

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

# RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI  
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI  
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VIII

## RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO

CONTRATTO A TERMINE - LAVORO IN APPALTO  
LAVORO A DOMICILIO - APPRENDISTATO

**Relatori : On. LEOPOLDO RUBINACCI**  
**On. ALESSANDRO BUTTÈ**

SECRETARIATI GENERALI  
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA  
ROMA MCMLIX



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.

LA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA è stata coadiuvata da due segreterie:

— **Segreteria tecnica:**

composta degli esperti: prof. *Giorgio Cannella*, prof. *Mario Figà-Talamanca*, dr. *Emanuele Levi*, dr. *Ugo Piazzi*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

— **Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA  
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

*Al Presidente della Camera dei Deputati*

On. GIOVANNI LEONE

*Al Presidente del Senato della Repubblica*

Sen. CESARE MERZAGORA

*Ho l'onore di presentare al Parlamento quattro relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che ho avuto l'alto incarico di presiedere.*

*Le relazioni trattano di rapporti di lavoro aventi caratteristiche particolari, i quali sono stati oggetto di attento e specifico esame nello svolgimento delle indagini: rapporti di lavoro a tempo determinato, lavoro in appalto, lavoro a domicilio, apprendistato.*

\* \* \*

*La Commissione ha ritenuto necessario esplorare tutte le varie situazioni esistenti nella vita aziendale, prendendo in considerazione non soltanto la condizione dei lavoratori, legati ad imprese da normali e tipici rapporti di lavoro, ma anche quella che, esulando nella costituzione e nello svolgimento del rapporto da tali schemi generali, richiedeva una precisa determinazione di ampiezza, di cause, di modalità, tali da integrare il generale panorama che la Commissione si era proposta di delineare.*

*La Commissione ha, infatti, considerato suo compito precipuo di mantenersi il più strettamente possibile aderente alla realtà, che*

*non si fa costringere in binari astratti, ma presenta una grande varietà di situazioni, quale un insieme di elementi — oggettivi o soggettivi, di carattere tecnico od economico, costituiti da ragioni di convenienza o addirittura da intenti elusivi del sistema di tutela sociale — e che ha valore determinante nelle più diverse forme, sempre influenzando sulle condizioni dei lavoratori.*

*Proprio in ragione di un tale obiettivo, la fase preparatoria dell'indagine si manifestò subito come particolarmente delicata e richiese una serie di ricerche tecniche e metodologiche in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare.*

*Il primo più difficoltoso compito fu quello di determinare una problematica; di identificare, cioè, gli aspetti della condizione sociale dei lavoratori che convenisse mettere a fuoco, e rendersi conto che ogni aspetto implicava una serie poliedrica di questioni, ognuna delle quali doveva risultare esattamente inquadrata, giustamente proporzionata negli elementi, nei riflessi, nei legamenti, nella fisiologica estrinsecazione e nelle manifestazioni patologiche.*

*Stabilito che l'indagine dovesse svolgersi non solo chiedendo rapporti alle Associazioni sindacali nazionali degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori, ma che dovesse essenzialmente condursi attraverso un diretto contatto con il mondo del lavoro, fu deciso di estrarre un campione di provincie e di imprese dal predisposto quadro statistico della struttura economica italiana. Nelle provincie prescelte furono previsti colloqui con le organizzazioni sindacali e provinciali, con i dirigenti dell'Ufficio del lavoro e dello Ispettorato del lavoro, con il presidente della Camera di Commercio.*

*Nelle singole imprese visitate, poi, furono previsti colloqui con le commissioni interne, con le direzioni delle aziende, con singoli lavoratori appartenenti a diverse qualifiche.*

*In base agli studi preliminari condotti ed alla problematica emersa, fu preparata una ampia tematica da servire di base ai colloqui nelle varie sedi.*

*Stabilito il programma per la raccolta del materiale in riferimento alle analitiche tematiche predisposte, l'indagine si è potuta*

*svolgere in circa due anni con la ampiezza documentata dai seguenti dati:*

— provincie visitate . . . . .	n.	56
— unità campione visitate . . . . .	»	235
— comuni agricoli visitati . . . . .	»	45
— rappresentanti sindacali interrogati . . . . .	»	926
— membri di commissioni interne interrogati . . . . .	»	757
— datori di lavoro e dirigenti aziendali interrogati . . . . .	»	526
— lavoratori interrogati . . . . .	»	5.185

*E' doveroso sottolineare il poderoso e delicato lavoro svolto, nell'attuazione di questo vasto piano di indagini dirette, dai componenti della Commissione.*

*Le Delegazioni parlamentari, nelle indagini dirette, sono state coadiuvate, nella loro opera, dagli Uffici del lavoro e dagli Ispettorati del lavoro e, in ciascuna provincia, hanno interrogato sulle condizioni dei lavoratori, oltre che gli Uffici ed Ispettorati medesimi, le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli imprenditori. Sono state, inoltre, visitate le sedi degli Istituti previdenziali; in varie provincie sono stati anche sentiti i dirigenti delle Camere di commercio.*

*Nelle singole aziende dei settori industriale e dei servizi sono stati svolti colloqui con la commissione interna, con i dirigenti della impresa, con i singoli lavoratori, i cui nominativi sono stati estratti a sorte, e con altri volontariamente presentatisi (questi ultimi in misura non superiore al 30% del numero dei colloqui previsti).*

\* \* \*

*Nella fase della elaborazione, il materiale raccolto durante le indagini dirette — verbali degli incontri e degli interrogatori, relazioni, schede statistiche, rapporti delle singole Delegazioni, ecc. — è stato via via ordinato al centro, suddiviso per materie, riassunto e sottoposto al vaglio dei parlamentari.*

*Si tratta di centinaia di migliaia di documenti, da cui sono stati estratti, selezionati e incasellati i dati, le notizie, gli elementi*

*emersi per ciascuno dei temi fissati in precedenza come specifico oggetto di indagine. Tale enucleazione, seguita da una meticolosa classificazione e da successivi raggruppamenti per problemi affini, ha permesso di individuare i diversi modi di presentarsi di uno stesso fenomeno a seconda delle varie situazioni (zona territoriale, ramo di attività, dimensione aziendale, ecc.) e dei diversi punti di vista. Ciò ha condotto al reperimento, per ciascun tema prefissato, di centinaia di argomenti ad esso attinenti e meritevoli di attenta disamina ai fini dell'esatta identificazione dei vari fenomeni che sono stati oggetto dell'inchiesta.*

*Si è proceduto, inoltre, alla raccolta, coordinamento ed elaborazione delle notizie e dei dati suscettibili di misura statistica, reperi-  
riti attraverso le indagini dirette.*

*Sui vari argomenti approfondito è stato l'esame da parte della Commissione, sia in appositi Comitati che hanno affiancato i relatori, e sia nelle sedute plenarie.*

\* \* \*

*Adempiuto al dovere di riferire sull'andamento generale della indagine e sul metodo adottato per la raccolta del materiale, per la successiva elaborazione e valutazione, sento il dovere di richiamare l'attenzione del Parlamento sul particolare valore che hanno le quattro relazioni contenute nel presente volume.*

*Il contratto a termine ed il lavoro in appalto hanno avuto in questi ultimi anni una notevole diffusione.*

*Preoccupazioni si erano in proposito manifestate dalle Associazioni sindacali dei lavoratori, conseguenze negative erano state segnalate, pressanti richieste di interventi legislativi erano intervenute. E — come già detto — la Commissione si è fatto carico di approfondire l'argomento, predisponendo apposite tematiche.*

*L'interesse della Commissione non è stato deluso perché la realtà che si è presentata nello svolgimento dell'indagine è apparsa particolarmente ricca, consentendo la raccolta di un vasto materiale.*



*Nella successiva fase della valutazione si è potuto constatare che una anormale diffusione si era in effetti verificata; ma il pregio dell'indagine è stato quello di permettere di accertare le varie cause dell'adozione di questi due tipi di rapporto di lavoro, di determinare i diversi sistemi di trattamento dei lavoratori, di definire quando l'adozione del contratto a termine o del lavoro in appalto dovesse considerarsi derivante da obiettive ragioni di organizzazione tecnica della produzione, e quando essa dovesse attribuirsi, invece, ad intenti elusivi della tutela dei lavoratori, garantita da leggi e dalla contrattazione collettiva.*

*Le due relazioni che si occupano dei menzionati argomenti, superando ogni impostazione astratta, offrono un panorama preciso della realtà quale si presenta nella vita aziendale, e indicano, nelle conclusioni, le misure suggerite per riportare gli istituti nel loro alveo naturale e fisiologico, eliminando o rendendo difficili le deviazioni patologiche.*

*Parimenti, attenta considerazione è stata portata sul lavoro a domicilio, anche se l'inchiesta si è limitata all'indagine presso le aziende visitate e non si è estesa a colloqui con lavoratori a domicilio.*

*Tuttavia, le dichiarazioni raccolte presso le commissioni interne e le direzioni delle aziende visitate e soprattutto le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali provinciali, hanno permesso di avere una sufficiente visione dei problemi inerenti al lavoro a domicilio.*

*Si deve, a proposito del lavoro a domicilio, rilevare come le relazioni e le conclusioni della Commissione parlamentare di inchiesta abbiano potuto già essere largamente utilizzate in sede di discussione della legge approvata sul medesimo argomento dal Parlamento.*

*Per quanto riguarda, infine, l'apprendistato, la Commissione si è preoccupata di raccogliere il più largo materiale possibile sull'applicazione della legge relativa che, all'epoca dell'indagine, era da poco entrata in vigore e i cui effetti positivi e negativi vennero ampiamente esposti nei colloqui in sede aziendale.*

*In complesso, le quattro relazioni sono il risultato di una attenta valutazione di un largo materiale raccolto, che ha il pregio della freschezza e dell'originalità, poiché proviene da un contatto diretto dei rappresentanti del Parlamento con il mondo del lavoro.*

*La Commissione, pertanto, confida che le relazioni stesse possano essere considerate dall'intero Parlamento come un positivo contributo alla evoluzione dei rapporti sociali in Italia.*

LEOPOLDO RUBINACCI

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 DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI**

- 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 sull'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.  
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.*

### **I DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI**

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

## CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI

### 1. — Impostazione della pubblicazione

*In applicazione del «Piano generale di pubblicazione» dei risultati della inchiesta, predisposto dal Presidente on. Leopoldo Rubinacci, il coordinamento generale — effettuato a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — per l'impostazione della Collana delle «Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia», è stato ispirato al criterio specifico di presentare una pubblicazione che, pur conservando intatta la natura precipua e lo interesse particolare, inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale, offrisse in ciascun volume una costruttività sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare: quelle, cioè, di una agevole e concreta consultazione e di una facile ed immediata acquisizione di dati ed esperienze.*

*In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento generale — dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo — è stato realizzato in quattro fasi di lavoro corrispondenti alla strutturazione in parti, capitoli, sezioni e paragrafi; all'inserimento in note dei richiami legislativi; all'aggiornamento, egualmente in note, del testo e dei richiami; all'armonizzazione e stesura definitiva delle tabelle.*

a) *La prima fase di strutturazione ha inteso assolvere alle esigenze di un ampio ridimensionamento dei testi presentati, onde conferire ai volumi degli Atti caratteristiche similari, adeguate ed indispensabili a trasformare le singole relazioni e le corrispondenti documentazioni in compiute ed esaurienti trattazioni dei singoli istituti e dei particolari argomenti.*

b) *La seconda fase di lavoro è stata improntata ai più moderni e funzionali sistemi di impostazione editoriale, nella considerazione precipua di permettere l'accennata completa e rapida consultabilità degli Atti, ovviando alle note carenze, generalmente presenti nelle pubblicazioni a carattere scientifico, ove i richiami a norme giuridiche o a testi legislativi vengono redatti con indicazioni scarsissime, tali da renderli spesso di difficile intendimento o da impegnare il consultatore in ricerche non lievi di biblioteca e di archivio.*

c) *La terza fase del coordinamento è stata indirizzata ad evitare inconvenienti a volte affiorati nella pubblicazione degli Atti delle precedenti Inchieste parlamentari; quelli, cioè, che essi, per la edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente una opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile; inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verificano — dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione dell'inchiesta, dipendente dalla ponderosità del compito e dalla*

*ampiezza delle indagini — nelle more tra la compilazione dei testi ed il momento successivo della definitiva pubblicazione.*

