da redigere sulla base dei corsi di insegnamento complementare compresi nel piano provinciale, dovranno utilizzare tanto le esperienze compiute nello svolgimento dei corsi normali, quanto quelle, necessariamente più limitate, fatte nello svolgimento dei corsi di insegnamento complementare per apprendisti.

Tenuto conto inoltre che i programmi, in relazione alla durata dell'apprendistato stabilita per le varie categorie professionali, possono prevedere l'effettuazione di uno, ovvero di più corsi, gli Uffici in indirizzo sono pregati:

1) di formulare proposte - avendo naturalmente riguardo a quanto stabiliscono in merito i contratti collettivi - in ordine alla durata massima dell'apprendistato per ciascuna categoria per la quale si elabora il programma. È noto al riguardo che, pur essendo riservata la determinazione della durata dell'apprendistato alle organizzazioni sindacali, attraverso la contrattazione collettiva, fermo restando il limite di cui all'art. 7 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, non sempre tale determinazione viene effettuata, per cui, in mancanza di una disciplina contrattuale della materia, il termine di cessazione del rapporto di apprendistato viene a coincidere per talune categorie con il compimento del quinquennio dall'inizio della formazione professionale del giovane lavoratore, anche quando questa possa ritenersi acquisita in un più breve periodo di tempo;

2) di ripartire lo svolgimento del programma in più corsi, in modo da assicurarne la completa attuazione nel periodo durante il quale i giovani effettuano l'addestramento pratico;

3) di formulare proposte in merito al numero minimo di ore di insegnamento complementare settimanale per ciascuna categoria. Questo Ministero, in attesa che la materia venga disciplinata, ai sensi dell'art. 10 della legge n. 25, dalle organizzazioni sindacali - che a tale fine sono state nuovamente sollecitate - ha stabilito un numero minimo di tre ore per tutte le categorie, ma deve prevedersi che, in base alle necessità di addestramento proprie di ciascun mestiere, detto minimo potrà

1100

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

31 Luglio 1957 (n. 48)

essere opportunamente modificato.

Si confida che gli Ispettorati ed Uffici del Lavoro, valutando l'importanza di una appropriata elaborazione dei programmi relativi alla parte teorica della formazione professionale dei giovani, faranno pervenire al più presto, e comunque non oltre il 30 settembre 1957, le loro proposte, sia pure limitatamente alle categorie per le quali è previsto in ciascuna provincia lo svolgimento di corsi di insegnamento complementare.

Il Ministro

f.to Gui

12 Agosto 1957 (n. 53)

LIBRETTI DI LAVORO
(stranieri)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Roma, 12 agosto 1957

Divisione XXV

- A tutti gli Ispettorati Regionali e Pro-
vinciali del Lavoro

Prof. n. 50-XXV

Loro Sedi

Oggetto: Rilascio libretti di lavoro a stranieri.

Il Ministero degli Affari Esteri ha comunicato che, secondo segnalazione ricevuta dalla Segreteria della Delegazione francese del Comitato di cooperazione economica, la procedura relativa alle domande di soggiorno presentate da stranieri in Italia per motivi di lavoro presenta inconvenienti per il ritardo con il quale vengono svolti gli adempimenti amministrativi.

Tra l'altro, è stato lamentato che il libretto di lavoro verrebbe rilasciato dagli Ispettorati competenti con ritardo, ostacolando, a causa di ciò, in taluni casi, la effettiva assunzione del lavoratore interessato da parte delle ditte richiedenti.

Considerato l'interesse del nostro Paese ad agevolare la applicazione degli impegni assunti in sede internazionale nella materia di cui trattasi, gli Ispettorati del Lavoro sono pregati di fermare la propria attenzione su quanto è stato segnalato al fine di evitare, qualora si verificano, i lamentati ritardi di procedura.

Si resta in attesa di un cenno di riscontro e di assicurazione.

Il Ministro

f.to Gui

1102

ORARIO DI LAVORO
(riduzione)

14 Agosto 1957 (n. 179)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Roma, 14 agosto 1957

Divisione XVIII
Prot. n. 25202/I-B-7

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro
- A tutti gli Uffici del Lavoro e della
Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Accordi aziendali per la riduzione dell'orario di lavoro - Richiesta dati.

Come è noto, fra le questioni di più viva attualità che da qualche tempo si dibattono in Italia e all'estero, quella relativa alla riduzione della durata del lavoro a parità di retribuzione riveste indubbiamente preminente importanza per i molteplici riflessi di ordine economico e sociale che essa involge.

L'attenzione di sociologi, sindacalisti, operatori economici e giuristi converge ormai, con viva sensibilità, su tale problema, la cui soluzione è collegata anche alle conseguenze derivanti dall'introduzione delle nuove tecniche produttive con particolare riguardo ai procedimenti automatizzati. Basti considerare che, sul piano internazionale, la Conferenza del B.I.T. si occuperà, nella prossima sessione, dell'argomento il quale, sul piano interno, forma oggetto di studio da parte della nota Commissione ministeriale per l'incremento dell'occupazione, istituita nel maggio dello scorso anno.

Parallelamente all'affermarsi di tale indirizzo dottrinario e di pensiero, risultano in pratica raggiunti nel nostro Paese, presso taluni importanti complessi industriali (*F.I.A.T., Olivetti, Cogne*), accordi mediante i quali è stata realizzata, con varie modalità, una certa riduzione della durata settimanale del lavoro, ferma restando l'entità della retribuzione precedentemente corrisposta ai lavoratori dipendenti.

Risulta, inoltre, che altre aziende hanno da tempo adottato, al di fuori di accordi collettivi del genere, la settimana lavorativa di cinque giorni.

14 Agosto 1957 (n. 179)

ORARIO DI LAVORO
(riduzione)

Ora è evidente come questo Ministero sia altamente interessato a seguire l'andamento del fenomeno in tutti i settori produttivi nei quali esso si manifesta, e ciò anche al fine di trarne i necessari orientamenti per gli eventuali sviluppi.

In rapporto a quanto precede, si pregano pertanto gli Uffici in indirizzo di voler riferire dettagliatamente a questo Ministero sia sugli accordi finora intervenuti nell'ambito della circoscrizione di competenza - e che rappresentano i primi tentativi consensualmente raggiunti verso la generalizzazione del principio della riduzione della durata del lavoro - sia sulle situazioni di fatto esistenti presso quelle aziende che hanno attuato la cenata riduzione della settimana lavorativa in precedenza con provvedimenti unilaterali.

Ai fini, poi, di una maggiore intelligenza dell'evolversi della rilevata tendenza, sarà opportuno che codesti Uffici rimettano in copia a questo Ministero gli accordi anzidetti (e quelli che potranno essere realizzati in futuro) corredandoli di quegli utili elementi di giudizio atti ad individuarne la genesi e provvedano inoltre a fornire particolareggiate notizie su quelle aziende che ripartiscono la loro attività su una settimana lavorativa ridotta a cinque giorni, inquadrandone la situazione nel particolare ambiente economico e psicologico che, direttamente o meno, ha concorso a determinarla.

Si resta in attesa di un cortese cenno di assicurazione al riguardo.

Il Ministro*f.to Gui*

1104

RICHIAMO ALLE ARMI
(conservazione del posto)

20 Agosto 1957 (n. 180)

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 20 agosto 1957

Divisione XVII

- Ai Capi degli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 25019/I-L-2

Loro Sedi

Oggetto: Legge 3 maggio 1955, n. 370 - Lavoratori richiamati alle armi - Vigilanza.

Il Ministero della Difesa ha fatto presente che, in occasione dei richiami alle armi periodicamente effettuati per addestramento ed esperimento di unità varie operative e logistiche, la *legge 3 maggio 1955, n. 370*, sulla conservazione del posto e sul trattamento economico dei lavoratori richiamati, non sempre troverebbe quella piena ed esatta osservanza necessaria al conseguimento dei fini che il provvedimento si propone.

Tale imperfetta applicazione si verificherebbe poi, in particolare, nel settore dell'agricoltura, forse anche per ignoranza della legge da parte dei datori di lavoro.

Al fine di ovviare al grave disagio che da tale situazione deriva ai lavoratori richiamati, si ritiene opportuno interessare le SS.LL. a predisporre una assidua azione di vigilanza ed a curare che, soprattutto dal prossimo mese di settembre (in occasione, cioè, del consueto richiamo di militari per addestramento), la menzionata *legge n. 370* trovi la più estesa e completa applicazione, onde assicurare, unitamente alla tutela degli interessi dei destinatari delle norme, il più assoluto rispetto della stessa.

Si gradirà un cortese cenno di ricevuta e di assicurazione.

p. Il Ministro
f.to Delle Fave

22 Agosto 1957 (n. 54)

LIBRETTO DI LAVORO
(lavoratori agricoli)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Roma, 22 agosto 1957

- Agli Uffici Regionali del Lavoro e
della Massima Occupazione

Prot. n. 51-XXV

Loro Sedi

Oggetto: Libretto di lavoro in agricoltura.

Nel *Notiziario n. 12*, del 1 luglio 1955 (paragrafo 184), questo Ministero ebbe occasione di esprimere l'avviso che in base alla vigente *legge n. 112 del 10 gennaio 1935*, istitutiva del libretto di lavoro, anche i lavoratori agricoli, ad eccezione dei lavoratori esclusivamente a compartecipazione e dei mezzadri e coloni parziari, debbono munirsi del cennato documento di lavoro per prestare la propria opera alle dipendenze altrui.

Non si mancò, tuttavia, di rilevare che la predetta norma legislativa, risultava disapplicata in alcune provincie, sia per la difficoltà stessa di fornire ai lavoratori agricoli un apposito documento di lavoro, sia perchè taluni Comuni non erano in grado di accollarsi l'onere finanziario connesso alla stampa dei libretti o degli attestati sostitutivi.

Con la presente si pregano gli Uffici regionali del Lavoro di far conoscere a questo Ministero, con cortese sollecitudine, quali siano le provincie delle rispettive circoscrizioni territoriali nelle quali i lavoratori agricoli sono tuttora sprovvisti del documento di cui trattasi, suggerendo i possibili provvedimenti per normalizzare le situazioni che risultino difformi da quanto prevedono le norme vigenti.

Il Ministro

f.to Gui

1106

DONNE E MINORI
(agricoltura)

23 Agosto 1957 (n. 181)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 23 agosto 1957

Divisione XVIII

Prof. n. 113-II-O-2

- A tutti gli Ispettorati Regionali del Lavoro
- A tutti gli Uffici Regionali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

e p.c.:

- All'Ispettorato Centrale Medico del Lavoro

Roma

Oggetto: Campagne olivicola e vinicola 1957 - Assistenza alle donne ed ai minori sul posto di lavoro.

Questo Ministero, in vista dell'approssimarsi delle campagne olivicola e vinicola, ritiene opportuno prospettare anche questo anno la necessità che sia effettuata una speciale azione di vigilanza e di assistenza in favore delle donne e dei minori, che sono addetti alle raccolte dell'uva e delle olive e risiedono nel luogo di lavoro, tenuto conto che l'attività assistenziale nei confronti dei lavoratori migranti è in fase di svolgimento in base ad apposita disciplina contrattuale.

In particolare, per quanto riguarda la campagna di raccolta dell'uva pergolone in provincia di Chieti, è indispensabile che si pervenga ad un miglioramento della situazione, per cui occorrerebbe studiare i mezzi più idonei per conseguire una più efficace attuazione della legislazione sociale.

In merito, poi, al problema dell'allestimento e dell'esercizio delle camere di allattamento e degli asili nido, previsti dalla legge 26 agosto 1950, n. 860 e dal relativo Regolamento di esecuzione, approvato con D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568, gli Ispettorati e gli Uffici del Lavoro in indirizzo - previa acquisizione

23 Agosto 1957 (n. 181)

DONNE E MINORI
(agricoltura)

degli elementi di fatto concernenti il presumibile quantitativo del raccolto, le zone agricole nelle quali esso si svolgerà e l'entità numerica delle donne interessate alla istituzione dei predetti organismi assistenziali - sono vivamente pregati di adoperarsi, con la più ampia collaborazione, affinché siano assicurate alle lavoratrici in questione le maggiori provvidenze possibili.

A tal fine, codesti Uffici sono interessati a voler formulare concrete proposte per l'attuazione di un programma di assistenza generica sul posto a tutte le donne ed i minori addetti alle raccolte dell'uva e delle olive, eventualmente in forma integrativa di quanto viene praticato, in base alle vigenti disposizioni legislative, a favore dei lavoratori immigrati da altri Comuni.

Nel formulare le anzidette proposte, (per ora in via del tutto riservata), codesti Uffici vorranno anche far conoscere l'eventuale fabbisogno finanziario necessario per organizzare l'assistenza generica di che trattasi.

Si resta, pertanto, in attesa di un cortese cenno di riscontro entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della presente.

Il Ministro
f.to Gui

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

3 Settembre 1957 (n. 55)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Roma, 3 settembre 1957

Prot. n. 52-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

Loro Sedi

Oggetto: Validità dei titoli professionali rilasciati ai militari che hanno frequentato corsi di specializzazione svolti presso le scuole dell'Esercito, della Marina e della Aeronautica.

Questo Ministero, nell'allegato n. 1 della circolare n. 19/43-XXV, del 7 marzo 1957, di pari oggetto, ha indicato le qualifiche professionali, da equipararsi a quelle civili, riconosciute ai militari che hanno frequentato, con profitto, corsi di specializzazione svolti da scuole (o enti e corpi con funzione di scuola) delle Forze Armate.

Si pregano gli Uffici del Lavoro di voler considerare aggiunti a tale elencazione anche i seguenti titoli professionali:

- 1) capi centrale telegrafonica - Scuola trasmissioni, Roma;
- 2) piloti di elicottero (nuova specializzazione prevista in uno schema di decreto presidenziale in corso di perfezionamento) - Centro elicotteri di Frosinone.