*Riferendosi, però, l'inchiesta ad un determinato periodo sociale, economico e storico del Paese è altrettanto evidente ed imprescindibile che le risultanze della stessa debbano essere chiaramente riferibili al periodo medesimo, cristallizzandosi nel tempo considerato, onde permettere una ampia visuale di esame e la costruzione di quel quadro ben definito, la cui individuazione è indispensabile per l'acquisizione di esperienze e per lo studio degli strumenti adeguati a risolvere i problemi specifici e le carenze lamentate.*

*Provvedendo a tutti gli aggiornamenti possibili dei testi sino all'atto della pubblicazione, e a condensarli in note corrispondenti ai singoli argomenti, il problema della attendibilità dei testi stessi è risolto, contemperando, così, i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine della inchiesta, e di evitare che i volumi possano essere considerati, nel momento stesso nel quale vengono distribuiti, di non più attendibile ed utile consultazione.*

*d) La quarta ed ultima fase ha avuto per finalità l'armonizzazione delle tabelle, comprensive di dati statistici, di riepiloghi di norme e testi legislativi e di prospetti di modalità; tutte intese a volere offrire una base di ulteriore comprensibilità dei testi, indipendentemente dalla documentazione riportata nei volumi corrispondenti.*

## **2. — Distribuzione della materia.**

*La Collana delle Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia comprende 16 volumi.*

*Ciascun volume è diviso in parti, capitoli e paragrafi. Per taluni capitoli è prevista anche una ulteriore suddivisione in sezioni.*

*Ogni volume, nel contenuto, è separato dall'altro, trattando argomenti specifici diversi. Pertanto, in ciascuno, la numerazione in parti, capitoli, paragrafi, note e tabelle, è a sé stante e ricomincia nel volume successivo.*

*Per gli argomenti non esauriti in un volume, la trattazione è stata continuata nel volume successivo (ad esempio: volumi XI e XII - Previdenza sociale). In essi, comprensibilmente, concernendo materia unica, la numerazione suddetta continua sino ad esaurimento dell'oggetto.*

*Nei volumi che comprendono argomenti diversi, raccolti, però, in una unica trattazione, anche se i singoli oggetti sono diversi uno dall'altro, tuttavia, per la identica strutturazione del volume, la numerazione stessa continua sino al termine del volume medesimo.*

*Le parti corrispondono alla più ampia suddivisione del materiale ed hanno titolo corrispondente alla trattazione relativa.*

*I capitoli — ugualmente con titolo indicativo — rappresentano la ripartizione organica della materia.*

*In fase di coordinamento generale, pur cercando di mantenere identica l'impostazione delle indagini e l'iter di svolgimento delle stesse, si è cercato di armonizzare il complesso del materiale, a volte diversissimo ed eterogeneo perché concernente argomenti molteplici e perché redatto con l'ausilio di numerosi esperti, in una uniforme suddivisione in capitoli dei singoli volumi, onde la Collana potesse costituire un tutto unico di più facile consultazione.*

*I capitoli di più ampio contenuto sono stati suddivisi in sezioni, numerate ugualmente con numero romano ed ugualmente indicate con titolo corrispondente.*

*La suddivisione in paragrafi ha, poi, costituito una delle fasi di lavoro di più attenta esecuzione e di più considerevole portata.*

*La finalità precipua è stata quella — a costo di esagerare in ampiezza — di predisporre un sommario in paragrafi di notevole capillarità, in quanto esso — come è noto — permette al consultatore di rendersi più facilmente edotto del contenuto dei testi e conferisce maggiore facilità e concreta rapidità nell'individuazione degli argomenti ricercati.*

*In tale impostazione e con i cennati limiti, deve, pertanto, considerarsi la suddivisione in paragrafi della materia, strettamente legata alla funzionalità di atto parlamentare che deve caratterizzare la Collana delle Relazioni; senza, con ciò, ritenersi inadeguato allo scopo prefisso, un troppo diffuso spezzettamento del testo che, in una opera a carattere esclusivamente sistematico, sarebbe stato evitato.*

### **3. — Note.**

*L'inserimento delle note si è voluto considerare come il più adeguato completamento alla trattazione della materia, da acquisire a ciascun volume ed all'intera Collana.*

*Nei criteri adottati a base della fase di lavoro del coordinamento generale, si è inteso dare un precipuo rilievo all'inserimento delle note, la cui finalità si può individuare nella seguente ripartizione:*

a) Note legislative, l'inserimento delle quali ha costituito il compito più ponderoso delle relative fasi di lavoro.

*Ciascun richiamo a norma legislativa, contenuto nel testo, ha, pertanto, una nota corrispondente che indica il titolo esatto della legge — o comunque dell'atto legislativo — contenente la norma stessa, la data, il numero della legge od atto stesso, l'indicazione della data e del numero della Gazzetta Ufficiale nella quale è avvenuta la pubblicazione e quelli di altre Gazzette Ufficiali, ove siano stati pubblicati eventuali errata corrige.*

*Nel caso di citazione di un articolo di codice, di legge o di decreto, la nota contiene anche il testo richiamato.*

*Si tenga presente che, per motivi di comprensibile riduzione del numero delle note, qualora in un volume siano più volte citati leggi od articoli di leggi, i testi integrali degli stessi sono stati riportati nella nota relativa al primo riferimento. Le note successive corrispondenti contengono,*

*non la ripetizione della citazione, ma il rinvio alla nota precedente con la indicazione anche della pagina ove la nota è inserita; il che facilita l'immediata ricerca.*

b) Note di richiamo, contenenti i riferimenti più ampi ad altre parti del testo, alla dottrina, alla giurisprudenza, alla bibliografia, alle tabelle contenute nel volume ecc.

*Tali note hanno costituito un particolare impegno di compilazione, in quanto sono conseguentemente indispensabili per favorire quella armonizzazione della materia che è stato indirizzo precipuo del coordinamento finale della Collana.*

*Particolare cura è stata, poi, dedicata alla individuazione delle note relative alla giurisprudenza con l'indicazione delle sentenze della Corte di Cassazione, delle Corti di Appello, dei Tribunali e delle Preture, complete di date e riferimenti bibliografici.*

c) Note di aggiornamento, la cui stesura ha costituito la terza e più complessa fase di lavoro inerente alla compilazione delle note.

*In esse, si è cercato, per quanto attuabile, di inserire tutti gli aggiornamenti della legislazione, fino all'atto di pubblicazione di ciascun volume, onde permettere al consultatore di avere il quadro più aggiornato possibile della materia trattata.*

*La numerazione delle note è autonoma, a pagina, in numeri arabi progressivi.*

#### **4. — Tabelle.**

*Ciascun volume è spesso corredato di tabelle, inserite nel testo se in numero limitato, allegate in fondo al volume se in numero considerevole o di particolare ampiezza.*

*Il contenuto delle stesse può essere di triplice materia:*

a) tabelle statistiche, contenenti dati statistici ed elaborazioni degli stessi;

b) tabelle contenenti norme legislative e contrattuali, quando, per una più esatta acquisizione degli argomenti, si sia considerata necessaria la pubblicazione, con maggior rilievo, dei testi integrali di leggi, decreti, accordi interconfederali, contratti collettivi di lavoro ecc.;

c) prospetti di disposizioni, modalità ecc., adeguati a rendere possibile al consultatore un riepilogo ed un riassunto di norme legislative o regolamentari.

*La numerazione delle tabelle è in numeri arabi, sia se contenute nel testo e sia raccolte in appendice di ciascun volume. Il numero arabo delle tabelle è, inoltre, indicato nel testo e nelle note, nelle citazioni corrispondenti.*

*A finalità puramente ordinarie, nel testo i grafici sono stati incorporati nell'elenco delle tabelle. Ciò consentirà al consultatore una più agevole ed immediata facilità di ricerca.*

5. — **Abbreviazioni.**

*Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i seguenti significati:*

<i>D.C.G.</i>	= Decreto del Capo del Governo.
<i>D.L.C.P.S.</i>	= Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato.
<i>D.L.</i>	= Decreto legge.
<i>D.L.L.</i>	= Decreto legislativo luogotenenziale.
<i>D.M.</i>	= Decreto ministeriale.
<i>D.P.R.</i>	= Decreto del Presidente della Repubblica.
<i>L.</i>	= Legge.
<i>L.R.</i>	= Legge regionale.
<i>R.D.</i>	= Regio decreto.
<i>R.D.L.</i>	= Regio decreto legge.
<i>T.U.</i>	= Testo unico.
<i>C.C.</i>	= Codice civile.
<i>C. Comm.</i>	= Codice di commercio.
<i>C.N.</i>	= Codice di navigazione.
<i>Cost.</i>	= Costituzione.
<i>C.P.</i>	= Codice penale.
<i>C.P.C.</i>	= Codice procedura civile.
<i>C.P.P.</i>	= Codice procedura penale.
<i>acc. intcf.</i>	= Accordo interconfederale.
<i>c.c.l.</i>	= Contratto collettivo di lavoro.

*Sono state, inoltre adottate le seguenti abbreviazioni generali:*

<i>App.</i>	= Corte d'Appello.
<i>art.</i>	= articolo.
<i>c.</i>	= comma.
<i>cap.</i>	= capitolo.
<i>Cass.</i>	= Corte di Cassazione.
<i>c.i.</i>	= commissione interna.
<i>Cort. cost.</i>	= Corte Costituzionale.
<i>Gazz. Uff.</i>	= Gazzetta Ufficiale.
<i>Min.</i>	= Ministero.
<i>par.</i>	= paragrafo.
<i>Pret.</i>	= Pretura.
<i>pubbl.</i>	= pubblicato.
<i>Reg.</i>	= regolamento.
<i>sent.</i>	= sentenza.
<i>sez.</i>	= sezione.
<i>Trib.</i>	= Tribunale.

*Nel testo, gli enti pubblici e privati sono stati spesso indicati con sigle, delle quali, essendo ben noto il significato, non si predispose un particolare elenco alfabetico.*



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

---

## RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO

CONTRATTO A TERMINE - LAVORO IN APPALTO  
LAVORO A DOMICILIO - APPRENDISTATO

Relatori: On. LEOPOLDO RUBINACCI  
On. ALESSANDRO BUTTE'

\* \* \*

Le relazioni sul *contratto a termine*, sul *lavoro in appalto* e sul *lavoro a domicilio* sono state estese dall'on. LEOPOLDO RUBINACCI, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

\*

La relazione sull'*apprendistato* è stata redatta dall'on. ALESSANDRO BUTTÈ, deputato al Parlamento.

\*

La revisione tecnica delle relazioni è stata effettuata dal dott. *Emanuele Levi*.

\*

Il coordinamento generale e la revisione del volume sono stati curati dal dott. *Paolo Ferri* della Camera dei Deputati.

\* \* \*

## VOLUME VIII. - RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO

### INDICE

#### PARTE PRIMA

#### CONTRATTO A TERMINE

CAPITOLO I. — Il contratto a termine nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	Pag.	31
1. - <i>Il contratto a termine nella legislazione e nella dottrina</i> . . . . .	»	31
2. - <i>Il contratto a termine nella giurisprudenza</i> . . . . .	»	35
3. - <i>Il contratto a termine e la tutela previdenziale</i> . . . . .	»	39
CAPITOLO II. — Le cause del contratto a termine . . . . .	»	45
SEZIONE I. - Premesse generali . . . . .	»	45
4. - <i>Il quadro delle cause dell'adozione del contratto a termine</i> . . . . .	»	45
SEZIONE II. - Cause obiettive derivanti da esigenze di organizzazione produttiva . . . . .	»	49
5. - <i>Assunzioni con contratto a termine per sostituire lavoratori assenti temporaneamente</i> . . . . .	»	49
6. - <i>Assunzioni con contratto a termine per lavori straordinari ed occasionali</i> . . . . .	»	52
7. - <i>Assunzioni con contratto a termine per lavori per conto terzi e per commesse</i> . . . . .	»	54
8. - <i>Assunzioni con contratto a termine per lavori stagionali</i> . . . . .	»	55
9. - <i>Assunzioni con contratto a termine per nuovi tipi di lavorazione o per produzioni non assicurate per l'avvenire</i> . . . . .	»	59
10. - <i>Assunzioni con contratto a termine per lavorazioni a fasi successive impieganti manodopera diversa</i> . . . . .	»	60
11. - <i>Assunzioni con contratto a termine per la particolare natura delle prestazioni in determinati settori</i> . . . . .	»	61
SEZIONE III. - Cause soggettive derivanti da scopi generalmente elusivi di disposizioni contrattuali o legislative . . . . .	»	62
12. - <i>Assunzioni con contratto a termine per provare il lavoratore</i> . . . . .	»	62
13. - <i>Assunzioni con contratto a termine per tirocinio</i> . . . . .	»	64

14. - Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare . . . . .	Pag.	65
15. - Assunzioni con contratto a termine per poter licenziare in caso di malattia o di infortunio . . . . .	»	68
16. - Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare il personale femminile . . . . .	»	68
17. - Assunzioni con contratto a termine per ottenere un maggior rendimento dal lavoratore . . . . .	»	69
18. - Assunzioni con contratto a termine per tenere i lavoratori in condizioni di soggezione . . . . .	»	71
19. - Assunzioni con contratto a termine per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori . . . . .	»	73
20. - Assunzioni con contratto a termine per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore . . . . .	»	74
CAPITOLO III. — Il trattamento dei lavoratori con contratto a termine . . . . .		
	»	76
21. - I quattro tipi di trattamento . . . . .	»	76
22. - Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali esclusa l'indennità di licenziamento . . . . .	»	77
23. - Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali compresa l'indennità di licenziamento . . . . .	»	78
24. - Elusione delle disposizioni contrattuali e di legge attraverso contratti a termine più volte rinnovati . . . . .	»	80
25. - Trattamento di fatto inferiore agli altri lavoratori . . . . .	»	81
CAPITOLO IV. — Dati rilevati dall'indagine svolta nel settore industriale . . . . .		
	»	83
26. - Il quadro del rilevamento statistico della diffusione del contratto a termine nelle aziende visitate del settore industriale . . . . .	»	83
27. - Aziende in cui si applica il contratto a termine . . . . .	»	84
28. - Intensità del fenomeno . . . . .	»	85
29. - Durata del contratto a termine: a) durata unitaria dei contratti a termine; b) durata complessiva dei contratti a termine rinnovati . . . . .	»	87
30. - Assorbimento dei lavoratori con contratto a termine nei ruoli aziendali . . . . .	»	91
31. - Le cause del contratto a termine nelle aziende visitate: a) cause obiettive; b) cause soggettive ed elusive . . . . .	»	93
32. - Trattamento dei lavoratori con contratto a termine . . . . .	»	96
CAPITOLO V. — Conclusioni . . . . .		
	»	98
33. - I risultati dell'indagine . . . . .	»	98
34. - I vari aspetti del fenomeno . . . . .	»	106

35. - <i>I lineamenti di una disciplina giuridica del contratto a termine</i> . . . . .	Pag.	108
36. - <i>Il trattamento dei lavoratori con contratto a termine e la regolamentazione dei rinnovi</i> . . . . .	»	114

## PARTE SECONDA

**LAVORO IN APPALTO**

CAPITOLO I. — Il lavoro in appalto nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	»	123
1. - <i>Il lavoro in appalto nella legislazione e nella dottrina</i> . . . . .	»	123
2. - <i>Il lavoro in appalto nella giurisprudenza</i> . . . . .	»	125
3. - <i>Il lavoro in appalto e la tutela previdenziale</i> . . . . .	»	128
CAPITOLO II. — Le attività appaltate . . . . .	»	130
SEZIONE I. - Appalto di manodopera e appalto di opere e di servizi . . . . .	»	130
4. - <i>Appalto di manodopera</i> . . . . .	»	130
5. - <i>Appalto di opere e di servizi</i> . . . . .	»	135
6. - <i>Il quadro delle attività in cui si pratica l'appalto di opere e di servizi</i> . . . . .	»	138
SEZIONE II. - Appalto di opere e di servizi in attività estranee al ciclo produttivo . . . . .	»	143
7. - <i>Lavori edilizi in aziende industriali</i> . . . . .	»	143
8. - <i>Lavori di montaggio di macchinario</i> . . . . .	»	145
9. - <i>Mense e spacci</i> . . . . .	»	146
SEZIONE III. - Appalto di opere e di servizi in attività accessorie del ciclo produttivo . . . . .	»	148
10. - <i>Trasporti e spedizioni</i> . . . . .	»	148
11. - <i>Lavori di facchinaggio</i> . . . . .	»	149
12. - <i>Lavori di pulizia</i> . . . . .	»	151
13. - <i>Lavori di manutenzione</i> . . . . .	»	154
14. - <i>Lavori impiegatizi</i> . . . . .	»	157
SEZIONE IV. - Appalto di opere e di servizi in attività del ciclo produttivo . . . . .	»	158
15. - <i>Pubblica amministrazione</i> . . . . .	»	158
16. - <i>Cantieri idroelettrici</i> . . . . .	»	159
17. - <i>Costruzione di case</i> . . . . .	»	161
18. - <i>Cantieri navali</i> . . . . .	»	164
19. - <i>Attività produttive in aziende industriali</i> . . . . .	»	167

CAPITOLO III. — Le cause del lavoro in appalto . . . . .	Pag.	172
SEZIONE I. - Il quadro delle cause del lavoro in appalto . . . . .	»	172
20. - <i>Individuazione delle cause del lavoro in appalto</i> . . . . .	»	172
SEZIONE II. - Cause tecniche che giustificano l'appalto di lavoro . . . . .	»	175
21. - <i>Per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo</i> . . . . .	»	175
22. - <i>Per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise con notevoli oscillazioni di manodopera</i> . . . . .	»	175
23. - <i>Per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro</i> . . . . .	»	178
SEZIONE III. - Cause anomale . . . . .	»	179
24. - <i>Per non aumentare gli organici</i> . . . . .	»	179
25. - <i>Per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera)</i> . . . . .	»	180
26. - <i>Per assumere i lavoratori direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averne provate le capacità</i> . . . . .	»	182
27. - <i>Per convenienza economica, evadendo le disposizioni di legge o di contratto</i> . . . . .	»	185
28. - <i>Per dividere sindacalmente i lavoratori</i> . . . . .	»	188
CAPITOLO IV. — Le imprese adottanti il lavoro in appalto . . . . .	»	191
29. - <i>Individuazione delle categorie di imprese che effettuano lavori in appalto</i> . . . . .	»	191
30. - <i>Imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato</i> . . . . .	»	192
31. - <i>Imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera</i> . . . . .	»	193
32. - <i>Cooperative di lavoro</i> . . . . .	»	195
33. - <i>Cooperative di comodo</i> . . . . .	»	198
34. - <i>Società di fatto tra lavoratori</i> . . . . .	»	201
35. - <i>Imprese a carattere artigiano</i> . . . . .	»	202
CAPITOLO V. — Il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici . . . . .	»	204
SEZIONE I. - Il trattamento economico e normativo . . . . .	»	204
36. - <i>Individuazione delle diverse situazioni di trattamento economico e normativo</i> . . . . .	»	204
37. - <i>Trattamento superiore al normale</i> . . . . .	»	205
38. - <i>Applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro</i> . . . . .	»	206
39. - <i>Trattamento di fatto inferiore</i> . . . . .	»	209
40. - <i>Applicazione di un contratto collettivo con trattamento inferiore</i> . . . . .	»	211

41. - Retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali . . . . .	Pag.	213
42. - Assunzioni con contratto a termine . . . . .	»	214
43. - Illeciti guadagni delle imprese appaltatrici a danno dei lavoratori . . . . .	»	216
44. - Capitolato di appalto che vincola all'osservanza delle leggi sociali e dei contratti collettivi . . . . .	»	217
SEZIONE II. - Il trattamento previdenziale ed antinfortunistico . . . . .	»	221
45. - L'importanza del problema previdenziale ed antinfortunistico . . . . .	»	221
46. - Il trattamento previdenziale . . . . .	»	222
47. - La prevenzione infortuni . . . . .	»	226
CAPITOLO VI. — Assunzione e licenziamento nel lavoro in appalto . . . . .	»	230
48. - Assunzione dei lavoratori da parte delle imprese appaltatrici . . . . .	»	230
49. - Licenziamento dei lavoratori aziendali a seguito della concessione di lavori in appalto . . . . .	»	231
50. - Assorbimento presso le aziende di operai già dipendenti dalle imprese appaltatrici . . . . .	»	235
CAPITOLO VII. — Gli interventi del Ministero del Lavoro e degli Ispettorati del lavoro . . . . .	»	239
51. - Gli interventi ministeriali nelle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali . . . . .	»	239
CAPITOLO VIII. — Dati rilevati dall'indagine svolta nel settore industriale . . . . .	»	243
52. - Il quadro del rilevamento statistico del lavoro in appalto . . . . .	»	243
53. - L'estensione del lavoro in appalto . . . . .	»	244
54. - La natura tecnologica del lavoro in appalto . . . . .	»	246
55. - Le cause del lavoro in appalto . . . . .	»	249
56. - Gli assuntori di appalti . . . . .	»	253
57. - Il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici . . . . .	»	256
58. - L'intensità dell'appalto di lavoro nelle singole aziende . . . . .	»	259
CAPITOLO IX. — Conclusioni . . . . .	»	262
59. - Considerazioni generali . . . . .	»	262
60. - Appalto di manodopera . . . . .	»	266
61. - Appalto di opere e di servizi . . . . .	»	268
62. - Disciplina dell'appalto di opere e di servizi . . . . .	»	273
63. - Gli appalti nelle pubbliche amministrazioni . . . . .	»	277

## PARTE TERZA

## LAVORO A DOMICILIO

CAPITOLO I. — Il lavoro a domicilio nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	Pag.	281
1. - <i>Il lavoro a domicilio nella legislazione e nella dottrina</i> . . . . .	»	281
2. - <i>Il lavoro a domicilio nella giurisprudenza</i> . . . . .	»	290
CAPITOLO II. — Dati rilevati dall'indagine nel settore industriale . . . . .	»	297
3. - <i>Contenuto e limiti dell'analisi statistica</i> . . . . .	»	297
4. - <i>Estensione del lavoro a domicilio, nelle classi di attività considerate dall'indagine diretta</i> . . . . .	»	299
5. - <i>Natura e specie tecnologica del lavoro affidato in questa forma</i> . . . . .	»	300
CAPITOLO III. — La posizione professionale dei lavoratori a domicilio . . . . .	»	301
6. - <i>Natura della posizione professionale del lavoratore a domicilio</i> . . . . .	»	301
7. - <i>I diversi aspetti del lavoro a domicilio</i> . . . . .	»	306
8. - <i>Prestazioni a carattere marginale</i> . . . . .	»	307
9. - <i>Prestazioni a carattere professionale</i> . . . . .	»	308
CAPITOLO IV. - Il trattamento dei lavoratori a domicilio . . . . .	»	310
10. - <i>Contratti collettivi di lavoro ed i lavoratori a domicilio</i> . . . . .	»	310
11. - <i>Retribuzione dei lavoratori a domicilio</i> . . . . .	»	315
12. - <i>Leggi previdenziali</i> . . . . .	»	320
CAPITOLO V. — Le cause del lavoro a domicilio . . . . .	»	325
13. - <i>Individuazione delle cause del lavoro a domicilio</i> . . . . .	»	325
14. - <i>Elusione delle leggi e dei contratti di lavoro</i> . . . . .	»	325
15. - <i>Esistenza di forte disoccupazione</i> . . . . .	»	328
16. - <i>Concorrenza fra le imprese</i> . . . . .	»	329
17. - <i>Diminuzione dei costi</i> . . . . .	»	330
18. - <i>Effettuazione di lavori precari</i> . . . . .	»	331
19. - <i>Deficienti attrezzature aziendali</i> . . . . .	»	332
20. - <i>Abolizione del lavoro straordinario</i> . . . . .	»	332
21. - <i>Mancanza di lavoratori specializzati</i> . . . . .	»	332
CAPITOLO VI. — Le conseguenze del lavoro a domicilio . . . . .	»	333
22. - <i>Individuazione delle conseguenze dal lavoro a domicilio</i> . . . . .	»	333
23. - <i>Smaniellamento di reparti aziendali</i> . . . . .	»	334



24. - Licenziamento dei lavoratori aziendali . . . . .	Pag.	334
26. - Trasformazione dell'industriale in commerciante o ar- ri ridotti . . . . .	»	335
25. - Collocamento in sospensione di operai e adozione di ora- tigiano . . . . .	»	336
27. - Mancata qualificazione degli operai . . . . .	»	337
28. - Eccessivo logorio fisico . . . . .	»	337
29. - Concorrenza fra lavoratori . . . . .	»	337
CAPITOLO VII. — Proposte raccolte dalla Commissione parlamen- tare per una nuova tutela del lavoro a domicilio . . . . .		
30. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali . . . . .	»	338
CAPITOLO VIII. — Conclusioni . . . . .		
31. - Considerazioni generali . . . . .	»	341
32. - Disciplina del rapporto di lavoro . . . . .	»	351
33. - Regime previdenziale . . . . .	»	360