Nell'occasione, al fine di assicurare l'esatta identità tra le qualificazioni riportate nel citato allegato 1 e le intestazioni dei brevetti rilasciati dalle Scuole di specializzazione dell'Esercito, si prega di apportare le seguenti modifiche a talune qualifiche indicate nell'allegato stesso, e precisamente:

3 Settembre 1957 (n. 55)

QUALIFICHE PROFESSIONALI
(militari)

MODIFICHE

- | | |
|--|---|
| 1) Centralinisti | Centralinisti per centrale con più di 30 linee |
| 2) Conduttore di caterpillar e bulldozer | Conduttore di caterpillar, bulldozer e grader |
| 3) Meccanici sezione disinfezione | Meccanici sezione disinfezione |
| 4) Conduttori scelti autovetture | Conduttori scelti autovetture ed automezzi speciali |

Il Ministro

f.to Gui

1110

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

5 Settembre 1957 (n. 56)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 5 settembre 1957

Prot. n. 53-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupazione
Sezioni di collocamento C.E.C.A.

Loro Sedi

Oggetto: Trattato C.E.C.A. (Art. 69) - Decisione e Accordo esecutivo istituzione Uffici di Collocamento C.E.C.A. e rilascio delle « Carte di lavoro ».

Conformemente alle proposte ricevute dagli Uffici regionali del Lavoro, questo Ministero è venuto nella determinazione di costituire Sezioni di collocamento C.E.C.A. - a cui è demandato il compito di provvedere all'applicazione della Decisione e dell'Accordo esecutivo in oggetto - presso le sedi degli Uffici specificati nell'unito prospetto.

Ferma restando la competenza *provinciale* di ciascuna Sezione di collocamento C.E.C.A., le esigenze delle sedi per ora non coperte dal servizio di cui trattasi dovranno essere meglio rilevate dagli Uffici regionali per l'eventuale proposta di costituzione di nuove Sezioni.

Nella prima fase di organizzazione del servizio, le sezioni di collocamento C.E.C.A. devono curare i seguenti adempimenti:

- a) divulgazione di ogni utile notizia sul rilascio della « Carta di lavoro » e sui requisiti richiesti ai lavoratori per ottenere la Carta stessa;
- b) raccolta e istruttoria delle domande di rilascio della « Carta di lavoro »;
- c) decisione in merito al rilascio della « Carta di lavoro »;
- d) comunicazione al lavoratore della decisione adottata;

5 Settembre 1957 (n. 56)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

e) consegna della «Carta di lavoro».

Ai fini di un approfondito esame della materia, si allegano alla presente circolare gli esemplari dei seguenti stampati:

- 1) Carta di lavoro per l'industria del carbone;
- 2) Carta di lavoro per l'industria dell'acciaio;
- 3) Informazioni sulla Carta di lavoro;
- 4) Istruzioni per il titolare della Carta di lavoro;
- 5) Domanda per il rilascio/la proroga/ il rinnovo di una Carta di lavoro delle Comunità (Doc. II);
- 6) Istruzioni per la compilazione della domanda di rilascio/proroga/rinnovo della Carta di lavoro della Comunità (Doc. numero 5013/3/55 i);
- 7) Istruzioni per la compilazione della Carta di lavoro (Doc. numero 5957/2/55 i);
- 8) Nota sui mezzi di ricorso da parte dei lavoratori e relativi moduli.

Gli Uffici interessati sono pregati di far conoscere il numero di esemplari di ciascuno stampato, di cui ritengono di avere bisogno.

Per la istruttoria delle domande di rilascio della Carta di lavoro, si sottolinea la necessità di un attento esame della documentazione presentata dagli interessati (Doc. art. 7 e segg. - Acc. Es. art. 3 e segg.), tenendo presente che, nel caso di lavoratori disoccupati, la decisione per il rilascio della Carta di lavoro (anche se la domanda può essere presentata all'Ufficio del luogo di residenza) deve essere adottata dalla Sezione di collocamento C.E.C.A. della circoscrizione dove il richiedente ha lavorato per ultimo.

Per l'applicazione di tale norma, ove si tratti di disoccupati la cui ultima sede di occupazione nel settore del carbone e dell'acciaio risulti ubicata all'estero, gli Uffici provvederanno a raccogliere le domande insieme ai documenti, segnalando il loro numero a questo Ministero, che si riserva di comunicare successive istruzioni.

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

5 Settembre 1957 (n. 56)

È infine da tener presente che, ai sensi dell'art. 9 della decisione e dell'art. 10 dell'Accordo esecutivo, il rifiuto della Carta di lavoro deve essere notificato per iscritto al richiedente, indicando i motivi del mancato rilascio della Carta, nonché la possibilità di ricorso con le modalità ed i termini specificati nell'allegato IV dell'Accordo esecutivo (v. anche stampato n. 8 di cui sopra).

Gli Uffici regionali del Lavoro svolgeranno opportuna azione di coordinamento, se necessario anche a mezzo di apposite riunioni con i Direttori degli Uffici provinciali interessati, e provvederanno a segnalare a questo Ministero ogni eventuale questione che venga a sorgere per l'esecuzione degli adempimenti indicati nella presente circolare.

Si resta in attesa di un cenno di riscontro e di assicurazione.

Il Ministro

f.to Gui

5 Settembre 1957 (n. 56)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

ISTITUZIONE SEZIONI DI COLLOCAMENTO C.E.C.A.

REGIONE	Ufficio regionale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.		Ufficio provinciale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.		Giurisdizione Sezione C.E.C.A. - Ufficio regionale del Lavoro	Numero sezioni
	1)	2)	1)	2)		
<i>Piemonte</i>	1) Torino	2) Aosta 3) Novara			<i>Torino</i> (per le altre provincie della Regione)	3
<i>Lombardia</i>	1) Milano	2) Bergamo 3) Brescia 4) Como 5) Cremona			<i>Milano</i> (per le altre provincie della Regione)	5
<i>Trentino-Alto Adige</i>	1) Trento	2) Bolzano			-----	2
<i>Veneto</i>	1) Venezia	2) Verona 3) Vicenza			<i>Venezia</i> (per le altre provincie della Regione)	3
<i>Friuli-Venezia Giulia</i>	1) Trieste				<i>Trieste</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Liguria</i>	1) Genova	2) Savona			<i>Genova</i> (per le altre provincie della Regione)	2
<i>Emilia</i>	1) Bologna				<i>Bologna</i> (per tutte le provincie della Regione)	1

REGIONE	Ufficio regionale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.	Ufficio provinciale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.	Giurisdizione Sezione C.E.C.A. - Ufficio regionale del Lavoro	Numero sezioni
<i>Toscana</i>	1) Firenze	2) Grosseto 3) Livorno	<i>Firenze</i> (per le altre provincie della Regione)	3
<i>Umbria</i>	1) Perugia	2) Terni	-----	2
<i>Marche</i>	1) Ancona	-----	<i>Ancona</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Lazio</i>	1) Roma	-----	<i>Roma</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Abruzzo e Molise</i>	1) Pescara	2) Campobasso 3) Chieti 4) L'Aquila 5) Teramo	-----	5
<i>Campania</i>	1) Napoli	-----	<i>Napoli</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Puglie</i>	1) Bari	-----	<i>Bari</i> (per tutte le provincie della Regione)	1

5 Settembre 1957 (n. 56)

COLLOCAMENTO
(lavoratori Paesi C.E.C.A.)

REGIONE	Ufficio regionale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.	Ufficio provinciale del Lavoro e della M.O. Sezioni C.E.C.A.	Giurisdizione Sezione C.E.C.A. - Ufficio regionale del Lavoro	Numero sezioni
<i>Basilicata</i>	1) Potenza	-----	<i>Potenza</i> (anche per la provincia di Matera)	1
<i>Calabria</i>	1) Reggio Calabria	-----	<i>Reggio Calabria</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Sicilia</i>	1) Palermo		<i>Palermo</i> (per tutte le provincie della Regione)	1
<i>Sardegna</i>	1) Cagliari	2) Nuoro 3) Sassari	-----	3
			Totale sezioni:	37

1116

COLLOCAMENTO
(lavori stagionali)

17 Settembre 1957 (n. 58)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 17 settembre 1957

Prot. n. 54-XXV

- Agli Uffici Regionali del Lavoro e
della Massima Occupazione
Loro Sedi

Oggetto: Avviamento di manodopera generica per produzioni stagionali.

Come è noto, durante il periodo che segna un incremento dell'attività produttiva, le industrie stagionali richiedono agli Uffici del Lavoro l'avviamento della manodopera occorrente alle maggiori previste esigenze di manovalanza comune.

Talune aziende hanno lamentato che l'avviamento, ad ogni stagione, di manodopera nuova e completamente inesperta del lavoro a cui viene chiamata, reca un inevitabile rallentamento che, ai fini della migliore produttività aziendale, potrebbe essere evitato avviando, per quanto possibile, alle ditte interessate i medesimi lavoratori impiegati nella precedente stagione.

Questo Ministero, considerate le norme che regolano il collocamento, ritiene che i criteri previsti per gli avviamenti di manodopera generica lasciano poco margine a valutazioni diverse da quella dello stato di bisogno degli iscritti nelle liste dei disoccupati.

Sembra, tuttavia, che le esigenze prospettate dalle industrie stagionali non possano essere del tutto trascurate, dati i riflessi a cui tali esigenze si riferiscono ai fini della migliore produttività aziendale.

Si pregano codesti Uffici di tenere in evidenza - nei limiti consentiti - la segnalazione di cui trattasi.

Il Ministro
f.to Gui

19 Settembre 1957 (n. 59)

COLLOCAMENTO
(panettieri)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXV

Roma, 19 settembre 1957

Prof. n. 55-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

e p.c.:

- Agli Ispettorati Regionali e Provincia-
li del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Applicazione del D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1241, sulla disciplina del collocamento degli operai presso aziende di panificazione - Criteri e modalità per l'attuazione dei turni di lavoro.

L'art. 7, 2° comma, del D.P.R. indicato in oggetto, dispone, testualmente, che «Per l'effettuazione di tali turni (turni di lavoro tra lavoranti panettieri) saranno, altresì, seguiti i criteri e le modalità che il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale stabilirà, sentita la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e per l'assistenza dei disoccupati».

Questo Ministero, con circolare n. 12/42 XXV del 6 febbraio 1957, ha pregato codesti Uffici di formulare utili proposte in merito ai criteri ed alle modalità di esecuzione di detti turni, tenuto conto delle esperienze dirette acquisite da quegli Uffici di Collocamento che, precedentemente all'entrata in vigore del decreto presidenziale in questione, svolgevano il servizio dell'avviamento al lavoro anche nel settore della panificazione.

Dalle risposte pervenute in argomento, risulta che per la maggior parte degli Uffici non si pone il problema dei turni in quanto, nelle rispettive provincie, l'industria della panificazione è esercitata da aziende a carattere familiare non soggette alla disciplina del collocamento (perchè con un numero di dipendenti non su-

periore a tre unità) nelle quali, peraltro, la sostituzione dei lavoratori, eventualmente in ferie o ammalati o fruanti del riposo settimanale, viene effettuata dallo stesso titolare dell'azienda o dai suoi familiari.

Altri Uffici, invece (generalmente quelli delle maggiori città), hanno fatto conoscere che il problema viene risolto con criteri e modalità di attuazione corrispondenti a particolari esigenze locali.

Da tali notizie istruttorie emerge la difficoltà di disporre, in maniera uniforme per tutte le provincie, i criteri attraverso i quali debbono essere regolati i turni di lavoro, ai sensi del decreto presidenziale di cui trattasi.

Di conforme parere della Commissione centrale per l'avviamento al lavoro, questo Ministero ha, di conseguenza, ritenuto che le modalità pratiche debbano più agevolmente essere predisposte in sede locale, mediante l'intervento di codesti Uffici, sentita la Commissione provinciale per il collocamento, integrata dal Collegio di tecnici o esperti della categoria previsto dallo art. 5, 2° comma, del suindicato provvedimento regolamentare.

In via generale, questo Ministero dispone che, in sede di organizzazione dei turni, si debba tener conto delle seguenti norme:

- 1) *Diverse categorie di aziende* esercenti la panificazione, e precisamente:
 - a) aziende con non più di tre dipendenti, di cui all'art. 11, 3° comma, punto 6, della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, che non possono essere incluse nei turni (a meno che non ne facciano, anche su richiesta dell'Ufficio, esplicita istanza) in quanto legittimate ad assumere la manodopera loro occorrente senza fare ricorso agli Uffici di Collocamento;
 - b) aziende che non abbiano stabilmente più di cinque dipendenti, di cui all'art. 14, 3° comma, lettera a), della predetta legge, che, pur potendo essere comprese nel piano dei turni, hanno la facoltà di assumere nominativamente i lavoratori avviandi.

- 2) *Diversa natura dei turni*, in relazione alla loro finalità:

19 Settembre 1957 (n. 59)

COLLOCAMENTO
(panettieri)

- a) turno compensativo per le esigenze derivanti dalla concessione del riposo settimanale (art. 3, primo comma, lettera b), del *D.P.R. n. 1241*);
- b) turni occasionali per esigenze speciali o straordinarie, e cioè in caso di assenza dei lavoratori panettieri per motivi vari, come malattia, ferie, ecc. (citato *D.P.R.*, art. 3, 1° comma, lettera c).

La compensazione dei turni deve avere carattere generale.

- 3) *Facoltà di richiesta nominativa*, in base all'art. 4 del *D.P.R.* più volte menzionato, ai titolari di aziende che abbiano necessità di assumere panettieri in possesso della qualifica professionale di «informatore» o di «impastatore».

Gli Uffici in indirizzo si uniformeranno a dette norme e daranno notizia delle specifiche modalità stabilite in ciascuna provincia per i turni di lavoro, sentita la Commissione provinciale per il collocamento.