## PARTE QUARTA

**L'APPRENDISTATO**

CAPITOLO I. — L'apprendistato nella legislazione e nella dottrina . . . . .		»	375
1. - Le indagini della Commissione parlamentare e la legge sull'apprendistato . . . . .	»		375
2. - L'apprendistato nella legislazione . . . . .	»		376
3. - L'apprendistato nella dottrina . . . . .	»		378
CAPITOLO II. — L'apprendistato nelle imprese . . . . .		»	381
SEZIONE I. - L'attività dell'apprendista nell'azienda . . . . .		»	381
4. - L'utilizzazione dell'apprendista nell'attività aziendale . . . . .	»		381
5. - L'inserimento dell'apprendista in attività produttive (la- voro a catena, a cottimo, ad incentivo, ecc.) . . . . .	»		383
6. - L'utilizzazione degli apprendisti come manovali . . . . .	»		387
SEZIONE II. - Il trattamento degli apprendisti . . . . .		»	389
7. - Trattamento salariale e normativo degli apprendisti . . . . .	»		389
8. - Orario di lavoro . . . . .	»		395
9. - Ferie . . . . .	»		399
10. - Permessi per l'istruzione complementare . . . . .	»		401
11. - Gratifica natalizia . . . . .	»		402
12. - Il servizio di leva e l'apprendistato . . . . .	»		403

13. - <i>Durata dell'apprendistato e passaggio alla qualifica spettante</i> . . . . .	Pag.	403
14. - <i>Le disposizioni relative al collocamento</i> . . . . .	»	408
15. - <i>Gli accordi sindacali sull'apprendistato</i> . . . . .	»	411
16. - <i>Il trattamento previdenziale per gli apprendisti</i> . . . . .	»	412
CAPITOLO III. — La nuova legge sull'apprendistato . . . . . » 417		
17. - <i>Le conseguenze dell'entrata in vigore della L. 19 gennaio 1955, n. 25</i> . . . . .	»	417
18. - <i>Le assunzioni di giovani nelle aziende a seguito della entrata in vigore della L. n. 25</i> . . . . .	»	417
19. - <i>Osservazioni e rilievi in merito alla L. n. 25 ed alla sua applicazione: a) nell'Italia settentrionale</i> . . . . .	»	429
20. - b) <i>nell'Italia centrale</i> . . . . .	»	447
21. - c) <i>nell'Italia meridionale ed insulare</i> . . . . .	»	453
CAPITOLO IV. — L'istruzione professionale . . . . . » 458		
22. - <i>Scuole e corsi professionali extra-aziendali</i> . . . . .	»	458
23. - a) <i>nell'Italia settentrionale</i> . . . . .	»	459
24. - b) <i>nell'Italia centrale</i> . . . . .	»	468
25. - c) <i>nell'Italia meridionale ed insulare</i> . . . . .	»	473
26. - <i>Scuole e corsi professionali presso le aziende</i> . . . . .	»	480
27. - a) <i>nell'Italia settentrionale</i> . . . . .	»	481
28. - b) <i>nell'Italia centrale</i> . . . . .	»	488
29. - c) <i>nell'Italia meridionale ed insulare</i> . . . . .	»	491
CAPITOLO V. — Conclusioni . . . . . » 494		
30. - <i>Valutazione del materiale raccolto</i> . . . . .	»	494
31. - <i>Considerazioni conclusive</i> . . . . .	»	499
32. - <i>Proposte</i> . . . . .	»	502

PARTE PRIMA

## CONTRATTO A TERMINE

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

La presente relazione è stata estesa dall'on. LEOPOLDO RUBINACCI, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

\*

Col relatore, nel predisporre la relazione e nel redigere le conclusioni, ha collaborato un Comitato di coordinamento composto dai deputati ALESSANDRO BUTTÈ, MICHELE DEL VESCOVO, MASSIMO CAPRARA, ORESTE LIZZADRI, GIUSEPPE RAPELLI, e dai senatori CRISTOFORO PEZZINI e FRANCESCO ZANE.

\*

La selezione del materiale e la preparazione di elementi tecnici e giuridici sono state curate dal prof. *Ubaldo Prosperetti* e dal dott. *Emanuele Levi*, con la collaborazione degli esperti dott. Gastone Spinola, dott. Amelio Malatesta, Ettore Azais, dott. Eugenio Giambarba e Sergio Cesare.

L'elaborazione della parte previdenziale è stata compilata dal prof. Giorgio Cannella, la parte giurisprudenziale dall'avv. Domenico De Luca Tamajo, mentre alla rilevazione ed all'ordinamento dei dati statistici, sotto la direzione del prof. Mario Figà-Talamanca, ha provveduto il dott. Amleto Catani.

## CAPITOLO I

IL CONTRATTO A TERMINE NELLA LEGISLAZIONE,  
NELLA DOTTRINA E NELLA GIURISPRUDENZA

Sommario: 1. *Il contratto a termine nella legislazione e nella dottrina.*  
2. *- Il contratto a termine nella giurisprudenza.* 3. *- Il contratto a termine e la tutela previdenziale.*

**1. - Il contratto a termine nella legislazione e nella dottrina.**

La Commissione ha dedicato una particolare attenzione al fenomeno del *rapporto di lavoro a termine* — costituito con contratto a tempo determinato — per il più largo uso che viene fatto di tale tipo di contratto in questi ultimi tempi, anche presso aziende le cui caratteristiche organizzative e funzionali non sembrano giustificare il ricorso a questo istituto.

Le rilevazioni hanno confermato l'estensione e l'importanza del fenomeno, consigliando un approfondimento, non solo delle indagini nel mondo del lavoro, ma anche delle ricerche dottrinali e giurisprudenziali.

Come è noto, il *contratto di lavoro a tempo determinato* costituiva una figura del tutto marginale rispetto al normale *contratto a tempo indeterminato* o *senza termine*, nel quale il rapporto di lavoro si estingue per il recesso di una delle due parti, cioè per licenziamento o per dimissioni.

Nel contratto a termine, essendo già prefissato il momento di estinzione del rapporto, non occorre più alcuna manifestazione di volontà delle parti per l'estinzione stessa e, di conseguenza, non solo si escludono, in via generale, quegli istituti — come il preavviso e l'indennità di anzianità — che sono caratteristici dell'estinzione del rapporto di lavoro nel contratto senza termine prefissato, bensì si esclude anche ogni forma di controllo e di limitazione del potere di licenziamento. E ciò appunto perché — come è ovvio — non è necessario alcun licenziamento per risolvere il contratto, cessando il rapporto al momento del termine già stabilito nella stipulazione del contratto stesso.

E' evidente che — e ciò, come si vedrà, è stato ampiamente confermato dalle rilevazioni della Commissione — questa ultima circostanza induca gli imprenditori ad adottare la forma del contratto a termine ogni volta che vogliano sottrarsi alle limitazioni o, comunque, ad ogni disciplina sui licenziamenti, introdotti, sia attraverso i contratti collettivi di lavoro con i noti accordi interconfederali, sia attraverso norme di legge già vigenti per particolari categorie, come, ad esempio, per le lavoratrici madri.

Così, con una singolare inversione della funzione dell'istituto, il contratto a termine — la cui figura doveva in origine garantire prevalentemente l'interesse del lavoratore alla conservazione del rapporto di lavoro per un certo periodo — è ora usato proprio per escludere la permanenza del rapporto che potrebbe derivare dalle limitazioni al potere del licenziamento.

E' questa un'osservazione preliminare che, tuttavia — giova subito avvertirlo — è lungi dall'esaurire la complessità del fenomeno esaminato.

La fonte legislativa essenziale per il contratto a termine è costituita dall'art. 2097 C.C. (1), le cui norme comprendono una completa disciplina dell'istituto.

Da esse risulta, innanzitutto, che tale tipo di contratto — il cui uso può essere giustificato, sia da interessi del datore di lavoro, sia da interessi del lavoratore — si deve considerare eccezionale rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato, che costituisce la regola.

Infatti, il contratto si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta da atto scritto, oppure non è risultante dalla stessa specialità del rapporto. Tale specialità del rapporto, non altrimenti specificata dal legislatore, non è di facile individuazione; e deve essere valutata, comunque, caso per caso, soprattutto in base alla considerazione della tipica transitorietà di certi rapporti di lavoro, come nell'ipotesi dei lavori stagionali.

(1) C. C. ART. 2097. — *Durata del contratto di lavoro.* « Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Salvo diversa disposizione delle norme corporative se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a cinque anni, o a dieci se si tratta di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il quinquennio o il decennio, osservata la disposizione dell'art. 2118 ».

In ogni caso di dubbio, solo l'atto scritto può essere valevole all'opposizione di un termine valido; ma, poiché, anche in questo caso, secondo la norma del C.C., l'apposizione del termine è priva di effetto se fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato, si può dire che esiste quasi una specie di presunzione di frode della legge ogni volta che non ravvisa la necessità pratica della apposizione del termine. In particolare, poi, « se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato ».

Come ha più volte chiarito la giurisprudenza (1), la legge vuole impedire che, « attraverso fittizie ed ingiustificate risoluzioni del rapporto di lavoro, accompagnate o seguite da immediate riassunzioni, vengano frustrati i diritti del lavoratore all'infrazionabilità dell'anzianità ed alla conseguente determinazione della relativa indennità proporzionale al numero complessivo degli anni di servizio. La prosecuzione materiale, senza soluzione di continuità delle identiche mansioni da parte del lavoratore, costituisce presunzione di ininterrotta continuità del rapporto di lavoro che può essere superata solo dalla prova di una formale e sostanziale novazione intervenuta nel rapporto stesso ».

Un'altra norma di protezione del lavoratore, contenuta sempre nell'art. 2097 (2), stabilisce la durata massima del contratto a tempo determinato soltanto a favore del lavoratore stesso, il quale può recedere dal contratto dopo cinque anni (dopo dieci se si tratta di un dirigente) se il contratto ha una durata superiore, mentre manca un parallelo potere di recesso per il datore di lavoro.

Tutte queste cautele legislative rispondono all'evidente preoccupazione di garantire al lavoratore soprattutto il maturare del diritto alla indennità di anzianità proporzionale agli anni di servizio, prevista dallo art. 2120 (3) soltanto per il caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato. Attualmente, però, l'uso dei contratti di lavoro a termine

(1) Ad. es. Cass. 31 luglio 1951, in *Dir. lav.* 1951, II, 453.

(2) v. nota 1, pag. 32.

(3) C.C. ART. 2120. — *Indennità di anzianità*. « In caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie.

Le norme corporative possono tuttavia stabilire che l'indennità sia dovuta anche in caso di dimissioni volontarie, determinandone le condizioni e le modalità.

L'ammontare dell'indennità è determinato dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità, in base all'ultima retribuzione e in relazione alla categoria alla quale appartiene il prestatore di lavoro.

Sono salve le norme corporative che stabiliscono forme equivalenti di previdenza ».

tende talvolta non solo ad eludere questa norma, ma anche a sfuggire gli obblighi derivanti dall'accordo collettivo interconfederale circa il controllo dei licenziamenti individuali nelle imprese industriali con più di 35 dipendenti (1), giacché l'apposizione di un pur breve termine consente di conseguire l'effetto pratico di far cessare il rapporto senza sottoporsi allo speciale procedimento di arbitrato; e senza, d'altra parte, subire il peso di un vincolo di durata rilevante, data, appunto, la brevità del termine.

Nella pratica attuale, insomma, in seguito allo sviluppo della protezione del lavoratore subordinato nel caso di licenziamento del contratto a tempo indeterminato, nonché alla tendenza a limitare la facoltà di recesso dell'imprenditore del rapporto, si è avuta una inversione della funzione originaria del contratto di lavoro a termine, che era anche quella di assicurare una stabilità del lavoratore nel rapporto per un certo tempo, senza peraltro vincolarlo per un tempo troppo lungo.

La prova di questa preoccupazione del legislatore si trova già nella norma del Codice Civile napoleonico che vietava il contratto a termine per la durata della vita umana; e si trova anche oggi in alcune legislazioni secondo il sistema del nostro C.C. Per esempio, il Codice svizzero delle obbligazioni, all'art. 351, attribuisce al lavoratore il potere di recedere dopo dieci anni; ed una proposta in questo senso è stata fatta anche in Francia.

L'attuale norma dell'art. 2097 C.C. (2) deriva da quella dell'art. 1 della cosiddetta legge sull'impiego privato (3) che conteneva il riferimento alla necessità di giustificare il termine apposto al contratto con la specialità del rapporto. Tuttavia, in un primo periodo si continuò a ritenere che, in linea di principio, il rapporto a tempo indeterminato

(1) v. *Accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali*.