Il Ministro
f.to Gui

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)

20 Settembre 1957 (n. 60)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVI

Roma, 20 settembre 1957

Prot. n. 4-XXVI, Alleg. 1

- A tutti gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

e p.c.:

- Al Ministero del Tesoro - Sottosegretario di Stato per le Pensioni di Guerra
- All'Opera Nazionale Invalidi di Guerra - Sede centrale
- All'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - Direzione generale

Roma

Oggetto: Rilascio attestazioni da parte degli Uffici di Collocamento, in ordine allo stato di disoccupazione a prestazioni connesse (sussidio di disoccupazione) in favore degli invalidi di guerra aspiranti all'assegno di incollocamento di cui all'art. 14 della legge 10 agosto 1950, n. 648.

Come è noto, ai fini della concessione dell'assegno di incollocamento agli invalidi di guerra, le Rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G. debbono rilasciare apposita attestazione che è subordinata all'accertamento che l'invalido aspirante sia regolarmente iscritto nelle liste di collocamento e che non percepisca il sussidio di disoccupazione; quest'ultima circostanza viene, attualmente, rilevata presso gli Uffici provinciali dello Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Poichè gli Uffici comunali di Collocamento, ai sensi dello art. 1 della legge 16 maggio 1956, n. 562, corrispondono agli

20 Settembre 1957 (n. 60)

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)

interessati che risiedono fuori del Capoluogo di provincia il sussidio di disoccupazione, questo Ministero, di concerto con il Ministero del Tesoro - Sottosegretario di Stato per le Pensioni di Guerra - e con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ha stabilito che, allo scopo di semplificare l'attuale procedura, i predetti Uffici possano essere autorizzati a rilasciare in favore degli aventi diritto una dichiarazione dalla quale, oltre alla data ultima di iscrizione nelle liste di collocamento con la precisazione della classe, risulti se il richiedente percepisca o non il sussidio di disoccupazione.

Ovviamente, nei casi di minorati residenti nel capoluogo di provincia la dichiarazione in argomento dovrà continuare ad essere separatamente rilasciata dagli Uffici provinciali del Lavoro e dalle Sedi dell'I.N.P.S.

In considerazione di quanto sopra detto, si è disposto l'allegato modello di dichiarazione al quale tutti gli Uffici di Collocamento dovranno uniformarsi.

La dichiarazione di che trattasi consta di due parti:

a) nella prima l'Ufficio di Collocamento competente, nel corrispondere ad analoga richiesta della Rappresentanza provinciale dell'O.N.I.G., attesta che il minorato aspirante all'assegno di incollocamento è disoccupato e non percepisce sussidio di disoccupazione da parte dell'I.N.P.S.

Al riguardo, si fa presente che i dati contenuti nella dichiarazione debbono riflettere la reale posizione, in atto, del minorato, sia per quanto si riferisce alla classe e alla data di iscrizione, sia per quanto attiene al sussidio di disoccupazione.

A tal fine le Rappresentanze provinciali della O.N.I.G., nell'inoltrare la richiesta di dichiarazione dovranno specificare la data della domanda di assegno di incollocamento dell'interessato, essendo questa, come è noto, la data di inizio della concessione del beneficio da parte del competente Ufficio provinciale del Tesoro; cosicchè gli Uffici di Collocamento saranno in condizioni di dichiarare con assoluta esattezza la posizione del minorato dalla data della richiesta di assegno, annotando, in calce alla dichiarazione, le eventuali notizie che, in qualche modo, potrebbero precludere o rinviare la concessione dell'assegno stesso. Nell'ipotesi di una domanda fatta dal minorato in data 1°

settembre 1957, l'Ufficio di Collocamento dovrà, nel formulare la dichiarazione, tener conto se, dalla predetta data a quella della dichiarazione stessa, siano intervenuti mutamenti in ordine allo stato di disoccupazione e alla erogazione del sussidio di disoccupazione in favore del minorato aspirante all'assegno di incollocamento. Ove non vi siano stati mutamenti è evidente che l'Ufficio rilascerà la dichiarazione così come è stata formulata nell'allegato, salvo ad informare tempestivamente la competente Rappresentanza provinciale dell'O.N.I.G. non appena il minorato venga avviato al lavoro; e ciò ai fini della sospensione dell'assegno di incollocamento.

Qualora, invece, risultasse che l'invalido, tra la data della domanda per ottenere l'assegno di incollocamento e la data della dichiarazione dell'Ufficio, è stato occupato o ha percepito il sussidio di disoccupazione, pur essendo in atto disoccupato e senza alcun sussidio, si dovrà specificare tale circostanza nella voce «annotazioni varie» (esempio: se un invalido è disoccupato dal 10 settembre 1957, e la domanda di assegno è stata fatta il 1° settembre, l'Ufficio nella dichiarazione metterà la data del 10 settembre con la relativa classe e nelle annotazioni varie specificherà che dal 1° al 9 settembre è stato occupato).

b) La seconda parte interessa gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro, i quali dovranno ricevere le dichiarazioni degli Uffici di Collocamento ed inoltrarle alle Rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G., previa annotazione delle medesime in apposito registro; cosicchè, oltre ad esercitare un diretto controllo sull'operato degli Uffici di Collocamento in un servizio così delicato, in qualsiasi momento possono trovarsi in condizioni di dare riscontro alle richieste dello scrivente sulla materia di che trattasi. Con l'occasione si precisa che eventuali comunicazioni degli Uffici di Collocamento alle Rappresentanze provinciali dell'O.N.I.G. in ordine alla sospensione dell'assegno di incollocamento dovranno essere inviate per conoscenza agli Uffici provinciali del Lavoro.

Ciò premesso, mentre si interessa la Sede centrale dell'O.N.I.G. a voler dare istruzioni alle proprie Rappresentanze provin-

1123

20 Settembre 1957 (n. 60)

INVALIDI DI GUERRA
(assegno di incollocamento)

ciali in ordine a quanto sopra disposto, si invitano gli Uffici regionali e provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione a fornire allo scrivente le dovute assicurazioni sull'argomento.

Il Ministro

f.to Gui

COLLOCAMENTO
(alberghi)

1 Ottobre 1957 (n. 62)

**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Roma, 1 ottobre 1957

Prof. n. 56-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupazione

e p.c.:

- Agli Uffici Regionali, Interprovinciali
e Provinciali del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: D.P.R. 18 luglio 1957, n. 773 - Disciplina del collocamento dei lavoratori di albergo.

Nella *Gazz. Uff. n. 219, del 4 settembre 1957*, è stato pubblicato il *D.P.R. 18 luglio 1957, n. 773*, recante norme per la disciplina del collocamento dei lavoratori d'albergo.

La emanazione di tale decreto, avente natura regolamentare ai sensi dell'art. 23 della *legge 29 aprile 1949, n. 264*, è stata suggerita dalla opportunità di adattare il collocamento alle esigenze di un settore, come quello alberghiero, che presenta particolari caratteristiche sia per la preminente natura fiduciaria dei rapporti tra lavoratori e azienda, sia per la spiccata mobilità professionale dei lavoratori interessati.

Nel contempo, il decreto rappresenta un riconoscimento dell'elevato livello dei requisiti professionali richiesti al lavoratore di albergo, non solo dal punto di vista della preparazione tecnica, ma anche da quello delle sue doti morali e personali, alle quali è più strettamente connesso il carattere fiduciario delle mansioni affidategli.

Per tali ragioni il nuovo provvedimento si propone di tutelare, congiuntamente, da una parte le esigenze delle aziende alberghiere - a cui la istituzione di uno schedario centrale consente di avere conoscenza delle disponibilità sul piano nazionale dei lavoratori qualificati del settore - dall'altra l'interesse dei la-

1 Ottobre 1957 (n. 62)

COLLOCAMENTO
(alberghi)

voratori, a cui viene riconosciuta la massima mobilità professionale.

Qui di seguito si illustra la portata dei diversi articoli del decreto.

Art. 1 - Richiama le norme inderogabili e generali poste dal Titolo II della legge n. 264, facendo salve le speciali forme stabilite dal decreto e designa le categorie di aziende e di lavoratori cui è applicabile la particolare disciplina del collocamento.

Art. 2 - Mantiene l'obbligo della iscrizione presso gli Uffici di Collocamento, territorialmente competenti, ai sensi degli articoli 8 e 24 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Al riguardo, si precisa che l'attuazione della speciale disciplina del collocamento dei lavoratori di cui trattasi richiede le stesse norme vigenti per l'iscrizione, il controllo e l'avviamento delle altre categorie di prestatori di lavoro.

I lavoratori che, ai sensi dell'art. 3 del decreto, chiedano di essere iscritti nello schedario nazionale, istituito presso l'Ufficio regionale del Lavoro di Roma, compileranno due «domande di iscrizione nelle liste di collocamento» (Mod. C/6) utilizzando lo spazio riservato alle «note del collocatore» per l'eventuale descrizione del proprio *curriculum professionale*.

Gli Uffici in indirizzo dovranno richiamare l'attenzione dei dipendenti Uffici di Collocamento sulla necessità che le notizie relative al *curriculum professionale* dei predetti lavoratori riguardino la denominazione delle aziende alberghiere presso le quali gli interessati hanno svolto la loro attività, le mansioni di volta in volta ad essi attribuite, i vari periodi di lavoro, il grado di conoscenza di lingue straniere ed ogni altro opportuno elemento di giudizio.

In caso di reinscrizione, i lavoratori di cui trattasi compileranno unicamente, in duplice copia, la relativa domanda (Mod. C/7).

Il collocatore, a sua volta, provvederà a compilare due copie della «scheda professionale» (Mod. C/2).

Art. 3 - Istituisce, presso l'Ufficio regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Roma, uno schedario nazionale

in cui possono domandare di essere compresi i lavoratori iscritti nelle liste degli Uffici di Collocamento di cui all'art. 2, purchè siano in possesso di una delle qualifiche previste dal successivo art. 5.

Il predetto schedario, come è ben chiaramente precisato nel decreto, ha lo scopo di fornire agli interessati utili indicazioni in merito alla disponibilità, nel territorio nazionale, dei lavoratori qualificati del settore.

Per quanto riguarda le modalità di coordinamento funzionale ed organizzativo fra schedario nazionale ed Uffici di iscrizione, appare necessario che questi ultimi inviino allo «Schedario nazionale dei lavoratori d'albergo» presso l'Ufficio regionale del Lavoro e della Massima Occupazione di Roma, unitamente alla seconda copia del *Mod. C/6*, compilata dal lavoratore, anche la seconda copia della scheda professionale *Mod. C/2*. Se trattasi di reinscrizione è sufficiente il solo invio della seconda copia del *Mod. C/7*.

L'Ufficio regionale del Lavoro di Roma utilizzerà le schede professionali per la istituzione dello schedario nazionale - da suddividere per qualificazione professionale secondo l'ordine stabilito dall'art. 5 del decreto - provvedendo a conservare le domande dei lavoratori in cartelle individuali da tenersi per ordine numerico.

Il citato Ufficio regionale dovrà fornire, verbalmente o per iscritto, ai titolari (o loro rappresentanti) delle aziende alberghiere, ogni utile informazione relativamente alla disponibilità, nelle varie località del territorio nazionale, di lavoratori qualificati della categoria, nonché altre eventuali notizie concernenti il «curriculum professionale» degli interessati.

Gli Uffici di iscrizione provvederanno a segnalare, tempestivamente, allo schedario nazionale (distintamente per ogni lavoratore e non, cumulativamente, per più unità lavorative) ogni variazione concernente la posizione dei lavoratori che abbiano fatto domanda di essere iscritti in tale schedario (avviamenti al lavoro, cancellazione per mancata presentazione al controllo mensile dello stato di disoccupazione etc.). L'Ufficio regionale del Lavoro di Roma curerà, in questi casi, lo spostamento delle schede dallo schedario dei «disponibili» a quello dei «cancellati».

1 Ottobre 1957 (n. 62)

COLLOCAMENTO
(alberghi)

Nelle suindicate cartelle individuali saranno conservate la prima domanda di iscrizione nello schedario nazionale (quelle eventuali di reinscrizione) e tutte le altre notizie fornite dai competenti Uffici di Collocamento in merito al singolo lavoratore. Sarà, altresì, opportuno che il menzionato Ufficio regionale istituisca uno schedario pilota (avvalendosi dei *Mod. C/3*), da tenersi in stretto ordine alfabetico, provvedendo a riportare sugli stessi modelli il numero di posizione della ricordata cartella individuale.

Nell'ipotesi di cambiamento di residenza dei lavoratori si osserveranno le vigenti istruzioni valedoli per gli altri prestatori di lavoro e l'Ufficio di Collocamento del Comune in cui lo interessato avrà fissata la propria residenza darà notizia allo schedario nazionale di tale variazione.

Artt. 4 e 5 - Specificano le specializzazioni e le qualificazioni per le quali è ammessa, da parte del datore di lavoro, la richiesta nominativa e quelle per le quali è invece prescritta la richiesta numerica, determinandone le modalità.

Si sottolinea, in particolare, che non è applicabile nei confronti dei lavoratori d'albergo, in possesso delle prescritte qualifiche professionali, il principio della territorialità del collocamento posto dall'art. 15, 1° comma, della *legge 29 aprile 1949, n. 264* (i lavoratori che risiedano nella località nella quale si svolgono i lavori, sono preferiti nell'avviamento al lavoro). In occasione degli avviamenti di tali prestatori di lavoro è, tuttavia, opportuno che gli Uffici di Collocamento diano di ciò notizia agli Uffici provinciali del Lavoro nella cui circoscrizione territoriale hanno sede le aziende alberghiere che effettuano le assunzioni. In tal modo, si consente agli Uffici interessati di rilevare le immigrazioni dei lavoratori d'albergo nelle rispettive provincie.

La preferenza per i lavoratori locali resta, invece, ferma quando trattisi di avviare al lavoro categorie di personale d'albergo non soggette alla scelta nominativa.