(2) v. nota 1, pag. 32.

(3) *R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto di impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella *L. 18 marzo 1926, n. 562* (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

ART. 1. — « Il contratto di impiego privato, di cui nel presente decreto è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio della azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di manodopera. Il contratto di impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto ».



dovesse considerarsi come più favorevole al lavoratore; e non mancarono pronuncie giurisprudenziali fondate su questo presupposto, cui peraltro reagì la dottrina in materia (1).

Prima della legge sull'impiego privato si riteneva generalmente di dover fare riferimento per il termine soprattutto agli usi locali; ma, nel dubbio, prevaleva il criterio del *favor libertatis*, nel senso di consentire il recesso delle parti tutte le volte che il termine non risultasse esplicitamente (1).

In seguito, la ricordata tendenza all'uso del contratto a termine per eludere gli obblighi derivanti dal recesso dell'imprenditore nel contratto a tempo indeterminato (e, cioè, essenzialmente, l'obbligo dell'indennità di anzianità) ha determinato alcune presunzioni di elusione della legge, come quella riguardante il contratto nel quale sia prevista la rinnovazione tacita.

Anche nei contratti collettivi corporativi si presentò questo problema; e, in particolare, si reagì alla pratica di stipulare contratti a termine molto brevi, almeno ai fini dell'indennità di anzianità. Ad esempio, nel contratto collettivo 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria si dispose che: « si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venga stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salvo, però, quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venga concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla protratta cessazione dell'attività aziendale » (2).

In genere, la dottrina rileva lo sfavore del legislatore verso il contratto di lavoro a termine, pur non mancandosi di sottolineare anche la funzione del contratto a tempo determinato per alcune determinate attività imprenditoriali, o per alcune particolari situazioni.

## 2. - Il contratto a termine nella giurisprudenza.

La giurisprudenza sul contratto a termine è copiosa ed una rassegna anche sommaria di essa offre interessanti indicazioni.

Innanzitutto, vanno ricordate le sentenze circa il carattere del ter-

(1) Per il primo argomento, v. GRECO: *Il contratto di lavoro*, Torino 1939, p. 134; sul secondo, v. BARASSI: *Il contratto di lavoro*, Milano, 1901, p. 488.

(2) RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale di lavoro*, in Trattato di diritto del lavoro, a cura di U. Borsi e F. Pergolesi, vol. II, Padova 1953, p. 200 e segg.

mine. In particolare, è stato ritenuto non solo che l'atto scritto è richiesto *ad substantiam* (1), ma anche che, non essendo imposta dalla legge la « contestualità delle sottoscrizioni », l'adesione del contraente che sia in possesso della scrittura firmata dall'altra parte può essere data anche per fatti concludenti, come l'esibizione in giudizio della scrittura.

La stessa Cassazione (2) ha recentemente precisato che l'atto scritto, richiesto dall'art. 2097 C.C. (3) per la costituzione del contratto di lavoro a tempo determinato, può ben consistere in una qualsiasi dichiarazione scritta proveniente dal datore di lavoro, diretta al lavoratore subordinato e dalla quale comunque risulti l'accettazione.

Occorre però, che dall'atto scritto, non solo risulti in maniera chiara, precisa, inequivocabile, che le parti intendano porre in essere un contratto a termine; ma che questo sia indicato contestualmente nell'atto stesso. In conseguenza, è stato, ovviamente, negato il riconoscimento di contratto a termine a quello in occasione del quale l'imprenditore, con postilla, abbia aggiunto che, subordinatamente alla presa di contatto con l'impiegato in stabilimento, avrebbe stabilito una durata obbligatoria del contratto indicata a titolo esemplificativo in cinque o dieci anni.

Venendo all'esame della « specialità del rapporto » giustificatrice della apposizione del termine, la giurisprudenza ha, in linea di massima, ritenuto che, pur ricorrendo il contratto a termine più frequentemente nelle imprese a carattere non continuativo, non può, senz'altro dirsi stipulato in frode alla legge, il contratto a termine per il solo fatto che l'impresa abbia carattere continuativo (4).

Così, ad esempio, la « specialità del rapporto » giustifica per ovvie ragioni di programmazione l'apposizione del termine nei contratti di prestazioni teatrali e di pubblici spettacoli pur di fronte al carattere continuativo o comunque indeterminato della impresa (5).

Ciò non toglie che il contratto a tempo indeterminato più spesso si ricollega proprio ad imprese a tempo determinato delle quali è prevedibile, sia pure talvolta con approssimazione, la limitata durata nel tempo.

E' stato ritenuto « a termine », e non in frode alla legge, il contratto di lavoro « stagionale ». Per esso, quindi, non è indispensabile l'atto scritto; e, in tali sensi, la Cassazione (6) si è espressa.

(1) Cass. 4 marzo 1946, in *Dir. lav.*, 1947, II, 10.

(2) Cass. 3 aprile 1954, 1043, in *Or. giur. lav.*, 1954, 478.

(3) v. nota 1, pag. 32.

(4) Cass. 15 febbraio 1944, 97, in *Rep. giur.*, 1944-1947, 1420.

(5) Trib. Roma, 24 gennaio 1951, in *Dir. lav.*, 1951, II, 97.

(6) Cass. 22 luglio 1948, 1196, in *Mass. giur. lav.* 1948, 163.

Senonché il problema della specialità del rapporto si è riaffacciato alla giurisprudenza nel caso di successione tra varie attività stagionali.

In proposito, la Cassazione ha ritenuto che la continuità e l'unicità del rapporto non può desumersi dal solo fatto della successione lavorativa stagionale, bensì è da indagarsi di volta in volta, se durante gli intervalli permanga o meno un vincolo tra le parti, in mancanza del quale sopravviva la pluralità dei rapporti a tempo determinato (1).

L'apposizione del termine non giustificata dalla specialità del rapporto mira ad eludere non solo l'obbligo di corresponsione delle indennità di fine lavoro, ma anche le limitazioni al licenziamento. Così il Trib. Biella (2) ha esaminato ed esclusa la validità di un termine attraverso il quale risultò volersi eludere, non le indennità, ma addirittura le limitazioni al potere di recesso previste dal c.c.l. 18 agosto 1950.

Circa l'applicabilità delle norme sul contratto a tempo indeterminato anche al contratto a termine, la Cassazione ha ritenuto (3) che la natura del rapporto di lavoro a tempo determinato non esclude, di per sé, l'applicabilità delle disposizioni del contratto collettivo. Al contratto di lavoro a termine si applicano tutte le norme proprie del contratto a tempo indeterminato, eccettuate soltanto quelle che siano incompatibili con l'apposizione del termine stesso.

Circa la prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine, dato che l'art. 2097 (4) stabilisce che il contratto si considera a tempo indeterminato, è sorto il dubbio se sia «a tempo indeterminato» solo il rapporto che inizia dopo la scadenza del termine, oppure se la conversione operi *ex tunc*. La Cassazione (5) anche recentemente ha stabilito che va esaminata quale sia stata in concreto la volontà delle parti alla quale sul punto è riservata autonomia, peraltro anch'essa limitata. Infatti, la convenzione di proroga o di rinnovazione del termine non può trovare più giustificazione nella specialità del rapporto e, in conseguenza, può venir meno la validità del termine.

Una decisione del Pret. Cremona (6) ha messo in evidenza che la norma dell'ultimo comma dell'art. 2097 C.C. (4) trova modifica, per disciplina speciale, in determinati settori di lavoro agricolo; ad esempio,

(1) Cass., 17 maggio 1950, 1279, in *Riv. giur. lav.* 1950, II, 256.

(2) Trib. Biella, 24 ottobre 1953, in *Riv. giur. lav.* 1954, II, 37.

(3) Cass., 7 agosto 1952, 2552, in *Riv. giur. lav.* 1952, II, 276.

(4) v. nota 1, pag. 32.

(5) Cass., 15 ottobre 1955, 3195, inedita nel 1955, in *Riv. giur. lav.* 1956, II, 248.

(6) Pret. Cremona, 5 dicembre 1951, in *Mass. giur. lav.* 1952, 150 con nota.

dalla L. 15 agosto 1949, n. 533 (1), che ha elevato ad un biennio la durata annuale fissata da inveterata consuetudine, ed ha ancora precisato che, in caso di mancata tempestiva disdetta, il rapporto si rinnova « a termine » per un altro biennio. E' stato, però, ritenuto che il nuovo termine, pur rappresentando una « durata obbligatoria del contratto », non esclude il diritto all'indennità di anzianità (2).

Per l'estinzione del rapporto a termine, si deve ricordare che non spetta al lavoratore né il preavviso, né l'indennità di anzianità, nonostante vi sia tendenza al riconoscimento del *carattere retributivo* della indennità di anzianità — ed in tal caso *de jure condendo* andrebbe attribuita anche per il contratto a termine — e sempre che il diritto stesso non nasca da convenzione individuale o collettiva. In tali ultime occasioni, l'indagine si è presentata alla giurisprudenza (3).

Per quanto riguarda la risoluzione anticipata, ad iniziativa dello imprenditore è dovuto il risarcimento del danno consistente nella corresponsione di retribuzione per un periodo durante il quale il rapporto avrebbe dovuto continuare. In proposito non sono mancate decisioni che hanno dichiarato dovuta la liquidazione integrale della controprestazione economica per tutto il tempo prestabilito per la durata della prestazione lavorativa. Più frequentemente, si è proceduto, invece, ad un indennizzo pari alla retribuzione per il tempo verosimilmente occorrente per il reimpiego del lavoratore; e, infine, talvolta si è proceduto al pagamento della retribuzione per il periodo reso necessario in concreto per il reimpiego stesso.

Hanno seguito queste due ultime soluzioni tra gli altri: il Trib. Milano (4) che, escludendo la possibilità di pagamento di tutti gli stipendi che si sarebbero maturati fino al termine prestabilito, fa riferimento « a soluzione equitativa »; l'App. Venezia (5) nonché la Cassazione (6), secondo i quali l'anticipata risoluzione da parte dei datori di lavoro del contratto a tempo determinato dà luogo al pagamento delle retribuzioni a scadere, con integrazione di quanto il prestatore avrebbe

(1) L. 15 agosto 1949 n. 533. — Norme sulla durata dei contratti individuali di lavoro dei salariati fissi dell'agricoltura e sulle relative controversie. (Gazz. Uff. 23 agosto 1949, n. 192).

(2) Pret. Casalmaggiore, 28 dicembre 1951, in *Mass. giur. lav.* 1952, 150 con nota.

(3) App. Milano, 17 luglio 1948, in *Rep. giur. it.*, 1949, voce giornale n. 5 c.; Trib. Roma, 13 dicembre 1951 in *Foro it.* 1952, I, 250 con nota.

(4) Trib. Milano, 28 settembre 1950, in *Mass. giur. lav.* 1950, 266.

(5) App. Venezia, 5 dicembre 1952, in *Or. giur. lav.* 1954, 351

(6) Cass., 16 marzo 1951, 678, in *Mass. giur. lav.* 1951, 180; Cass. 27 marzo 1952, 827, in *Mass. giur. lav.* 1952, 90.

potuto procurarsi nel detto periodo usando della normale diligenza per procacciarsi altra retribuzione (art. 1227 C.C.) (1).

L'App. Napoli (2) ha ancora escluso dal computo dei danni per risoluzione *ante tempus* il periodo di disoccupazione successivo alle dimissioni volontarie del prestatore dall'impiego occupato dopo quello originario a termine. L'onere della prova dell'avvenuto reimpiego e delle possibilità di esso incombe all'imprenditore (3).

### 3. - Il contratto a termine e la tutela previdenziale.

Per offrire un quadro completo delle condizioni dei lavoratori subordinati nel contratto di lavoro a termine, sempre dal punto di vista normativo, sia della legislazione, sia della contrattazione collettiva, si prende ora in considerazione l'istituto, anche rispetto alla tutela previdenziale, che tanto profondamente, ormai, incide sulla situazione dei lavoratori ad integrazione dei diritti derivanti direttamente dal rapporto di lavoro.

Si deve, innanzitutto, osservare che la durata del contratto di lavoro non esercita, in via generale, alcuna influenza; in quanto, se il rapporto di lavoro è soggetto a tutela previdenziale, questa si applica per tutta la durata del contratto, tanto se questa è fissata a tempo determinato, quanto se è stabilita a tempo indeterminato.

La tutela previdenziale richiede solo la prestazione di lavoro dipendente e retribuita, indipendentemente dalla durata del contratto, prevista dalle parti.