Art. 6 - Nel rispetto della competenza di classificazione dei lavoratori inderogabilmente assegnata alle Commissioni provinciali per il collocamento dall'art. 25 della *legge n. 264*, viene stabilito che queste ultime, per la qualificazione professionale

dei lavoratori d'albergo, debbano avvalersi dell'opera di tecnici o esperti della categoria designati pariteticamente da datori di lavoro e da prestatori d'opera della categoria stessa.

Come si è già avuto occasione di precisare a proposito dello analogo organo consultivo previsto dal *D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1241*, contenente la disciplina del collocamento dei lavoratori delle aziende di panificazione (cfr. *circolare 12/42-XXV del 6 febbraio 1957*), non sembra opportuno che debba farsi luogo alla emanazione di provvedimenti formali anche per la nomina dei collegi paritetici di tecnici o esperti della categoria dei lavoratori d'albergo. Sarà, quindi, sufficiente che i designati dalle organizzazioni sindacali di categoria (datori di lavoro e lavoratori) e il rappresentante dell'Ispettorato del Lavoro, siano convocati, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro nella sua qualità di Presidente della Commissione provinciale per il collocamento.

Si pregano, a questo riguardo, gli Uffici del Lavoro di provvedere, con sollecitudine, a chiedere alle predette associazioni sindacali la designazione di detti tecnici o esperti.

Art. 7 - Prevede l'inclusione - nel Comitato per il collocamento e per l'assistenza economica ai lavoratori disoccupati, costituito in seno alla Commissione centrale per l'avviamento al lavoro - di alcuni esperti che hanno particolare conoscenza della organizzazione alberghiera e, quindi, anche della materia relativa alla qualificazione professionale ed al collocamento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui trattasi.

* * *

Gli Uffici del Lavoro sono pregati di diramare ai dipendenti Uffici di Collocamento, sulla base della presente circolare, le necessarie istruzioni per l'applicazione della speciale disciplina del collocamento dei lavoratori d'albergo.

Si resta in attesa di assicurazione di adempimento.

Il Ministro
f.to Gui

10 Ottobre 1957 (n. 63)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXVIII

Roma, 10 ottobre 1957

Prot. n. 43-XXVIII

- Agli Ispettorati del Lavoro
- Agli Uffici del Lavoro e della Massa Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Programmi dei corsi di insegnamento complementare per apprendisti - Proroga.

Con circolare n. 48 del 31 luglio 1957, questo Ministero ha chiesto agli Uffici in indirizzo di dare il loro contributo alla elaborazione dei programmi in oggetto e di far pervenire le loro proposte entro il 30 settembre 1957.

In relazione a tale richiesta, poichè alcuni Uffici hanno fatto presente di non aver completato il loro lavoro per la data suddetta ed hanno chiesto una proroga alla presentazione dei programmi, questo Ministero aderisce alla richiesta precisando che le proposte dovranno pervenire improrogabilmente entro il 31 ottobre 1957.

Il Ministro

f.to Gui

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

10 Ottobre 1957 (n. 64)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXVIII

Roma, 10 ottobre 1957

- Agli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 14-XXVIII

e p.c.:

- Agli Uffici del Lavoro e della Massima Occupazione

Loro Sedi

Oggetto: Legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina dell'apprendistato - Vigilanza da parte degli Ispettorati del Lavoro.

Come è noto, a seguito dell'entrata in vigore della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, sulla disciplina dell'apprendistato, si è registrato in tutte le provincie un sensibile incremento nella occupazione dei giovani. Tale tendenza, accertata nel 1955 e nel 1956, in occasione della prima e seconda rilevazione annuale, è stata riconfermata anche nella terza rilevazione al 31 marzo 1957.

Rispetto alla precedente rilevazione, (31 marzo 1956), il numero degli apprendisti occupati nel complesso delle aziende risulta aumentato di 111.061 unità, (pari al 31,26 per cento), di cui 51.852, (pari al 31,73 per cento), nelle aziende artigiane e 59.209 (pari al 30,85 per cento), in quelle non artigiane.

Nel constatare che tali risultati costituiscono una conferma che la nuova disciplina dell'apprendistato ha permesso il raggiungimento dell'obiettivo di favorire l'incremento della occupazione giovanile e di stimolare la formazione professionale dei giovani, questo Ministero deve rilevare che non sempre i giovani assunti in qualità di apprendisti svolgono mansioni per le quali si richieda la costituzione dello speciale rapporto di apprendistato e talvolta il lavoro ad essi affidato consiste in operazioni elementari da compiersi fin dal momento dell'assunzione e senza prospettive di sviluppo.

10 Ottobre 1957 (n. 64)

APPRENDISTATO
(applicazione legge 1955, n. 25)

Poichè in questi casi la formazione del rapporto deve ritenersi illegittima, perchè non ricorre lo scopo che la giustifica: quello cioè di conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, si richiama l'attenzione degli Ispettorati del Lavoro sulla necessità di intensificare l'opera di vigilanza già iniziata, onde assicurare il rispetto della legge.

Per quanto concerne i giovani, il cui rapporto di apprendistato è stato regolarmente costituito, e che sono iscritti ai corsi di insegnamento complementare, si deve far rilevare che non sempre la frequenza ai corsi stessi è soddisfacente e che spesso la importanza della norma relativa alla obbligatorietà della frequenza (art. 17, 1° comma, della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, e art. 20 del *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668*) viene sottovalutata, sia dai datori di lavoro, sia dagli apprendisti.

Poichè, come è noto, il carattere obbligatorio dei corsi è in relazione al fatto che la formazione professionale dell'apprendista si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare, si pone la necessità di intensificare, nei confronti dei datori di lavoro e degli apprendisti, tanto l'opera di chiarificazione, quanto soprattutto l'opera di vigilanza (art. 41 del *D.P.R. n. 1668 del 1956*), allo scopo di rendere possibile ai corsi in parola il conseguimento dei fini per i quali sono stati istituiti.

Gli Uffici del Lavoro, cui la presente è diretta per conoscenza, debbono pertanto provvedere affinchè gli Istruttori - tenuti quindicinalmente a comunicare agli imprenditori interessati le giornate e le ore di assenza degli apprendisti (art. 20, 2° comma, del *D.P.R. n. 1668 del 1956*) - inviino detta comunicazione anche ai competenti Uffici ed Ispettorati del Lavoro, onde consentire a questi ultimi il tempestivo esercizio della loro opera di vigilanza.

Per quanto riguarda l'attività ispettiva da svolgere presso gli enti gestori dei corsi, questo Ministero deve formulare alcuni rilievi sulla base dei verbali pervenuti, sia per quanto riguarda la parte didattica, sia per quanto riguarda la parte amministrativa.

In merito alla parte didattica si è rilevato che:

- 1) non sempre l'attrezzatura scolastica è idonea allo svolgimento delle lezioni;

- 2) non sempre il materiale di cancelleria ed i libri di testo vengono forniti agli allievi;
- 3) non sempre le lezioni hanno inizio puntualmente rispetto all'orario fissato, perchè gli istruttori giungono con ritardo;
- 4) non sempre gli istruttori registrano di volta in volta l'argomento delle lezioni;
- 5) non sempre i registri di presenza degli allievi vengono firmati all'inizio ed alla fine delle lezioni;
- 6) non sempre gli spazi, corrispondenti agli assenti, sono annullati al termine delle lezioni;
- 7) non sempre gli istruttori comunicano quindicinalmente agli imprenditori interessati le ore di assenza di ciascuno degli apprendisti.

In merito alla parte amministrativa si è rilevato che:

- 1) non sempre negli appositi registri viene effettuata la iscrizione cronologica del movimento delle entrate e delle uscite, nè del materiale acquistato e distribuito;
- 2) non sempre gli apprendisti rilasciano regolare quietanza del materiale di cancelleria ricevuto in dotazione.

* * *

Questo Ministero resta in attesa di conoscere dagli Ispettorati del Lavoro i risultati degli accertamenti eseguiti e delle eventuali prescrizioni rilasciate (circolare 13/1 del 1° marzo 1955, paragrafo VIII).

Il Ministro
f.to Gui

19 Ottobre 1957 (n. 66)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 19 ottobre 1957

Prot. n. 15-XXVIII All. 1

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro e della Massima Occupazione
e p.c.:
- Agli Ispettorati del Lavoro
Loro Sedi

**Oggetto: Corsi di insegnamento complementare per apprendisti -
Richiesta dati.**

Codesti Uffici del Lavoro hanno ripetutamente segnalato che l'importanza dell'insegnamento complementare viene ancora sottovalutata, sia dagli apprendisti, sia dai datori di lavoro.

Al fine di stabilire l'entità del fenomeno ed in che misura detto fenomeno si sia riflesso sull'andamento dei corsi svolti nel passato esercizio (1956-1957), si prega di intervenire con la *massima urgenza* presso gli Enti gestori dei corsi, affinché facciano pervenire a codesti Uffici, unitamente al registro delle presenze, un prospetto riepilogativo, in triplice copia, conforme all'allegato, nel quale sia precisato, per ciascun corso, il numero delle lezioni svolte e, a fianco del nominativo di ogni apprendista, il numero delle presenze e delle assenze effettuate, nonché il giudizio, espresso in decimi, sulla diligenza dimostrata nella frequenza del corso e sul profitto ottenuto.

Nel caso in cui il giudizio degli istruttori sul profitto di ciascun apprendista non sia stato espresso in voti, gli Uffici del lavoro inviteranno gli Enti gestori a provvedersi sulla base della documentazione in possesso degli Enti stessi.

Mentre due copie del prospetto in parola dovranno essere tratteneute da codesti Uffici, una copia, timbrata, e firmata dal Direttore di ciascun Ufficio, dovrà essere rimessa a questo Ministero entro e non oltre il 15 novembre 1957.

1134

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

19 Ottobre 1957 (n. 66)

Poichè il possesso dei dati richiesti è indispensabile a questo Ministero per la data suddetta, si richiama la personale attenzione dei Direttori degli Uffici del Lavoro sulla assoluta necessità che i dati stessi pervengano entro la data fissata.

Il Ministro
f. to Gui

19 Ottobre 1957 (n. 66)

APPRENDISTATO
(insegnamento complementare)

Provincia di

Ente Gestore

Sede del corso

Corso approvato con decreto n.

Cognome e nome dell'apprendista	Qualifica da conseguire al termine dell'apprendistato	Numero delle lezioni svolte	Numero delle assenze	Percentuale delle assenze rispetto alle lezioni	Giudizio espresso in decimi
1	2	3	4	5	6

Visto dell'Ufficio del Lavoro
e della Massima Occupazione

Firma del legale rappresentante
dell'Ente Gestore

MINORI
(occupazione inferiori anni 14).

30 Ottobre 1957 (n. 184)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XXVIII

Roma, 30 ottobre 1957

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 309/C.3

Loro Sedi

Oggetto: Legge 26 aprile 1934, n. 653 - Occupazione di fanciulli minori di 14 anni.

Questo Ministero ha rilevato dai risultati del censimento generale della popolazione, pubblicati su un recente volume dello Istituto Centrale di Statistica, che il fenomeno della occupazione dei fanciulli minori di 14 anni nei vari settori produttivi è abbastanza diffuso.

La preoccupazione che il suddetto fenomeno abbia maggiormente ad estendersi, con evidente pregiudizio delle finalità sociali che la *legge 26 aprile 1934, n. 653*, persegue, induce questo Ministero a ricordare a codesti Uffici quanto segue:

La su menzionata *legge n. 653*, nel sancire, all'art. 5, che i fanciulli di età inferiore a 14 anni non possono essere addetti al lavoro nelle aziende diverse da quelle agricole, prevede, all'art. 7, la possibilità dell'ammissione al lavoro dei fanciulli di età da 12 a 14 anni ove ricorrano particolari esigenze tecniche o locali, tra le quali ultime è stato considerato anche lo stato di assoluta indigenza.

In tali casi, il libretto di lavoro può essere rilasciato, a richiesta dell'interessato, dall'autorità comunale, previo accertamento della idoneità fisica al lavoro cui si intende avviare il minore, quando l'Ispettorato del Lavoro abbia riconosciuto la sussistenza della grave necessità economica della famiglia del minore, mediante apposite indagini intese ad accertare anche il grado di istruzione conseguito dal medesimo.

L'osservanza rigorosa delle suesposte disposizioni consentirà un incremento della occupazione degli adulti, assicurerà una

30 Ottobre 1957 (n. 184)

MINORI
(occupazione inferiori anni 14)

maggior tutela della salute e della moralità del fanciullo e sarà di incentivo per una più diffusa ottemperanza agli obblighi scolastici.

In relazione a quanto sopra illustrato, questo Ministero ritiene opportuno richiamare l'attenzione di codesti Ispettorati sulla necessità che sia esercitato un controllo accurato dei lavoratori minori di 14 anni, occupati nei vari settori produttivi, esclusa l'agricoltura per la quale non vi sono disposizioni legislative limitatrici dell'assunzione dei minori, e, inoltre, siano adottati adeguati provvedimenti contravvenzionali a carico dei datori di lavoro inadempienti.

Nei sensi di cui sopra, si pregano codesti Ispettorati di voler uniformare la propria azione in materia.

Il Ministro

f. to Gui

1138

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(finanziamento corsi)

6 Novembre 1957 (n. 67)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXXII

Roma, 6 novembre 1957

Prot. n. 22-XXXII

- A tutti gli Uffici Regionali e Provin-
ciali del Lavoro e della Massima Oc-
cupazione

Loro Sedi

Oggetto: Svincolo fondi stanziati per lo svolgimento di corsi di addestramento professionale.

Come è noto, questo Ministero, con **circolare n. 13 in data 11 gennaio u.s.**, ha autorizzato gli Uffici in indirizzo ad effettuare in unica soluzione lo svincolo dei fondi assegnati per i corsi per giovani lavoratori gestiti dall'Istituto nazionale istruzione professionale agricola (INIPA) in considerazione del fatto che trattasi di corsi di breve durata e di somme di ammontare non rilevanti.