Solo per determinate lavorazioni, che si compiono annualmente in periodo di durata inferiore ai sei mesi, è prevista una particolare disciplina previdenziale ai fini dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. Infatti, l'art. 40, n. 9, del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (4), dichiara non soggetti all'assicurazione obbligatoria per la

(1) C.C. ART. 1227. — *Concorso del fatto colposo del creditore.* « Se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno il risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate.

Il risarcimento non è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza ».

(2) App. Napoli, 29 dicembre 1952, in *Or. giur. lav.* 1953, 81.

(3) Trib. Roma, 4 marzo 1949, in *Mass. giur. lav.* 1949, 75; Trib. Milano, 28 settembre 1950, in *Mass. giur. lav.* 1950, 266; App. Venezia ordin. 10 novembre 1951, in *Mon. trib.* 1952, 91.

(4) R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827. — *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale.* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251, suppl. ord.).

.....

disoccupazione involontaria « coloro che siano occupati, *esclusivamente*, in lavorazioni che si compiono, annualmente in determinati periodi di durata inferiori ai sei mesi ». Sono le cosiddette « lavorazioni stagionali » elencate nel D.M. 11 dicembre 1939 (1).

La ragione dell'esclusione dell'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria per coloro che siano addetti, esclusivamente a lavorazioni stagionali sta nel fatto che, per tali lavorazioni, la contribuzione risulterebbe versata a vuoto, in quanto cumulando essi, in ogni anno, un periodo di assicurazione inferiore a sei mesi, non potrebbero mai raggiungere in un biennio un anno di assicurazione, che è il requisito minimo richiesto per conseguire il diritto alle prestazioni in caso di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro (2).

Infatti, per coloro che, nel biennio precedente all'assunzione, in una delle lavorazioni stagionali, abbiano prestato la loro opera in industrie soggette all'assicurazione, ovvero in più lavorazioni di breve durata

ART. 40. — « Non sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria:

1) i lavoratori agricoli, salvo quelle categorie che siano dichiarate soggette allo obbligo dell'assicurazione, o in tutto il regno o in determinate località, con le norme stabilite dal regolamento;

2) gli impiegati, agenti e operai stabili di aziende pubbliche, nonché gli impiegati, agenti e operai delle aziende esercenti pubblici esercizi e di quelle private, quando ad essi sia garantita la stabilità di impiego;

3) i lavoratori a domicilio;

4) i domestici, i portieri e le persone addette in genere, sotto qualsiasi denominazione, ai servizi familiari;

5) il personale artistico, teatrale e cinematografico;

6) coloro che prestano la loro opera alla dipendenza di persona tenuta verso di essi alla somministrazione degli alimenti, secondo le disposizioni del Codice Civile;

7) coloro la cui retribuzione consiste esclusivamente nella partecipazione agli utili o al prodotto dell'azienda;

8) coloro che solo occasionalmente prestano l'opera loro alle dipendenze altrui;

9) coloro che siano occupati esclusivamente in lavorazioni che si compiano annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi ».

(1) D.M. 11 dicembre 1939. — *Approvazione delle nuove tabelle delle industrie e lavorazioni aventi disoccupazione stagionale o normali periodi di sospensione.* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1939, n. 299).

(2) R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636. — *Modificazioni delle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 3 maggio 1939, n. 105).

.....

ART. 19. — « In caso di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro, lo assicurato, qualora possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione, ha diritto ad una indennità giornaliera fissata in relazione all'importo, dei contributi per l'assicurazione disoccupazione versati nell'ultimo anno di contribuzione precedente la domanda di prestazione ».

per un periodo che raggiunga o superi sei mesi all'anno, poichè per essi può raggiungersi il requisito minimo assicurativo richiesto per il diritto a prestazioni, può farsi luogo su domanda degli interessati, anche alla assicurazione contro la disoccupazione (1).

Sia per i notevoli inconvenienti che sono sorti nell'applicazione pratica della disciplina attuale del caso prospettato, specie in conseguenza dell'automaticità delle prestazioni, sia per le mutate condizioni del mercato del lavoro che inducono a ritenere come rara eccezione l'esistenza di manodopera che viene occupata, esclusivamente, in lavorazioni stagionali, è quasi concordemente sentita l'esigenza di abolire la esclusione dall'obbligo assicurativo contro la disoccupazione per i lavoratori stagionali.

Particolari disposizioni sono previste per l'indennizzabilità della disoccupazione dei lavoratori delle industrie nelle quali si verificano lavorazioni a turno o saltuarie. Questi casi, però, non interessano il particolare problema qui esaminato del contratto a termine.

A) *La tutela previdenziale per i casi di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio* non è influenzata dalla scadenza del termine del contratto.

1) Nel caso di *infortunio* e di *malattia* professionale o comune, *la scadenza del termine del contratto durante il corso delle prestazioni* — anche se per l'infortunio si è in fase di godimento dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta — non apporta alcun mutamento nei diritti del lavoratore, in quanto egli conserva il diritto al godimento delle prestazioni secondo le norme comuni, e cioè:

a) per l'infortunio e per la malattia professionale, il lavoratore conserva il diritto alle prestazioni sanitarie ed alla prestazione economica per tutta la durata dell'inabilità assoluta al lavoro.

L'indennità giornaliera — come è noto — decorre:

— per l'infortunio industriale, dal quarto giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio, ed è commisurata ai due terzi della retri-

(1) D.M. 1 marzo 1927. — *Determinazione, agli effetti della disoccupazione involontaria, delle lavorazioni che si compiono annualmente in determinati periodi di durata inferiore a sei mesi.* (Gazz. Uff. 24 marzo 1927, n. 69).

.....  
ART. 3. — « Su domanda degli interessati da presentarsi al competente Istituto di previdenza sociale, le disposizioni di cui al precedente art. 2 non si applicano a quegli operai i quali nel biennio precedente all'assunzione in una delle lavorazioni di cui all'art. 1 abbiano prestato la loro opera in industrie soggette all'assicurazione, ovvero in più lavorazioni di breve durata, per un periodo che raggiunga o superi i sei mesi nell'anno ».

buzione media giornaliera percepita dal lavoratore nei quindici giorni immediatamente precedenti l'infortunio;

— per l'infortunio agricolo, dal settimo giorno di astensione dal lavoro in misura fissa, ma di ammontare diverso a seconda dell'età e del sesso dell'infortunato;

— per le malattie professionali, dal decimo (1) giorno successivo a quello in cui ha avuto inizio l'inabilità assoluta al lavoro, nella stessa misura prevista per l'infortunio industriale.

b) Per la malattia comune, il lavoratore conserva il diritto alle prestazioni sanitarie ed a quelle economiche fino al termine della malattia, non oltre un massimo di 180 giorni, per le prestazioni sanitarie, e di 150 giorni per quelle economiche. L'indennità giornaliera — come è noto — decorre, per il settore industriale, dal quarto giorno successivo all'inizio della malattia, ed è pari al 50 % della retribuzione media globale giornaliera percepita nei due ultimi periodi di paga precedenti al giorno di inizio della malattia.

Una posizione di svantaggio per la tutela previdenziale contro le malattie deriverebbe agli operai del settore industriale, con contratto a termine, da una interpretazione giurisprudenziale — non concordemente accettata dalla dottrina — delle norme del contratto collettivo 3 gennaio 1939 (2) in merito alla cosiddetta *copertura assicurativa*, dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 7 del citato c.c.l. stabilisce che «l'operaio licenziato, dimissionario o sospeso dal lavoro conserva il diritto alle prestazioni per il tempo e nei limiti indicati nel successivo art. 30».

Ora, secondo un prevalente indirizzo giurisprudenziale, di recente, però, mutato dalla Cassazione, la suddetta disposizione non troverebbe applicazione nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per il compimento del termine stabilito in contratto, onde l'operaio dell'industria, dopo la cessazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, non potrebbe usufruire della copertura assicurativa contro le malattie per il tempo e nei limiti indicati dall'art. 30 del citato c.c.l. Nei confronti ossia dell'operaio dell'industria con contratto a termine — a differenza di quelli con contratto a tempo indeterminato — la copertura assicurativa cesserebbe totalmente con la cessazione del rapporto di lavoro.

2) Nel caso di *scadenza del termine del contratto* durante i periodi di interdizione del lavoro, previsti dagli artt. 5 e 6 della L. 26 agosto

(1) Ora decorre dal quarto giorno: art. 1, legge 3 aprile 1958, n. 499.

(2) Pubbl. in *Boll. Uff. Min. Corp.* 31 luglio 1939, all. 1657.



1950, n. 860 (1), le lavoratrici conservano, ai sensi del 1° c. dell'art. 17 e dell'art. 19 della legge stessa, il diritto all'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione.

B) Per completare il quadro della *posizione del lavoratore* con contratto a tempo determinato nei confronti delle altre forme di tutela previdenziale, è da tener presente che tale posizione, attuale o passata, è indifferente ai fini del conseguimento e del godimento delle prestazioni a carico dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i supersistiti, per l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi e contro la disoccupazione involontaria (salvo che non si tratti di prestatori d'opera occupati, esclusivamente, in lavorazioni che si compiano annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi, nel qual caso — come si è detto — non vi è obbligo di assicurazione contro la disoccupazione involontaria). La posizione stessa, invece, produce particolari conseguenze ai fini del godimento delle prestazioni a carico della Cassa assegni familiari e della Cassa integrazione guadagni per gli operai dell'industria.

(1) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*. (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 5. — « E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i tre mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza se addette all'industria, e durante le otto settimane precedenti al parto se addette ai lavori agricoli; per tutte le altre categorie il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene fissato in sei settimane precedenti la presunta data del parto;

b) ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto;

c) durante otto settimane dopo il parto ».

ART. 6. — « L'Ispettorato del lavoro può disporre il prolungamento di ciascuno dei periodi di assenza dal lavoro di cui alle lettere a) e c) dell'art. precedente, per un ulteriore periodo di assenza obbligatoria fino a sei settimane, quando ritiene, sulla base di accertamento medico, che le condizioni di lavoro o ambientali possano essere pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ».

.....

ART. 17. — « Le lavoratrici delle imprese industriali, commerciali, del credito e delle assicurazioni private, nonché le impiegate delle aziende agricole hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro stabilita dagli artt. 5 e 6 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ».

.....

ART. 19. — « Le indennità di cui all'art. 17 sono corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 3, lettera b) e c) che si verificano durante i periodi di interdizione del lavoro previsti dagli artt. 5 e 6 della presente legge ».

Nel campo degli *assegni familiari*, se durante l'assenza dal lavoro per malattia sopraggiunge il termine di scadenza del contratto di lavoro o la fine della lavorazione stagionale ed il rapporto di lavoro è interrotto, il lavoratore perde il diritto agli assegni familiari per il periodo successivo alla scadenza del contratto.

E' da tener presente, però, che il diritto alla continuazione degli assegni familiari viene meno anche per il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, se la malattia sopravviene durante il periodo di preavviso sia questo lavorato o sostituito dalla relativa indennità.

Ai fini del godimento delle *integrazioni salariali*, nel caso di sospensione o riduzione del lavoro per contrazione dell'attività produttiva della azienda — contrazione avente i requisiti di temporaneità e di involontarietà richiesti dalle disposizioni vigenti — il lavoratore con contratto a tempo determinato, sopraggiunto il termine di scadenza del contratto, perde il diritto al godimento delle prestazioni a carico della Cassa integrazione guadagni per il periodo successivo alla data di scadenza del contratto, in quanto da tale data in poi il lavoratore, essendo cessato il rapporto di lavoro, non avrebbe più percepito la retribuzione.