Questo Ministero ritiene, a parziale modifica della **circolare n. 23 in data 18 giugno 1952**, che lo stesso trattamento usato nei confronti dell'Ente citato possa essere esteso ad altri casi, e pertanto autorizza gli Uffici in indirizzo ad effettuare lo sblocco, in unica soluzione, dei fondi per la gestione dei corsi di addestramento professionale in tutti quei casi in cui codesti stessi Uffici ne ravvisino l'opportunità in relazione alla durata dei corsi ed all'ammontare delle somme stanziato, e semprechè si tratti di Enti gestori che diano al riguardo i più ampi affidamenti.

Il Ministro

f.to Gui

8 Novembre 1957 (n. 68)

APPRENDISTATO
(giornata nazionale)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 8 novembre 1957

Prot. n. 16-XXVIII

- Agli Uffici Regionali e Provinciali del
Lavoro

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Organizzazione della «Giornata Nazionale dell'Apprendista».

La costituzione di rapporti di apprendistato ha segnato, dopo l'entrata in vigore della *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, come si può rilevare dalle rilevazioni statistiche ministeriali, un apprezzabile aumento. Non sempre, peraltro, a tale auspicato incremento si è associato - come è invece necessario - un miglioramento qualitativo dell'addestramento professionale, che nell'apprendistato si attua e con l'attività lavorativa nell'azienda e con l'insegnamento complementare.

Questa Amministrazione ha ritenuto, perciò, con la *circolare n. 64 del 10 ottobre 1957*, di accrescere l'opera di vigilanza dei propri organi ispettivi; di richiamare l'attenzione delle Organizzazioni sindacali perchè l'apprendistato trovi, nella naturale sede contrattuale, la necessaria disciplina; di promuovere ogni opportuna iniziativa per un sempre più largo e consapevole interessamento dei giovani; di adeguare, infine, i programmi dei corsi complementari alle esigenze addestrative.

Si è ritenuto però che ogni iniziativa sul piano amministrativo potrà meglio e più concretamente attuarsi se sui problemi dell'apprendistato verrà portata - in modo diretto - l'attenzione degli ambienti e delle categorie interessate. Il 26 gennaio 1958, in giornata festiva assai prossima a quella dedicata alla memoria di San Giovanni Bosco, sarà perciò celebrata una «Giornata Na-

zionale dell'Apprendista».

La manifestazione, che sarà preceduta dall'affissione di un manifesto e dalla diffusione di un cortometraggio destinato a porre in evidenza gli aspetti pratici e teorici dell'addestramento professionale e le prospettive di maggiore occupazione che alla qualificazione conseguono, nonché da opportuni dibattiti radiofonici, televisivi e sulla stampa, avrà luogo in tutti i capoluoghi di provincia ed avrà caratteristiche di maggiore rilievo in Torino, Firenze e Napoli, rispettivamente per l'apprendistato nella industria, nell'artigianato e nel commercio.

La «Giornata», alla quale dovranno essere invitate, con possibilità di attiva partecipazione e di aperto dibattito, le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, gli organi locali dei Ministeri dell'Industria e Commercio e della Pubblica Istruzione, le Camere di commercio, industria e agricoltura e tutti gli Enti che operano nel settore dell'addestramento professionale dei giovani, dovrà comprendere:

a) una dettagliata esposizione sulla situazione locale dell'apprendistato, con particolare riguardo alle effettive possibilità di occupazione connesse all'acquisizione di una concreta qualificazione;

b) una larga discussione di carattere generale, alla quale potranno utilmente partecipare, con il concorso delle Sedi dello Ente Nazionale Addestramento Lavoratori del Commercio (che in tal senso riceveranno istruzioni dal centro) lavoratori in possesso di una personale esperienza di corsi complementari e normali;

c) l'esposizione di pannelli di semplice ma efficace valore indicativo, atti a porre in evidenza le varie esigenze di manodopera qualificata nell'industria, nel commercio e nell'artigianato;

d) una mostra di prodotti dell'attività lavorativa degli apprendisti;

e) una visita, dove esistano, ai Centri di orientamento professionale dell'Ente Nazionale per la Prevenzione degli Infortuni, con l'effettuazione, a favore di chi lo richieda, di visite psicofisiologiche gratuite;

8 Novembre 1957 (n. 68)

APPRENDISTATO
(giornata nazionale)

- f) una visita ad un Centro di addestramento professionale;
- g) la diffusione di una «Guida dell'Apprendista», di cui verranno tempestivamente curati la stampa e l'invio, e di materiale divulgativo e illustrativo in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Allo scopo di ottenere, per la realizzazione di questo largo complesso di iniziative, la necessaria collaborazione delle categorie e degli Enti interessati, è stata già convocata, sotto la presidenza dello scrivente, una riunione in data 31 ottobre 1957 alla quale hanno aderito:

- 1) i Ministeri dell'Industria e Commercio e della Pubblica Istruzione;
- 2) la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Confederazione Generale Italiana del Commercio, la Confederazione Generale dell'Artigianato Italiana, la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana e la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti;
- 3) la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;
- 4) l'Ente Nazionale per la Prevenzione degli Infortuni, lo Ente Nazionale per l'Addestramento dei Lavoratori del Commercio, l'Istituto Nazionale Addestramento Perfezionamento Lavoratori dell'Industria, l'Istituto Nazionale Istruzione Addestramento Settore Artigiano, la Pontificia Opera di Assistenza, il Centro Nazionale Istruzione Orientamento Professionale, l'Automobile Club d'Italia, l'Ente Nazionale A.C.L.I. per l'Istruzione Professionale, l'Ente Nazionale C.I.S.S. Istruzione Professionale, l'Ente Nazionale Educazione Marinara, l'Istituto Addestramento Lavoratori e l'I.N.A.-Casa;
- 5) il Comitato Europeo per il Progresso Economico e Sociale e la Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro;
- 6) il Fronte della Famiglia, la Federazione Nazionale delle Associazioni tra le Famiglie Numerose, il Commissariato della Gioventù Italiana e il Centro Italiano Femminile.

La riunione, come si è veduto, aveva lo scopo di informare le suddette Organizzazioni dell'iniziativa e di chiederne la collaborazione al centro e nelle provincie.

L'iniziativa è stata da tutti accolta con favore e promessa la collaborazione, mentre è stato convenuto che la organizzazione della « *Giornata* » sarebbe stata affidata al Comitato per l'Apprendistato, che a sua volta avrebbe tenuto informate tutte le Organizzazioni sopraindicate.

Si invitano, pertanto, i Direttori degli Uffici del Lavoro a promuovere localmente, con la massima sollecitudine, analoghe riunioni e la costituzione di analoghi Comitati ristretti, e si resta in attesa di ricevere, *entro e non oltre il 30 novembre c.a.*, il programma delle manifestazioni della « *Giornata* » e l'indicazione dei fondi eventualmente necessari alle relative esigenze organizzative, di cui sarà richiesto l'accreditamento.

Il Ministro

f.to Gui

16 Novembre 1957 (n. 185)

LAVORO STRAORDINARIO
(assenze per malattia)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVII

Roma, 16 novembre 1957

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Prot. n. 26248/I-B-8

Loro Sedi

Oggetto: Assenze negli stabilimenti industriali per epidemia influenzale - Lavoro straordinario.

La Confederazione Generale dell'Industria Italiana ha segnalato a questo Ministero gli inconvenienti che derivano alle aziende industriali dalla diffusione della attuale epidemia influenzale.

Questa starebbe determinando, specie nel Settentrione, una considerevole percentuale di assenze di lavoratori, per cui le aziende, al fine di mantenere per quanto possibile invariato il livello di produzione, sarebbero necessariamente costrette in questo periodo ad una più intensa utilizzazione della ridotta manodopera presente al lavoro.

In considerazione di quanto sopra, la Confindustria ha prospettato al Ministero la opportunità di provvedimenti a carattere temporaneo che consentano alle aziende la possibilità di fronteggiare le difficoltà suddette facendo ricorso con una certa larghezza alla effettuazione di lavoro straordinario senza la osservanza delle limitazioni e degli obblighi stabiliti dalla *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*.

Da parte di questo Ministero si ritiene che effettivamente il fenomeno epidemico in taluni centri o zone possa avere assunto un certo rilievo nei riguardi del numero delle assenze dei prestatori d'opera dal lavoro e che da ciò derivino alle aziende dei disagi per la produzione a causa della deficienza di manodopera presente al lavoro.

Per ciò che concerne tuttavia gli obblighi stabiliti dalla legge e che si sostanziano nella notifica agli Ispettorati della esecuzione del lavoro straordinario e nel versamento al Fondo per la disoccupazione del 15 per cento sulle retribuzioni relative al-

le ore straordinarie compiute, questo Ministero non ha alcuna possibilità di aderire alla richiesta della Confindustria perchè gli obblighi suddetti sono prescritti dalla legge in ogni caso e nessun provvedimento amministrativo può derogarvi.

Per quanto si riferisce alle limitazioni del lavoro straordinario, come è ben noto, la *legge n. 1079* demanda agli Ispettorati del Lavoro un potere discrezionale nell'esame dei motivi che determinano l'esigenza dell'esecuzione di esso nell'azienda in rapporto alla impossibilità di assunzione di altri lavoratori.

Si ritiene quindi che, attraverso lo stesso precetto legislativo, gli organi di vigilanza possano valutare se, nell'ambito della propria circoscrizione territoriale, il fenomeno epidemico, per la sua intensità, meriti considerazione nei confronti delle effettive necessità aziendali.

Si richiama l'attenzione di codesti Uffici perchè, ove ricorrano le condizioni suddette, vogliano tenere nel debito conto la situazione epidemica locale al fine di non intralciare le aziende nelle loro esigenze produttive, in considerazione che la temporaneità stessa del fenomeno epidemico, laddove esso sussista, senza pregiudicare lo scopo della *legge n. 1079* per il maggiore assorbimento della manodopera, giustifichi le deroghe alla limitazione.

Il Ministro

f.to Gui

25 Novembre 1957 (n. 182)

DONNE
(lavoro notturno)MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro

Roma, 25 novembre 1957

Divisione XVIII

- A tutti gli Ispettorati del Lavoro

Prof. n. 237-H-3

Loro Sedi

Oggetto: Aziende esercenti cinematografi - Loro appartenenza al settore commerciale.

La questione dell'applicabilità o meno alle aziende esercenti cinematografi del divieto del lavoro notturno delle donne, sancito dall'art. 12 della *legge 26 aprile 1934, n. 653* - insorta a seguito dei provvedimenti contravvenzionali adottati da alcuni Ispettorati del Lavoro - è riconducibile a quella concernente la inclusione o meno delle aziende stesse nel novero delle imprese aventi carattere industriale.

In proposito questo Ministero ritiene di dover ribadire che le sale cinematografiche non rientrano fra le aziende industriali, per un duplice ordine di considerazioni.

In primo luogo, risalendo al principio ispiratore della norma, deve osservarsi che il motivo fondamentale per il quale il legislatore ha inteso limitare il divieto del lavoro notturno alle donne occupate nelle aziende industriali, deve attribuirsi alla natura delle lavorazioni che ivi si svolgono, le quali, presentando di massima il carattere di una particolare faticosità, hanno suggerito l'opportunità di predisporre misure tutelative della salute della donna lavoratrice. Ciò che non ricorre negli altri settori lavorativi del commercio o del credito, come anche per il personale femminile che riveste la qualifica di cassiera, mascherina o guardarobiera delle sale cinematografiche.

Inoltre, secondo la *communis opinio* militano a favore della tesi della esclusione delle aziende in questione dal settore industriale le seguenti ragioni:

a) l'imprenditore prende a nolo da una casa cinematografica alcune pellicole per prestare un servizio di proiezione cinemato-

1146

DONNE
(lavoro notturno)

25 Novembre 1957 (n. 182)

grafica a vantaggio del pubblico;

b) è soggetto al rischio proprio del commerciante.

In conclusione, questo Ministero ritiene che le sale cinematografiche siano riconducibili, sotto l'aspetto giuridico, alla categoria dei *pubblici esercizi* e che nei loro confronti non sia applicabile il su menzionato disposto dell'art. 12 della *legge 26 aprile 1934, n. 653*, il quale sancisce il divieto del lavoro notturno per le donne dipendenti dalle aziende industriali.

Nei sensi di cui sopra, si pregano codesti Ispettorati di voler uniformare la propria azione in materia.

Il Ministro

f.to Gui

9 Dicembre 1957 (n. 77)

MIGRAZIONI INTERNE

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALEDirezione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale

Divisione XXV

Roma, 9 dicembre 1957

Prot. n. 57-XXV

- Agli Uffici Regionali e Provinciali
del Lavoro e della Massima Occupa-
zione

Loro Sedi

**Oggetto: Fornitura degli scontrini ferroviari relativi alla Conces-
sione speciale V.**

Come è noto, con *decreto interministeriale 22 settembre 1954*, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazz. Uff. n. 98 del 29 aprile 1955*, venne approvato il nuovo testo delle «Concessioni speciali per determinati trasporti di persone, di bagagli e di altre cose sulle Ferrovie dello Stato», che, tra l'altro, introdusse variazioni nella numerazione e nel testo dei modelli relativi alla Concessione speciale V (operai, braccianti, lavoratori agricoli e loro masserizie).

In base alle suddette norme, i documenti di riduzione precedentemente in uso (*Mod. n. 25*, concernente il trasporto delle persone e *Mod. n. 26*, relativo al trasporto delle masserizie) sono stati modificati nel testo, e portano, rispettivamente, il numero 30 e 31.

Provvede per la stampa di tali modelli, in corrispondenza alle necessità degli Uffici, questo Ministero - Direzione generale degli AA.GG. e del Personale - Divisione V.

Ciò premesso, poichè la maggior parte degli Uffici del Lavoro si rivolge a questo Ministero-Direzione generale della Occupazione e dell'Addestramento professionale - Divisione XXV - per ottenere la fornitura dei menzionati documenti nn. 30 e 31, relativi alla Concessione speciale V, si pregano gli Uffici stessi di effettuare tali richieste esclusivamente alla citata Direzione generale degli AA.GG. e del Personale - Divisione V.

Il Ministro
f.to Gui

APPRENDISTATO
(artigiani)

12 Dicembre 1957 (n. 81)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXVIII

Roma, 12 dicembre 1957

Prot. n. 15-XXVIII All. 3

- Agli Uffici del Lavoro e della Massima
Occupazione

e p.c.:

- Agli Ispettorati del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Rilevazione degli apprendisti artigiani.

La legge 19 gennaio 1955, n. 25, stabilisce - come è noto - all'art. 28, che al pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti *dipendenti da imprese artigiane* provvede il Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, e che la erogazione delle somme medesime deve essere effettuata con decreto ministeriale in maniera forfettaria globale, secondo contratti da stipularsi tra il Fondo e gli istituti assicuratori per l'intera collettività degli apprendisti interessati.

Allo scopo di disporre dei dati relativi agli apprendisti assunti e dimissionati dalla data di entrata in vigore della legge - dati che gli imprenditori artigiani hanno fornito ai sensi dell'art. 27, 1° comma, della legge - si pregano pertanto gli Uffici in indirizzo di far pervenire a questo Ministero con la massima sollecitudine, e comunque non *oltre il 10 gennaio 1958*, gli elementi richiesti con gli allegati prospetti, da redigere in duplice copia.

Il Ministro

f.to Gui

Ufficio del Lavoro di

Anno 1955

**RILEVAZIONE DEGLI APPRENDISTI ARTIGIANI DESUNTA DALLE NOTIFICHE
EFFETTUATE DAGLI IMPRENDITORI ARTIGIANI AI SENSI DELL'ART. 27
DELLA LEGGE 19 GENNAIO 1955, n. 25**

**Apprendisti artigiani soggetti anche all'obbligo dell'assicurazione contro
gli infortuni sul lavoro**

M E S I	Esistenti al 1° del mese	Ammessi	Cessati	Esistenti alla fine del mese	Media aritmetica (Colonna A + Colonna D)
	A	B	C	D	$\frac{\quad}{2}$
Marzo					
Aprile					
Maggio					
Giugno					
Luglio					
Agosto					
Settembre					
Ottobre					
Novembre					
Dicembre					

IL DIRETTORE

12 Dicembre 1957 (n. 81)

APPRENDISTATO
(artigiani)

1149

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE 30 Dicembre 1957 (n. 83/7)
(lavoratori disoccupati)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale della Occupazione
e dell'Addestramento professionale
Divisione XXIII

Roma, 30 dicembre 1957

- Agli Uffici del Lavoro e della Massima
Occupazione

Allegati 6

e p.c.:

- Alle Prefetture
- Agli Ispettorati del Lavoro
- Agli Ispettorati forestali
- Agli Uffici del Genio Civile

Loro Sedi

**Oggetto: Piano di impiego della manodopera disoccupata per lo
esercizio finanziario 1958-59.**

Questo Ministero ha avuto modo di rilevare che nei decorsi esercizi finanziari l'attuazione dei programmi riguardanti gli interventi a sollievo della manodopera disoccupata non è avvenuta - come era auspicabile - con la necessaria rapidità, principalmente a causa del ritardo con il quale sono stati approntati e trasmessi allo scrivente i relativi elaborati tecnici.

Per tale motivo i provvedimenti di concessione dei cantieri e dei corsi si sono diluiti durante l'esercizio finanziario, con la conseguenza che molte località, per le quali gli enti gestori non avevano curato la tempestiva preparazione dei progetti o l'invio di proposte, sono rimaste prive, nei momenti di maggior peso della disoccupazione, delle necessarie provvidenze per l'impiego della manodopera disoccupata.

Si pone pertanto la necessità di eliminare l'accennato inconveniente e di mettere codesti Uffici in condizione di disporre del tempo necessario per la preparazione dei piani provinciali, senza l'assillo di immediate scadenze di termini e soprattutto per consentire che gli elaborati tecnici siano predisposti tempestivamente, evitando il loro accumularsi presso gli uffici tecnici,

30 Dicembre 1957 (n. 83/7) ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

che finora, a causa della ristrettezza dei termini, non avevano la possibilità di esaminarli con la necessaria ponderazione.

Peraltro, data la impossibilità di conoscere fin d'ora la consistenza dei mezzi finanziari a disposizione, non si è in grado di fornire con la presente circolare alcuna precisazione circa la entità degli stanziamenti che potranno essere destinati, nel prossimo esercizio finanziario 1958-59, alla realizzazione delle varie iniziative nè la esatta ripartizione di essi tra le varie provincie - e ciò vale particolarmente per l'attività cantieristica - in quanto il relativo piano potrà essere stabilito solo dopo la elaborazione dei dati statistici riferiti al corrente anno solare.

Ciò premesso, si comunicano qui di seguito i criteri e le modalità secondo i quali codesti Uffici dovranno provvedere, per le singole forme di interventi, alla preparazione dei relativi piani.

* * *

Cantieri di lavoro e di rimboschimento.

Sulla base delle assegnazioni del corrente esercizio 1957-58, dovrà essere effettuata una pianificazione provvisoria che sarà in seguito opportunamente rettificata per adeguarla alle assegnazioni definitive, che questo Ministero confida di poter comunicare entro il mese di marzo 1958.

In attesa di tali comunicazioni dovrà quindi curarsi l'approntamento dei progetti di modo che, subito dopo la trasmissione a questo Ministero dei piani definitivi - *da effettuarsi entro il 15 aprile 1958* - possa farsi luogo alla trasmissione di tutti o della massima parte dei progetti di cantieri inclusi nei piani.

Questo Ministero curerà quindi, entro i primi mesi dell'esercizio 1958-59, il perfezionamento degli adempimenti relativi all'approvazione dei cantieri - compreso l'accreditamento dei fondi - in maniera che codesti Uffici abbiano la possibilità di disporre l'apertura dei cantieri nei momenti ritenuti più opportuni.

Rimangono valide le istruzioni già impartite per l'esercizio 1957-58, che qui appresso si riproducono, integrate dalle disposizioni di cui l'ulteriore esperienza ha dimostrato l'opportunità.

Il piano dovrà essere redatto, sentite le locali Prefetture, le Commissioni provinciali per il collocamento e gli uffici tecnici vigilatori.

Non potendo prevedersi l'entità delle assegnazioni di fondi per la istituzione di cantieri, questo Ministero non è in grado, neppure per l'esercizio 1958-59, di predisporre direttamente, di intesa con il Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste, il piano di cantieri per la montagna, in relazione alla *legge 25 luglio 1952, n. 991*.

Pertanto, dovranno essere presi opportuni accordi, in sede di redazione del piano di cantieri, con gli Ispettorati ripartimentali forestali e con gli Amministratori delle Foreste demaniali, *allo scopo di stabilire quali cantieri, da effettuarsi in applicazione della legge citata, possano essere inseriti nel piano stesso nella parte relativa alle zone montane.*

In tale sede è opportuno tenere presente l'utilità di sviluppare al massimo le programmazioni relative ai cantieri di rimboschimento.

Nella redazione del piano dovranno inoltre essere osservate le seguenti norme:

a) il contingente di giornate-operaio a disposizione di ciascuna provincia va ripartito fra i vari comuni della provincia stessa in base al rapporto fra disoccupati e popolazione attiva, secondo lo schema già diramato nell'esercizio finanziario 1957-58.

Codesti Uffici fisseranno, in relazione alle situazioni locali, la percentuale dell'assegnazione complessiva di giornate da ripartire con l'accennato criterio e quella da attribuire con criteri discrezionali, in considerazione di particolari necessità;

b) il piano deve contenere l'indicazione dei comuni della provincia per i quali sia ritenuto necessario un intervento a sollievo della disoccupazione e per cui già esista o possa essere redatto, entro breve termine, un progetto di cantiere di lavoro o di rimboschimento;

c) per ciascun comune compreso nel piano, deve indicarsi, entro i limiti dei progetti inviati o da inviarsi, quanti disoccupati - e per quale durata - dovranno essere avviati a ciascun cantiere allo scopo di alleviare lo stato della disoccupazione locale.

Il numero dei lavoratori deve essere previsto per multipli di 5 fino a 100 e per multipli di 10 oltre i 100; la durata deve essere prevista in giorni 25 o 51 o 76 o 102 o 127 o 153;

d) qualora per lo stesso comune esistano più progetti di cantieri e si renda necessario operare una scelta fra gli stessi, allo scopo di non superare le giornate assegnate al comune, deve essere data la precedenza alle opere che abbiano importanza preminente ai fini della utilità collettiva, accertando che le opere proposte in piano siano attuali, onde evitare l'approvazione di cantieri relativi ad opere non più necessarie, con conseguenti successive richieste di revoche.

In proposito si segnala la necessità di dare la preferenza a progetti di cantieri di lavoro che fossero eventualmente rivolti alla costruzione di idonee sedi di riunione per lo svolgimento di attività di interesse comune per le popolazioni dei piccoli centri, particolarmente rurali.

L'opportunità di tale preferenza deriva dalla constatazione che spesso le popolazioni rurali tendono ad abbandonare i centri di origine per trasferirsi nei grandi agglomerati urbani, spinte dal desiderio di trovare in essi condizioni di vita più confortevoli.

Se attraverso la istituzione delle sedi di riunione sopra indicate, che potrebbero contenere nidi di infanzia, saloni di trattamento, biblioteche, gabinetti per visite mediche, sale per riunioni familiari, ecc., si potrà rendere più gradita la permanenza della popolazione rurale nei propri paesi, arginando il fenomeno dell'urbanesimo, si compirà opera di grande utilità sociale;

e) per ciascun cantiere deve indicarsi, nel modo più preciso possibile, la natura dei lavori da eseguire. Se si tratta di prolungamenti, deve annotarsi non solo il numero del cantiere da prolungare (o dell'ultimo cantiere da prolungare nel caso ci siano stati altri precedenti prolungamenti), ma, possibilmente, la precisa natura dei lavori.

Nel caso che l'Ufficio non conosca ancora - al momento della redazione del piano - la natura dei lavori da eseguire, indicherà semplicemente «lavori da definire»;

f) per ciascun cantiere devono indicarsi gli estremi del relativo progetto qualora questo sia già stato trasmesso al Ministero;

nel caso, invece, non sia stato ancora inviato, si deve indicare lo stato in cui si trova (es. «progetto in elaborazione» oppure «progetto all'esame del Genio Civile», ecc.);

g) nella formulazione delle proposte deve darsi la precedenza alle località economicamente meno favorite e al completamento dei progetti già parzialmente finanziati con altri cantieri. Per i prolungamenti si raccomanda la osservanza della procedura disposta dalle vigenti norme (pag. 4, n. 4, per i cantieri di rimboschimento, e pag. 6, n. 4, per i cantieri di lavoro);

h) per l'invio di nuovi progetti devono essere applicate le istruzioni già impartite al riguardo (elaborati tecnici al completo, documentazione della proprietà dei terreni, documentazione della natura giuridica degli enti gestori, ecc.);

i) per i cantieri di lavoro è necessario che sia accertato il carattere di pubblica utilità - richiesto dalla *legge 29 aprile 1949, n. 264* - delle opere da realizzare.

Al riguardo, pure essendo riservata a questo Ministero ogni definitiva decisione, è opportuno che si eviti l'invio di progetti per i quali appaia evidente la mancanza di detto requisito;

l) nei progetti per l'istituzione di cantieri di rimboschimento, o di sistemazione montana, le spese per il materiale d'uso di rapido consumo e per quello da inventariare, nonché le spese varie, debbono essere poste, di massima, a carico del bilancio del Ministero dell'Agricoltura e delle Foreste o dei fondi per le miglioni dei Comuni o dei fondi dei Consorzi provinciali di rimboschimento. Solo eccezionalmente possono essere poste a carico di questo Ministero e, in ogni caso, in percentuale non superiore al 3 per cento dell'importo del trattamento economico dei lavoratori.

È opportuno prevedere e proporre, quando possibile, il trasferimento di materiali residui da cantieri chiusi, a favore di cantieri da istituire;

m) la gestione dei cantieri non può essere attribuita: 1) ad enti sforniti di personalità giuridica; 2) ad enti non direttamente interessati all'esecuzione delle opere; 3) ad enti incapaci di assicurare una soddisfacente gestione dei cantieri, anche nei riguardi tecnici; 4) ad enti che abbiano dato cattiva prova in precedenti gestioni.

30 Dicembre 1957 (n. 83/7) ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

La gestione dei cantieri deve, pertanto, essere riservata, in linea di massima, alle Amministrazioni comunali e provinciali, agli Ispettorati forestali, agli Uffici del Genio civile, alle Camere di commercio, ai Consorzi di bonifica, agli Enti di riforma fondiaria, alle Opere pie ecc. Gli Uffici del Lavoro dovranno curare l'osservanza rigorosa di tali direttive, alle quali potrà farsi eccezione solo in casi del tutto particolari, che questo Ministero si riserva di valutare;

n) nei piani deve essere riportato il numero delle giornate-operaio di ciascun cantiere. Il totale delle giornate-operaio di tutti i cantieri non deve superare il contingente di giornate assegnato a ciascuna provincia;

o) al piano deve allegarsi: 1) l'elenco alfabetico di tutti i Comuni inseriti nel piano, con a fianco segnati i numeri progressivi di tutti i cantieri proposti per ciascun Comune; 2) l'elenco alfabetico di tutti i Comuni della provincia esclusi dal piano, con l'indicazione, per ciascuno di essi, del motivo dell'esclusione;

p) il piano deve essere redatto in 5 copie - secondo lo schema di cui all'allegato A) - e deve essere diviso in due parti: la prima relativa all'assegnazione normale e la seconda all'assegnazione per i territori montani.