## CAPITOLO II

## LE CAUSE DEL CONTRATTO A TERMINE

Sommario :

- SEZ. I. - Premesse generali. — 4. - *Il quadro delle cause dell'adozione del contratto a termine.*
- SEZ. II. - Cause obiettive derivanti da esigenze di organizzazione produttiva. — 5. *Assunzioni con contratto a termine per sostituire lavoratori assenti temporaneamente.* 6. - *Assunzioni con contratto a termine per lavori straordinari ed occasionali.* 7. - *Assunzioni con contratto a termine per lavori per conto terzi e per commesse.* 8. - *Assunzioni con contratto a termine per lavori stagionali.* 9. - *Assunzioni con contratto a termine per nuovi tipi di lavorazione o per produzioni non assicurate per l'avvenire.* 10. - *Assunzioni con contratto a termine per lavorazioni a fasi successive impieganti manodopera diversa.* 11. - *Assunzioni con contratto a termine per la particolare natura delle prestazioni in determinati settori.*
- SEZ. III. - Cause soggettive derivanti da scopi generalmente elusivi di disposizioni contrattuali o legislative. — 12. - *Assunzioni con contratto a termine per provare il lavoratore.* 13. - *Assunzioni con contratto a termine per tirocinio.* - 14. - *Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare.* - 15. - *Assunzioni con contratto a termine per poter licenziare in caso di malattia o di infortunio.* 16. - *Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare il personale femminile.* 17. - *Assunzioni con contratto a termine per ottenere un maggior rendimento dal lavoratore.* 18. - *Assunzioni con contratto a termine per tenere i lavoratori in condizioni di soggezione.* 19. - *Assunzioni con contratto a termine per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori.* 20. - *Assunzioni con contratto a termine per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore.*

## SEZIONE I. - PREMESSE GENERALI

**4. - Il quadro delle cause dell'adozione del contratto a termine.**

La Commissione ha ritenuto che fosse suo compito, non solo di accertare l'estensione che è andato assumendo il contratto a termine nella costituzione dei rapporti di lavoro, non solo di individuare le conseguenze che dalla scelta del contratto a tempo determinato, in luogo

della normale assunzione a tempo indeterminato, siano derivate per i lavoratori, ma anche di cercare di raccogliere le più larghe informazioni possibili sulle ragioni che nelle diverse situazioni hanno indotto a preferire l'assunzione a termine.

Non basta, per comprendere un fenomeno, misurarne le dimensioni ed accertarne gli effetti, bisogna anche e soprattutto intendere i motivi, obiettivi o subiettivi, inerenti alla natura stessa di certe determinate imprese o di certi tipi di prestazioni di lavoro, oppure ispirati a tornaconto, che hanno provocato il fenomeno.

Una indagine di tale genere era certamente molto difficile, ma la Commissione vi ha dedicato ogni cura al fine di fornire un quadro il più completo possibile della situazione.

All'uopo sono state utilizzate tutte le fonti di informazione alle quali la Commissione ha fatto ricorso: i colloqui con le organizzazioni sindacali, quelli con le commissioni interne ed i dirigenti aziendali, gli interrogatori di singoli lavoratori. In ciascuna sede, si è cercato di ottenere dichiarazioni che mettessero in evidenza per quali ragioni nel caso in esame fosse stato adottato il contratto a termine, quali i gruppi di lavoratori, quali le mansioni interessate, quali le particolarità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività ed all'organizzazione produttiva delle aziende. E' chiaro che, da una parte si è cercato di mettere in evidenza che l'assunzione a termine fosse stata fatta per tornaconto, e dall'altra si è cercato, per quanto più possibile, di richiamare considerazioni obiettive e tecniche.

Molti sinceri riconoscimenti vi sono stati da una parte e dall'altra, mentre alla Commissione, attraverso la valutazione dei punti di vista contrastanti, è stato possibile vedere le cose in modo equilibrato.

Le ragioni che, di volta in volta, hanno indotto ad adottare le assunzioni a termine sono apparse molte. Nella meticolosa selezione del materiale sono stati, quindi, operati raggruppamenti che hanno permesso infine di identificare un certo numero di motivi frequentemente ricorrenti. Non si può essere precisi, evidentemente, circa la intensità con cui ciascun motivo ricorre, ma si può senza dubbio ritenere che le ragioni sono quelle e che tutte sono state considerate.

La Commissione, peraltro, ha ritenuto di dover distinguere tali ragioni in due gruppi. L'indagine ha dimostrato che vi sono delle ragioni obiettive, derivanti da esigenze della organizzazione produttiva, che rendono opportuna l'assunzione a tempo determinato, mentre vi sono altre ragioni che mirano generalmente a sottrarre il rapporto di lavoro da alcune disposizioni contrattuali o legislative.

I due gruppi sono stati così formati:

*a) Cause obiettive derivanti da esigenze di organizzazione produttiva:*

- per sostituire lavoratori assenti temporaneamente;
- per lavori straordinari od occasionali;
- per lavori per conto terzi o per commesse;
- per lavori stagionali;
- per nuovi tipi di lavorazione o per produzioni non assicurate per l'avvenire;
- per lavorazioni a fasi successive impieganti mano d'opera diversa;
- per la particolare natura delle prestazioni in determinati settori.

*b) Cause soggettive derivanti da scopi generalmente elusivi di disposizioni contrattuali o legislative:*

- per provare il lavoratore;
- per tirocinio;
- per poter liberamente licenziare;
- per poter licenziare in caso di malattia od infortunio;
- per poter liberamente licenziare il personale femminile;
- per ottenere un maggior rendimento del lavoratore;
- per tenere i lavoratori in condizione di soggezione;
- per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori;
- per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore.

Si deve avvertire però, che le ragioni sopra indicate, molto spesso coesistono in ciascuna situazione e si combinano nel modo più vario; e si è potuto, in molti casi, rilevare che contemporaneamente sussistono, come motivi determinanti della scelta nel tipo di costituzione del rapporto di lavoro, ragioni del primo gruppo (cioè obiettive) e, contemporaneamente, ragioni del secondo gruppo (cioè, subiettive).

Nelle sezioni che seguono, sarà esaminata partitamente ciascuna delle cause indicate nell'elenco che precede, alla luce delle dichiarazioni raccolte in sede di indagini dirette nelle provincie visitate.

E' opportuno, però, sin da questo momento, porre in evidenza che generalmente le singole ragioni, isolate o combinate, in effetti concorrono con una ragione che può considerarsi permanente.

L'essenza del contratto a termine è precisamente quella di presta-

bilire la fine del rapporto di lavoro; fine automatica, che opera senza bisogno di decisioni sostanziali o di atti formali.

Il rapporto a termine non ha bisogno del licenziamento.

Lo scopo fondamentale per cui si ricorre al contratto a termine è proprio di rendere inutile — e, quindi, di evitare — il licenziamento. Ciò vale sia quando è nella natura del rapporto che esso abbia una durata determinata — e, quindi, nel caso delle cause appartenenti al primo gruppo — e sia quando vi sono altri fini da raggiungere, ispirati al tornaconto dell'azienda.

Si deve, a questo proposito ricordare che, allo stato attuale della contrattazione collettiva, il licenziamento non è più un provvedimento che l'imprenditore può prendere con piena ed incontrastata discrezionalità, limitandosi ad assegnare il termine di preavviso e a corrispondere l'indennità di anzianità.

L'accordo del 7 aprile 1947 sulle commissioni interne per la prima volta (a parte l'eccezionale « blocco dei licenziamenti » per l'alta Italia nell'immediato dopoguerra) limitò il principio del licenziamento ad *nutum* — e, cioè, condizionato dal semplice preavviso — introducendo quelle norme protettive, che sono rimaste, sia pure con qualche attenuazione, negli accordi interconfederali del 18 ottobre 1950 e 20 dicembre 1950 sui licenziamenti individuali e collettivi.

Ed è da allora che si fa sempre più uso di contratti a termine, proprio perchè in quei contratti interconfederali il contratto a termine è escluso dalla regolamentazione.

E' stata emanata, poi, la L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, la quale garantisce la conservazione del posto per un anno dopo il parto, ma esclude da questa garanzia la lavoratrice assunta con contratto a termine; e questo fatto è stato la principale causa — come è ovvio — dell'estendersi dell'uso dei contratti a termine per il personale femminile.

In definitiva, si può dire — e lo si vedrà meglio nella parte riguardante il trattamento normativo dei lavoratori con contratti a termine — che non è stato tanto un problema di convenienza economica per il datore di lavoro quello che ha provocato l'abuso dei contratti a termine, quanto l'interesse a non avere limiti al potere di licenziamento.

Con ciò non si esclude che i datori di lavoro non possano trovare convenienza nell'usufruire dei vari vantaggi economici del sistema del contratto a termine; ma è indubbio che il motivo principale è quello qui

(1) v. nota 1, pag. 43.

indicato, come è dimostrato anche dal fatto che sovente si usa pagare al lavoratore a termine anche ciò che, nel contratto a termine, a stretto rigore, non sarebbe sempre dovuto (come, ad esempio, i ratei dell'indennità di anzianità e quelli delle ferie).

Questa constatazione dovrà essere tenuta particolarmente presente nelle conclusioni, perchè introduce un elemento nuovo nella problematica del contratto a termine, le cui limitazioni legislative erano rivolte esclusivamente alla tutela dei diritti patrimoniali del lavoratore — in specie, per l'indennità di anzianità ed il preavviso — e non già alla tutela dell'interesse all'occupazione, rispetto al quale, anzi, il contratto a termine era considerato un mezzo di specifica garanzia (1).

## SEZIONE II.

### CAUSE OBIETTIVE DERIVANTI DA ESIGENZE DI ORGANIZZAZIONE PRODUTTIVA

#### **5. - Assunzioni con contratto a termine per sostituire lavoratori assenti temporaneamente.**

Esaminiamo, pertanto, quali siano le cause obiettive derivanti da esigenze produttive, iniziando dalle assunzioni con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti temporaneamente.

L'assunzione con contratto a termine è, indubbiamente, giustificata nel caso che il lavoratore sostituisca provvisoriamente un altro lavoratore assente, il quale riprenderà, al suo ritorno, il proprio posto.

Il contratto a termine in questo caso è strettamente legato alla ragione per cui si fa l'assunzione e gli stessi rappresentanti dei lavoratori hanno ammesso la liceità del sistema del contratto a termine, in questa circostanza. Naturalmente, dato che si tratta di lavoratori assunti per sostituire determinati lavoratori assenti, si deve avere una sostituzione diretta e ben individualizzata e non generica, come talvolta è stato rilevato.

Riportiamo in proposito alcune dichiarazioni di organizzazioni sindacali di datori di lavoro dei vari settori.

*L'Associazione italiana tra i fabbricanti di carta e cartoni* ha affermato:

(1) Nel presente cap. II è stata riportata solo una parte del vasto materiale raccolto. Nel corrispondente volume di *Documenti* sono state pubblicate le rimanenti dichiarazioni, e ad esso si rinvia per un più completo esame della situazione, quale è emersa durante la indagine della Commissione parlamentare.

« Il sistema dei contratti a termine è scarsamente adottato dalle aziende del settore dell'industria cartaria. Infatti, le aziende ricorrono a tale sistema solo nel caso di personale — soprattutto impiegatizio — avente determinate caratteristiche tecniche, chiamato a svolgere mansioni che, per loro natura, si esauriscono entro un termine prefissato, oppure nel caso di sostituire altri dipendenti assenti per malattia, infortuni, ecc. ».

L'*Associazione canapieri* ha, a sua volta, affermato:

« Il contratto a termine non esiste nel settore ed è previsto dal contratto collettivo solamente per gli assistenti (art. 2) e per gli impiegati (art. 2). Detti articoli disciplinano la materia e vietano il contratto a termine quando l'apposizione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto, ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del contratto.

Normalmente detta forma di contratto trova applicazione nel settore operaio per la sostituzione delle operaie assenti per maternità e, talora, per il personale assunto per l'esecuzione urgente di singole commesse ».

Passiamo ora ad esaminare alcune delle più significative dichiarazioni di singoli datori di lavoro.

Dai colloqui con i dirigenti di una grande *azienda metalmeccanica* della *Lombardia* è emerso: « Nel campo impiegatizio, salvo alcune assunzioni per gli inventari, tutte le altre sono avvenute in sostituzione nominativa degli impiegati assenti per lungo tempo (donne in maternità, uomini in servizio militare) ».

I dirigenti di una grande *azienda chimica* di *Milano* a loro volta, hanno dichiarato: « Abbiamo piccoli casi marginali, legati esclusivamente alla sostituzione di personale chiamato alle armi, di donne assenti per maternità (nel 1954 avevamo 28 contratti a termine). Per 5 di questi (impiegati), essendo divenuto definitivo il lavoro per il quale erano stati assunti (personale che essi sostituivano non rientrato in ditta), il contratto è divenuto a tempo indeterminato ed è stata riconosciuta ad essi la completa anzianità. Nel 1955 abbiamo assunto a termine 19 persone per sostituire donne in maternità e 5 per lavori temporanei ».

Così, del pari, i dirigenti di una grande *azienda metalmeccanica* di *Torino* hanno dichiarato: « I contratti a termine stipulati sono, per gli impiegati, 190 su diverse migliaia; e sono per sostituzione di personale assente per malattia, o per servizio militare o per gravidanza o per esi-



genze straordinarie di lavoro inerenti a qualche particolare settore dei nostri uffici.

Tutti questi contratti sono stipulati con atti scritti e la specialità del rapporto ci sembra che esista in ciascuna circostanza ».

Questa causa è stata confermata, a volte, dagli stessi lavoratori.