In calce al piano, seguita dalla firma dei membri della Commissione provinciale del collocamento, deve essere riportata la dichiarazione seguente: «Il presente piano è stato formulato sentita la Commissione provinciale del collocamento di»;

q) qualora non vi sia la possibilità di utilizzare tutto il contingente di giornate assegnate ai territori montani, gli Uffici potranno trasferire alla pianura (assegnazione normale) la parte non utilizzabile dei detti territori montani, dandone motivazione nella lettera di trasmissione del piano;

r) per le regioni a statuto speciale devono osservarsi le disposizioni impartite con la nota n. 4001-AG-52 del 5 ottobre 1957.

* * *

Corsi normali di addestramento professionale.

Le proposte concernenti questo tipo di corsi e i relativi piani provinciali dovranno pervenire a questo Ministero *entro il 31 gennaio 1958*, ed essere redatti secondo le modalità stabilite con la circolare n. 36 del 6 maggio 1957.

In proposito, sarà opportuno che codesti Uffici svolgano preventivamente una adeguata opera di sollecitazione delle iniziative locali allo scopo di richiamare la attenzione sulla importanza dell'addestramento professionale e per lo sviluppo dei Centri esistenti.

Si sottolinea inoltre la opportunità che da parte di codesti Uffici medesimi venga effettuata una accurata revisione dei preventivi di spesa, sulla base delle effettive necessità nonché delle correzioni apportate da questo Ministero agli analoghi preventivi approvati nell'esercizio finanziario in corso.

In particolare, si prega di tenere, di norma, presente quanto segue:

1) *Compensi orari agli istruttori teorici, istruttori pratici e aiuto istruttori.*

Tali compensi non dovranno superare seicento lire per gli istruttori teorici, cinquecento lire per gli istruttori pratici e quattrocento lire per gli aiuto istruttori, nei settori dell'industria, del commercio, dell'agricoltura e dell'artigianato maschile, e rispettivamente cinquecento, quattrocento e trecento lire nel settore dell'artigianato femminile.

2) *Spesa per i consumi.*

a) Per il materiale e l'utensileria di rapido consumo la quota ora-allievo, riferita esclusivamente alle ore di esercitazioni pratiche, dovrà essere di quindici lire per i corsi per stenodattilografi e per ricamatrici, di diciotto lire per i corsi per maglieriste e per compositori tipografi a mano e di venti lire per i corsi relativi ad altre categorie professionali.

Tale quota potrà essere elevata a venticinque lire per i corsi per tornitori, per fresatori e categorie affini, per riparatori di televisori, per compositori tipografi a macchina (linotipisti e mo-

30 Dicembre 1957 (n. 83/7)

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

notipisti) e a quaranta lire per quelli per saldatori elettrici ed ossiacetilenici;

b) per i testi e il materiale didattico la spesa non dovrà superare complessivamente duemilacinquecento lire per allievo, ad eccezione dei corsi di natura particolare (assistenti sociali, segretari d'azienda, corrispondenti commerciali, disegnatori), per i quali potrà essere prevista una spesa massima di diecimila lire per allievo, comprensiva della spesa indicata alla lettera a).

Qualora l'attività addestrativa annuale venga svolta in due o più corsi consecutivi, come precisato nel successivo punto 3), detti importi di duemilacinquecento lire e di diecimila lire, dovranno essere ripartiti tra i relativi preventivi di spesa.

3) *Durata dei corsi.*

Ciascun corso non può avere una durata superiore agli otto mesi, ai sensi dell'art. 46 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Al fine di utilizzare i centri di addestramento professionale, per l'intero anno, si dovranno proporre corsi da svolgere in due o più periodi annuali per una durata complessiva che non dovrà superare i 275 giorni effettivi.

4) *Orario giornaliero delle lezioni teoriche e delle esercitazioni pratiche.*

Su ciascuna proposta dovranno essere indicate le ore di inizio e di termine delle lezioni teoriche e delle esercitazioni pratiche.

Ogni variazione di orario dovrà essere preventivamente autorizzata dall'Ufficio del Lavoro che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Ministero ed all'Ispettorato del Lavoro.

5) *Programmi tecnico-didattici.*

A ciascuna proposta dovrà essere allegato un analitico programma tecnico-didattico.

Si fa presente che le proposte di corsi non conformi alle modalità indicate nella circolare n. 36 sopracitata e alle precisa-

zioni di cui sopra saranno restituite a codesti Uffici per le dovute modifiche.

* * *

Corsi di addestramento professionale per lavoratori disoccupati.

Poichè le proposte relative ai corsi di cui trattasi vengono prese in considerazione soltanto nel caso in cui esista la necessità di qualificare tempestivamente manodopera disoccupata alla quale possa essere assicurata la successiva occupazione, è necessario che codesti Uffici si astengano dal proporre la istituzione di corsi non rispondenti alla condizione predetta.

Le proposte da includere nei piani debbono perciò esattamente riflettere la necessità di istituire corsi per qualifiche professionali per le quali gli Uffici di Collocamento interessati non siano stati in grado di far fronte a specifiche richieste da parte di datori di lavoro, ovvero corsi da effettuare in connessione al previsto sviluppo di determinate attività produttive con la conseguente possibilità di occupazione dei lavoratori da qualificare.

È pertanto opportuno che codesti Uffici prendano contatti con i rappresentanti delle imprese produttive locali allo scopo di ottenere tutti quegli elementi di giudizio necessari per individuare, per quanto possibile, le effettive esigenze di formazione professionale di manodopera nei vari settori della produzione.

Per la individuazione e per il vaglio dei predetti elementi deve essere particolarmente stimolata la collaborazione delle Commissioni provinciali di collocamento, le quali, come è noto, sono chiamate ad esprimere i loro pareri sulle proposte di istituzione dei singoli corsi.

I criteri cui si è sopra accennato inducono questo Ministero a ritenere che possa prescindersi dall'assegnare preventivamente ad ogni provincia, come è stato fatto nei precedenti esercizi ed in quello corrente, un contingente di giornate lavorative per la effettuazione dei corsi per disoccupati; è, però, necessario che i piani predisposti, tenendo presenti i criteri stessi, siano

30 Dicembre 1957 (n. 83/7) ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

accompagnati da una relazione nella quale dovranno essere precisate le particolari esigenze che hanno indotto codesti Uffici a proporre la istituzione dei singoli corsi compresi nei piani.

È ovvio che le previsioni rilevate al momento della formulazione dei piani non possano riflettere quelle situazioni che via via potranno manifestarsi nel corso del prossimo esercizio finanziario e, pertanto, per sopperire alle esigenze che non sia stato possibile considerare tempestivamente, potranno essere segnalati da codesti Uffici - come del resto è già stato previsto in passato - tutti quegli altri corsi la cui istituzione sia giustificata dalle nuove prospettive di occupazione.

Si tenga presente che in quelle provincie nelle quali non fosse possibile la istituzione di corsi rispondenti ai criteri di cui sopra, saranno intensificati gli interventi in favore dei lavoratori disoccupati con un'adeguata assegnazione supplementare di giornate lavorative per la istituzione di cantieri di lavoro e di rimboschimento.

Questo Ministero si riserva di impartire le istruzioni necessarie per la istituzione di corsi per lavoratori aspiranti all'emigrazione in relazione alle possibilità di collocamento all'estero che potranno determinarsi.

Ciò premesso, si fa presente che anche per la elaborazione delle proposte e dei relativi preventivi di spesa, concernenti i corsi di cui trattasi, valgono le norme richiamate nella parte della presente circolare che si riferisce ai corsi normali di addestramento ai punti 1); 2) lett. a) e lett. b) 1° comma; 4); 5).

Per quanto concerne il controllo tecnico-didattico e finanziario delle proposte, la scelta del personale istruttore, la disponibilità di idonei locali ed attrezzature, la procedura da seguire per autorizzare l'inizio dei corsi nonché ogni altro argomento non espressamente richiamato nella presente circolare, valgono le istruzioni impartite con le circolari n. 11 del 23 maggio 1950, n. 32 del 13 giugno 1956 e n. 38 del 6 maggio 1957.

Per la redazione dei piani provinciali, da trasmettere a questo Ministero entro il 31 gennaio 1958, codesti Uffici dovranno attenersi al modello di cui all'allegato B).

* * *

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE 30 Dicembre 1957 (n. 83/7)
(lavoratori disoccupati)

Corsi di insegnamento complementare per apprendisti.

Per l'elaborazione delle proposte relative ai corsi di insegnamento complementare per apprendisti, da svolgersi nell'esercizio finanziario 1958-59, si confermano le istruzioni impartite con la circolare n. 37 del 6 maggio 1957, e si formula la più viva raccomandazione di voler svolgere, nei confronti delle aziende industriali, commerciali e artigiane, una azione di avveduta sollecitazione, destinata a rendere sempre più concretamente apprezzabili i risultati che questa amministrazione si attende dalle iniziative previste per la prossima «Giornata Nazionale».

Ciò premesso si fa presente quanto segue.

Preventivi di spesa.

Pur confermando, in linea di massima, le istruzioni anzidette, questo Ministero è venuto nella determinazione, sentito il parere del Comitato consultivo in materia di apprendistato ed occupazione dei giovani lavoratori, di apportare alcuni ritocchi ai criteri secondo i quali debbono essere redatti i preventivi di spesa relativi al materiale didattico.

Si è ritenuto, infatti, di aumentare la quota individuale per allievo da L. 1.800 a L. 3.000. Gli enti gestori, in sede di rendiconto, dovranno documentare le maggiori spese sostenute per la fornitura di materiale didattico agli apprendisti.

Proposte: modalità di elaborazione.

Questo Ministero, nel rilevare che le proposte dei corsi relative all'esercizio 1957-58 nella loro maggioranza sono state elaborate secondo le istruzioni - che si riconfermano integralmente - impartite con la ricordata circolare n. 37, deve sottolineare che alcuni enti gestori non si sono attenuti alle istruzioni in parola, per cui le proposte, redatte in modo imperfetto, sono state restituite agli Uffici del Lavoro, con la conseguenza che l'approvazione del piano ha dovuto subire ritardi.

In particolare questo Ministero ha rilevato:

- 1) che non sempre nelle proposte viene indicata la qualifica

30 Dicembre 1957 (n. 83/7) ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

professionale che i giovani aspirano a conseguire, mentre viene indicata genericamente l'attività economica del settore produttivo del quale l'azienda fa parte (ad es. legno, commercio, ecc.);

2) non sempre a ciascuna proposta viene unito il relativo programma;

3) non sempre le proposte sono redatte nel numero di copie stabilito (cinque);

4) non sempre nel piano le proposte sono raggruppate in base all'ente gestore, ma talvolta vengono elencate senza alcun ordine sistematico.

Tesserino di presenza.

Al fine di rendere possibile ai datori di lavoro di controllare tempestivamente se l'apprendista, lasciato libero dal lavoro nell'azienda, si è recato al corso di insegnamento complementare, ed al fine, quindi, di facilitare l'opera di vigilanza del datore di lavoro, circa l'obbligo dell'apprendista di frequentare il corso (art. 11, lett. g, della *legge n. 25 del 1955*) sembra opportuno suggerire che con l'esercizio 1958-59 sia esaminata la possibilità di istituire uno speciale tesserino sul quale gli istruttori, al termine delle lezioni, possano apporre il timbro dell'ente gestore, la firma e la data, in corrispondenza della casella relativa alla lezione svolta.

Detto tesserino dovrà essere consegnato gratuitamente allo apprendista dall'ente gestore, che ne curerà la compilazione e la relativa stampa secondo il modello di cui all'allegato C).

Comunicazioni degli enti gestori per le assenze degli apprendisti.

Rimane confermato che gli istruttori dei corsi, tenuti quindi cinalmente a comunicare agli imprenditori interessati le giornate e le ore di assenza degli apprendisti (art. 20, 2° comma, del *D.P.R. n. 1668 del 1956*), debbono inviare detta comunicazione anche ai competenti Uffici ed Ispettorati del Lavoro, onde consentire a questi ultimi il tempestivo esercizio della loro opera di vigilanza (*circolare n. 64 del 10 ottobre 1957*).

Frequenza dei corsi: assiduità e profitto.

Come è noto, gli apprendisti hanno l'obbligo di frequentare con assiduità e diligenza il corso al quale sono iscritti, di comportarsi correttamente e di obbedire agli istruttori preposti allo insegnamento complementare (art. 12, lett. D, della legge n. 25 del 1955 e art. 20 del relativo regolamento, già ricordato).

Allo scopo di rendere possibile una valutazione circa il profitto che gli apprendisti traggono dai corsi di insegnamento complementare, questo Ministero ritiene:

- a) che gli istruttori debbono mensilmente assegnare a ciascun apprendista un voto - espresso in decimi - sulla diligenza dimostrata e sul profitto;
- b) che al termine del corso deve essere espresso per ciascun apprendista un giudizio complessivo - anche esso espresso in decimi - sull'assiduità, sulla diligenza e sul profitto.

*Attestati di assiduità, diligenza e profitto.**Premi di assiduità e diligenza.*

Allo scopo di stimolare l'interesse dei giovani alla frequenza dei corsi di insegnamento complementare, questo Ministero, sentito anche il parere del Comitato consultivo in materia di apprendistato ed occupazione dei giovani lavoratori, è venuto nella determinazione:

- a) di istituire per gli apprendisti speciali attestati di assiduità, di diligenza e di profitto;
- b) di istituire dei premi in denaro per gli apprendisti che dimostrino di aver tratto profitto dall'insegnamento ricevuto.

Attestati.

L'attestato di assiduità viene rilasciato agli apprendisti che non hanno effettuato assenze in misura superiore al 20 per cento del numero delle ore di lezione ed hanno ottenuto, al termine del corso annuale, un giudizio di idoneità, con una votazione pari a

sei decimi.

L'attestato di assiduità e diligenza viene rilasciato agli apprendisti che non hanno effettuato assenze in misura superiore al 20 per cento del numero delle ore di lezione ed hanno ottenuto, al termine del corso annuale, un giudizio di idoneità con una votazione non inferiore a sette decimi.

L'attestato di assiduità e profitto viene rilasciato agli apprendisti che non hanno effettuato assenze in misura superiore al 20 per cento del numero delle ore di lezione ed hanno ottenuto, al termine del corso annuale, un giudizio di idoneità con una votazione superiore a sette decimi.

In relazione alla istituzione degli attestati di cui sopra, ciascun Ufficio del Lavoro deve istituire un registro sul quale sono iscritti i nominativi dei giovani ai quali l'attestato viene annualmente rilasciato.

Detto registro è diviso in tre sezioni.

Nella prima sono trascritti i nominativi degli apprendisti ai quali viene rilasciato l'attestato di assiduità; nella seconda i nominativi degli apprendisti ai quali viene rilasciato l'attestato di assiduità e diligenza; nella terza i nominativi degli apprendisti ai quali viene rilasciato l'attestato di assiduità e profitto.

Ogni sezione deve avere una propria numerazione progressiva. Ciascun attestato deve essere contrassegnato:

1) dal numero dell'Ufficio del Lavoro che lo rilascia. A tal fine gli Uffici del Lavoro dovranno servirsi della stessa numerazione distintiva attualmente utilizzata dal servizio meccanografico e precisamente: Alessandria (1), Asti (2) e cc. (all. D);

2) dal numero progressivo di trascrizione nel registro.

Premi.

I premi, da assegnare al termine del corso annuale di insegnamento complementare, sono di due tipi:

a) un premio per gli apprendisti che non hanno effettuato assenze in misura superiore al 20 per cento del numero delle ore di lezione ed hanno ottenuto, al termine del corso annuale, un giudizio di idoneità con una votazione non inferiore a sette decimi;

b) un premio per gli apprendisti che non hanno effettuato assenze in misura superiore al 20 per cento del numero delle ore di lezione ed hanno ottenuto, al termine del corso annuale, un giudizio di idoneità con una votazione pari a sei decimi;

L'ammontare dei premi viene stabilito annualmente da questo Ministero, sia in relazione al numero degli apprendisti iscritti ai corsi, sia in relazione alle disponibilità finanziarie.

Entro dieci giorni dalla chiusura del corso, l'ente gestore deve far pervenire all'Ufficio del Lavoro un prospetto redatto in triplice copia, (allegato E), nel quale sia precisato, a fianco del nominativo di ogni apprendista, il numero delle assenze effettuate, nonché il giudizio, espresso in decimi, sulla diligenza dimostrata dall'apprendista durante lo svolgimento del corso.

Una copia dei prospetti presentati dagli enti gestori dovrà essere rimessa a questo Ministero a cura dell'Ufficio del Lavoro, unitamente all'allegato modello riepilogativo (allegato F).

Termini di presentazione delle proposte.

Per la presentazione delle proposte e per l'inoltro dei piani rimangono fermi i termini previsti dagli artt. 36 e 37 del D.R.R. n. 1668 del 1956.

Le proposte debbono pertanto essere presentate agli Uffici del Lavoro entro il 31 maggio 1958, ed il piano provinciale deve essere inoltrato a questo Ministero entro il 30 giugno dello stesso anno.

Si ritiene necessario sottolineare peraltro che i piani vengono approvati in base all'ordine di inoltro, per cui è opportuno che gli Uffici del Lavoro richiamino l'attenzione degli enti gestori sulla esigenza di non attendere il 31 maggio per la presentazione delle proposte, ma di provvedere a tale presentazione al più presto possibile.

Inizio dei corsi.

Le comunicazioni relative all'inizio dei singoli corsi debbono essere effettuate dall'Ufficio del Lavoro all'Ispettorato competente per territorio ed a questo Ministero entro dieci giorni dalla data di inizio.

Il Ministro

f.to Gui

ALLEGATO A

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE DI
 PIANO PROVINCIALE PER L'ISTITUZIONE DI CANTIERI DI LAVORO E DI RIMBOSCHIMENTO
 PER L'ESERCIZIO 1958-59

N. d'ordine	Comune	Rimb. o Lav.	Ente Gestore	Natura dei lavori	N. lav.	Durata giorni	Giornate operaio (6x7)	Estremi trasmissione progetto o richiesta prolungamento o indicazione stato della pratica	Osservazioni
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				PARTE I (assegnazione normale)					La cifra del totale non deve superare il contingente di assegnazione normale.
				PARTE II (assegnazione per i territori montani)					La cifra del totale non deve superare il contingente di assegnazione per i territori montani.
				Totale generale					La cifra del totale non deve superare il contingente complessivo di giornate-operaio assegnato alla provincia.

ALLEGATO B

UFFICIO DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE DI
PIANO PROVINCIALE PER LA ISTITUZIONE DI CORSI DI ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
PER LAVORATORI DISOCCUPATI PER L'ESERCIZIO 1957-58

N. proposta	Ente Promotore	Località	Tipo del corso	Categoria professionale	Durata in giorni	N. lavoratori	Spesa indennità lavoratori	Spesa gestione	Spesa totale	Opera da realizzare (per i corsi della sez. C)	Annotazioni
-------------	----------------	----------	----------------	-------------------------	------------------	---------------	----------------------------	----------------	--------------	--	-------------

SEZIONE A

.....
.....

SEZIONE B (*)

.....
.....

SEZIONE C

.....
.....

FIRMA DEL DIRETTORE DELL'UFFICIO

(*) Nella sezione B devono essere indicati solo i corsi le cui esercitazioni pratiche sono volte alla produzione di attrezzi di lavoro.

30 Dicembre 1957 (n. 83/7)

ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE
(lavoratori disoccupati)

ALLEGATO C

<p>MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE UFFICIO DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE</p> <p>DI</p> <p>TESSERINO DI PRESENZA</p> <p>RILASCIATO AL GIOVANE</p> <p>..... (nome) (cognome)</p> <p>ISCRITTO AL CORSO DI INSEGNAMENTO COMPLEMEN- TARE PER APPRENDISTI</p> <p>ANNO 195</p>				<p>ENTE GESTORE</p>	
				<p>L'ENTE GESTORE (Timbro e firma)</p>	

30 Dicembre 1957 (n. 83/7) **ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE**
(lavoratori disoccupati)

ALLEGATO D

NUMERAZIONE DISTINTIVA DA UTILIZZARE PER NUMERARE
GLI ATTESTATI DI ASSIDUITÀ DILIGENZA E PROFITTO

1 - Alessandria	32 - Bologna	65 - Avellino
2 - Asti	33 - Ferrara	66 - Benevento
3 - Cuneo	34 - Forlì	67 - Caserta
4 - Novara	35 - Modena	68 - Napoli
5 - Torino	36 - Parma	69 - Salerno
6 - Vercelli	37 - Piacenza	
	38 - Ravenna	CAMPANIA
PIEMONTE	39 - Reggio Emilia	
	EMILIA ROMAGNA	70 - Bari
7 - VALLE D'AOSTA		71 - Brindisi
	40 - Arezzo	72 - Foggia
8 - Bergamo	41 - Firenze	73 - Lecce
9 - Brescia	42 - Grosseto	74 - Taranto
10 - Como	43 - Livorno	
11 - Cremona	44 - Lucca	PUGLIE
12 - Mantova	45 - Massa Carrara	
13 - Milano	46 - Pisa	75 - Matera
14 - Pavia	47 - Pistoia	76 - Potenza
15 - Sondrio	48 - Siena	
16 - Varese		BASILICATA
LOMBARDIA	TOSCANA	
	49 - Perugia	77 - Catanzaro
17 - Bolzano	50 - Terni	78 - Cosenza
18 - Trento		79 - Reggio Cal.
	UMBRIA	
TRENTINO A.A.		CALABRIA
	51 - Ancona	
19 - Belluno	52 - Ascoli Piceno	80 - Agrigento
20 - Padova	53 - Macerata	81 - Caltanissetta
21 - Rovigo	54 - Pesaro Urbino	82 - Catania
22 - Treviso		83 - Enna
23 - Venezia	MARCHE	84 - Messina
24 - Verona		85 - Palermo
25 - Vicenza	55 - Frosinone	86 - Ragusa
	56 - Latina	87 - Siracusa
VENETO	57 - Rieti	88 - Trapani
	58 - Roma	
26 - Gorizia	59 - Viterbo	SICILIA
27 - Udine		
	LAZIO	89 - Cagliari
FRIULI V.G.		90 - Nuoro
	60 - Campobasso	91 - Sassari
28 - Genova	61 - Chieti	
29 - Imperia	62 - L'Aquila	SARDEGNA
30 - La Spezia	63 - Pescara	
31 - Savona	64 - Teramo	
LIGURIA	ABRUZZI E MOL.	92 - Trieste

ALLEGATO E

PROVINCIA di ALL'UFFICIO DEL LAVORO E DELLA MASSIMA

Ente Gestore OCCUPAZIONE DI

Sede del corso

Corso approvato con decreto n°

Cognome e nome dell'apprendista	Qualifica da conseguire al termine dell'apprendistato	Numero delle lezioni svolte	Numero delle assenze	Percentuale delle assenze rispetto alle lezioni	Giudizio espresso in decimi
1	2	3	4	5	6

Firma del legale rappresentante dell'Ente Gestore

li,

1172

APPRENDISTATO
(addetti distributori benzina)

30 Dicembre 1957 (n. 186)

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale dei Rapporti
di lavoro
Divisione XVII

Roma, 30 dicembre 1957

Prot. n. 23692-III.C.4

- Agli Ispettorati del Lavoro
- Agli Uffici del Lavoro

Loro Sedi

e p.c.:

- Alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- Alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- All'Unione Italiana del Lavoro

Roma

Oggetto: Legge 19 gennaio 1955, n. 25 - Applicabilità agli addetti ai chioschi di distribuzione di benzina.

Da parte di qualche Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro è stato posto il quesito circa l'assoggettabilità o meno dei giovani che affiancano gli addetti ai chioschi di distribuzione di benzina, alle vigenti norme della legge 19 gennaio 1955, n. 25, sulla disciplina dell'apprendistato.

È noto che l'attività dei predetti si sostanzia nelle seguenti operazioni principali: rifornimento di carburante, di lubrificante e di acqua, pulitura sommaria dei cristalli e delle parti esterne dell'autoveicolo, gonfiaggio delle gomme, ecc. Ora, la Confederazione Generale Italiana del Commercio, intervenuta sulla questione, sostiene che l'attività di cui trattasi esigerebbe particolare perizia e cautela in quanto ha per oggetto liquidi infiammabili. Inoltre, gli addetti ai chioschi di distribuzione di benzina, per espletare con diligenza le cennate operazioni, necessiterebbero di un minimo di cognizioni concernenti il funzionamento dell'apparecchio di distribuzione del carburante e del manometro del

30 Dicembre 1957 (n. 186)

APPRENDISTATO
(addetti distributori benzina)

compressore, nonchè una conoscenza generica della ubicazione dei serbatoi nei vari tipi di autoveicolo e dei sistemi di apertura e chiusura sia dei serbatoi stessi che dei cofani: cognizioni tutte, codeste, che richiederebbero, secondo la predetta Confederazione, un periodo di tirocinio.

Si afferma, per contro, dai menzionati organi ispettivi nonchè dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori (C.G.I.L., C.I.S.L. ed U.I.L.) all'uopo interpellate sull'argomento, che le mansioni svolte dai giovani adibiti ai chioschi di distribuzione di benzina sarebbero di carattere meramente manuale, di assoluta elementarietà e tali comunque da escludere quella progressiva applicazione che è alla base dell'addestramento richiesto ai fini della qualificazione professionale.

In proposito questo Ministero, dopo attento esame dei vari aspetti della questione, osserva, dal punto di vista giuridico, che il contratto collettivo nazionale di lavoro del 10 settembre 1939, per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali, nel distinguere il personale stesso nelle varie categorie, contemplava, tra le voci incluse nella categoria D, quella di «addetto alle pompe di distribuzione (pompista)» e per essa ammetteva l'apprendistato. Invece il nuovo contratto collettivo nazionale del 23 ottobre 1950, valevole per tutti i settori commerciali e sostitutivo del precedente ad ogni effetto, non prevede espressamente la voce suddetta e, all'art. 16, esclude genericamente dall'apprendistato quelle qualifiche relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico. D'altra parte, non sembra possibile, nella specie, disconoscere che per talune mansioni, quale ad esempio quella del cambio dell'olio al motore che consta di varie operazioni (svuotamento del serbatoio mediante pompaggio, successivo lavaggio di esso con olio specifico ed infine riempitura del serbatoio) possa rendersi necessario un minimo di nozioni tecniche ed un periodo, sia pur breve, di addestramento pratico per acquisirle. Questo Ministero pertanto, mentre è dell'avviso che, in linea di massima, per l'espletamento delle mansioni cui sono adibiti i giovani i quali affiancano gli addetti ai chioschi di distribuzione di benzina non occorra il possesso di una particolare formazione professionale, ritiene tuttavia che la questione debba essere risolta con determinazioni da adottare caso per caso. Vedranno quindi di vol-

ta in volta gli Ispettorati del Lavoro se tali mansioni si concretino in operazioni di semplice manualità elementare, tali cioè da non richiedere alcun periodo di tirocinio anche minimo, ovvero ineriscano ad operazioni di maggior complessità dalle quali possa desumersi l'esigenza di una graduale applicazione con conseguente acquisizione di una effettiva capacità tecnica.

Questo Ministero considererebbe tuttavia opportuno che le organizzazioni sindacali interessate, ai fini dell'adozione di criteri univoci in materia, stabilissero con precisione, in sede di contrattazione collettiva, le qualifiche per le quali è ammesso l'apprendistato, nonché la relativa durata massima.

Il Ministro

f.to Gui

Il presente Volume di Documenti - corrispondente al III Volume della Collana delle Relazioni sulla «osservanza delle norme protettive di lavoro» - contiene le Circolari diramate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nel periodo dal 1954 al 1957.

Nella successiva terza Parte - pubblicata nel Volume seguente - saranno riportate le Circolari diramate dal 1958 alla data finale di stampa.