La commissione interna di un'altra *azienda* di *Torino* ha, infatti, dichiarato: « I contratti a termine ci sono stati e continuano ad esserci. Essi riguardano essenzialmente personale femminile, come nel caso di impiegate assunte per sostituire le donne in stato di gravidanza. Siccome queste ultime, avendo diritto alla conservazione del posto, stanno assenti anche un anno, evidentemente l'azienda assume, per sostituirle, personale con contratto a termine ».

Tuttavia le assunzioni con contratto a termine per sostituzioni di lavoratori assenti temporaneamente sono fatte, talvolta, non per sostituire direttamente singoli lavoratori, ma per sostituire genericamente quella percentuale di lavoratori assenti che esiste normalmente nelle industrie. E ciò, del resto, si rileva anche dalle stesse dichiarazioni dei datori di lavoro. Vi possono così essere lavoratori che sono da anni con contratti a termine, sempre rinnovati, per sostituire genericamente personale assente.

La commissione interna di una *azienda* della provincia di *Milano* ha, in proposito, così dichiarato:

« Si tratta genericamente di giovani donne, immesse in servizio in sostituzione di altre dipendenti assenti per maternità o per malattia. Le assenti per maternità sono in media 10 o 15. Peraltro, si sono avute centinaia di assunzioni di queste giovani donne; e non è pensabile che tutte dovessero sostituire dipendenti ammalate o assenti per maternità. Ieri hanno assunto 17 nuove operaie, dato che stanno istituendo una nuova linea di lavoro. Determinate categorie di operaie vengono licenziate dopo 22-23 mesi da che sono state assunte. La legge stabilisce che si debba poter sostituire una determinata persona assente per maternità e non, come specifica la ditta nella lettera di assunzione, « per molte assenze per malattia e per maternità ».

Una simile situazione di fatto è stata confermata, altresì, da una operaia di 17 anni di una *ditta* della provincia di *Milano* che ha così dichiarato:

« Sono qui da due anni, ma non ho ancora la conferma; sono stata assunta con un contratto a termine e lavoro alle bobine. C'erano parec-

chie ragazze con contratto a termine, ma da qualche tempo molte di esse sono state confermate. Sono stata assunta con una lettera che stabiliva che sostituivo un'altra operaia ».

#### **6. - Assunzioni con contratto a termine per lavori straordinari ed occasionali.**

Un'altra ragione per cui si fanno assunzioni a tempo determinato è la necessità, che si può verificare in particolari situazioni, di provvedere a lavori straordinari od occasionali cui non è possibile adibire maestranze dell'azienda perchè impegnate nella normale attività produttiva, e che, avendo sin dall'inizio un periodo prevedibile di durata limitata, sconsigliano assunzioni a tempo indeterminato.

Gli addetti a tali lavori straordinari od occasionali occorrono soltanto per tale periodo e per tale determinata occasione. Cessata questa, non potrebbero essere utilizzati per altre lavorazioni cui sono sufficienti le maestranze in organico.

Riteniamo interessante riportare alcune dichiarazioni raccolte, nelle quali si illustrano situazioni di questo tipo.

*L'Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici* ha affermato:

« Le imprese assicuratrici non hanno ricorso a contratti a termine. Ciò può avvenire solo sporadicamente ed in casi del tutto eccezionali, quando si presenti la necessità di svolgere lavori temporanei a carattere straordinario ».

La direzione di un *istituto di credito* di *Napoli* ha riferito:

« I rapporti di impiego con contratto a termine sono esplicitamente previsti e disciplinati nel regolamento per il personale, con il concorso di particolari condizioni ed esclusivamente nella categoria dei dirigenti con assunzioni fuori organico. Sono previste nel regolamento medesimo assunzioni di personale straordinario per eccezionali esigenze di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi, o per sostituzione di assenti, e nelle more di concorso pubblico ».

*L'Associazione italiana dell'industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche* ha precisato:

« L'assunzione del personale mediante contratto a termine è in taluni casi praticata dalle aziende per fronteggiare esigenze di lavoro

del tutto eccezionali e transitorie che restano al di fuori del normale ritmo produttivo seguito dalle aziende stesse.

Comunque, nei citati casi, il termine non viene normalmente rinnovato, in quanto alla scadenza, il dipendente viene lasciato a casa, oppure il contratto si considera a tempo indeterminato se, nel frattempo, si sono resi vacanti altri posti di lavoro ».

Anche l'*Associazione tessiture italiane fibre artificiali* asserisce: « I contratti a tempo determinato sono del tutto eccezionali nel settore industriale rappresentato; e, tuttavia, possono verificarsi sul piano collettivo, quando sia necessario fare fronte ad esigenze produttive temporanee derivanti da ordinazioni straordinarie urgenti ».

Dai colloqui con i dirigenti dell'*Associazione industrie elettriche lombarde, trentine ed emiliane* si è rilevata la seguente dichiarazione: « In pochissimi casi è in uso l'assunzione con contratto a termine. Normalmente, per i lavori a carattere straordinario, come quando si debbono costruire impianti importanti ».

L'*Associazione nazionale società concessionarie telefoniche* ha riferito quanto segue: « Le Società concessionarie telefoniche non possono fare a meno di ricorrere occasionalmente, con carattere di assoluta temporaneità e saltuarietà, all'opera di personale avventizio per far fronte ad esigenze straordinarie, siano esse di natura tecnica o di carattere amministrativo, tutte del resto limitate nel tempo ed assolutamente imprevedute.

Si tratta, peraltro, di un fenomeno di proporzioni modestissime, se si considera che, alla data del 31 dicembre 1956, su un totale di 24.111 dipendenti telefonici di ruolo delle varie categorie e qualifiche, il personale con contratto a termine ed avventiziato era di n. 299 unità (1,23%) ».

Anche le *organizzazioni sindacali dei lavoratori* e singoli *prestatori d'opera* hanno riferito che si ricorre spesso ai contratti a termine per lavori straordinari, anormali, o saltuari. In tal senso una dichiarazione della commissione interna di una grande *azienda chimica* di Milano: « Noi abbiamo del personale a contratto, per esempio, nel campo disegnatore, e nel campo delle costruzioni edili. Ci saranno dei disegnatori che al termine dei lavori andranno via. Lo stesso è successo al servizio elettrico; finiti gli impianti sono stati smobilitati i lavoratori. Quindi, per essi è stipulato un contratto che limita il rapporto a fine lavori ».

### 7. - Assunzioni con contratto a termine per lavori per conto terzi e per commesse.

Avviene talvolta che, alla normale attività produttiva, si affianchino altre attività per provvedere a lavori per conto terzi e per commesse.

Se, mentre la maestranza in organico è già impegnata nell'attività normale, che non può essere nè interrotta nè rallentata, viene il nuovo lavoro — che non costituisce un incremento permanente dell'attività produttiva, ed ha durata determinata — all'occorrenza si provvede con assunzioni a termine.

Situazioni di questo genere sono state illustrate in varie dichiarazioni, sia di imprenditori che di dirigenti sindacali.

Nel colloquio con la direzione di una *azienda metalmeccanica di Venezia* è stato così dichiarato: « Abbiamo avuto aumenti di commesse ed abbiamo assunto operai con contratto a termine. Allorquando è stata ravvisata la necessità della loro opera, senza cambiarli con elementi nuovi, li abbiamo passati in organico, riconoscendo loro l'anzianità e considerandoli assunti dalla data di entrata nello stabilimento. Le assunzioni a contratto a termine, così, sono scomparse.

Noi lavoriamo sempre su commesse.

Non sappiamo se dovremo ridurre il lavoro nelle trafilerie e corde-rie, anche perchè, in Italia, diminuiscono le installazioni di linee elettriche, e c'è una minore esportazione ed una carenza del metallo. Probabilmente, questi lavoratori li trasferiremo in altri reparti, e così eviteremo di effettuare licenziamenti ».

Nello stesso senso si è espressa la direzione di una grande *azienda chimica di Venezia*: « Noi abbiamo il nostro *standard* di produzione; poi, abbiamo le lavorazioni per conto terzi, che non hanno quantità fissa. Lavoriamo anche per altre grandi società e per ditte che oggi danno lavoro e domani non lo danno. Perciò, assumiamo lavoratori con contratto a termine. Naturalmente i migliori si cerca di tenerli e si passano fissi. Però, è una possibilità molto limitata ».

Ed ecco quanto ha rilevato la direzione di una grande *azienda chimica di Roma*: « Se noi dovessimo prendere una commessa che dura 15 giorni, come dovremmo fare? La maggior parte delle commesse militari è di questa natura. Due anni fa abbiamo licenziato 1.600 persone

e poi ne abbiamo riassunte 600-700. Prendiamo prima il lavoro e poi il personale ».

E, nella memoria scritta, la direzione della *azienda* stessa aggiunge: « I motivi principali che hanno determinato la necessità di far ricorso al contratto a termine, per una parte delle maestranze dello stabilimento, sono il carattere stagionale di alcune produzioni civili, l'aleatorietà delle commesse militari, la necessità di avviare sperimentalmente le nuove produzioni.

Per quanto riguarda, in specie, le commesse dei Paesi esteri, occorre notare che si tratta di forniture eterogenee del tutto indipendenti l'una dall'altra, e spesso condizionate a clausole di sospensione o di revoca per motivi vari, con consegne talvolta a breve scadenza, che impongono lavorazioni a volte a forte ritmo, ma di durata limitata nel tempo ».

Come per il lavoro straordinario od occasionale, anche per i lavori per conto terzi e per commesse, le dichiarazioni dei lavoratori considerano giustificata questa causa dei contratti a termine, sia pure con qualche riserva.

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Venezia*, ad esempio, hanno fatto le seguenti considerazioni: « I contrattisti a termine non hanno ragione di essere, perchè, salvo in una azienda, nelle altre essi sono immessi nella normale produzione, e non sono adibiti ad una attività stagionale; cioè nella produzione per la quale la fabbrica è costituita e vive. La detta azienda costituisce una eccezione, in quanto riceve commesse stagionali; e arrivata la commessa, vi è bisogno di manodopera la quale viene licenziata a lavori ultimati ».

#### **8. - Assunzioni con contratto a termine per lavori stagionali.**

In alcuni settori industriali, la lavorazione è stagionale; ed ha, quindi, una durata prestabilita. Non è il caso di avere per tali lavorazioni maestranze stabili, e per ciascun ciclo stagionale si assume la manodopera con contratto a termine che, eventualmente, nella nuova stagione, si riassume.

Anche qui si ritiene utile riportare alcune dichiarazioni che illustrano in modo più ampio situazioni di questo genere.

Nella relazione dell'*Associazione dell'industria alimentare dolciaria* è stato rilevato: « Nel settore esistono assunzioni di personale per il

lavoro stagionale (prima del Natale e prima della Pasqua). Al predetto viene chiaramente e preventivamente comunicata la stagionalità e la presumibile durata del lavoro sia operaio che impiegatizio ».

*L'Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool e del lievito* ha dichiarato: « Il contratto a termine è una esigenza peculiare dell'industria saccarifera, in quanto essa ha carattere stagionale.

Durante il periodo della lavorazione delle bietole — campagna della durata media di circa 50 giorni — vengono assunti con contratto a termine circa 40.000 lavoratori.

La maggior parte di questi lavoratori sono classificati « manovali comuni » e « manovali specializzati », in quanto la manodopera qualificata e specializzata necessaria per il normale funzionamento degli stabilimenti è normalmente costituita da lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che in tutto il settore si aggirano su circa 10.000 unità ».

Anche nelle *industrie delle conserve alimentari* — è stato dichiarato — « non esiste una consuetudine nella effettuazione dei contratti a termine, ai quali, peraltro, si ricorre per particolari esigenze di carattere stagionale, soltanto per un numero limitato di elementi ».

*L'Unione nazionale industria conciaria* afferma: « Presso alcune aziende, nei periodi stagionali di maggior lavoro, si provvede ancora alla assunzione di qualche operaio con contratto a termine. Pur tuttavia, ben raramente il termine viene rinnovato, in quanto, alla scadenza, o l'operaio viene licenziato, oppure, se nel frattempo si sono resi vacanti dei posti di lavoro, viene considerato a tempo indeterminato ».

*L'Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini* ha dichiarato: « Nel contratto collettivo nazionale di lavoro, le prestazioni a termine non sono espressamente previste; ma ciò non toglie che qualche azienda ricorra, talvolta, ad assunzioni a tempo determinato. Peraltro, nel complesso del settore, non può dirsi abbiano una notevole diffusione, non superano mai, in genere, i limiti posti da situazioni del tutto particolari ed interessanti prevalentemente la prestazione di gruppi limitati di lavoratori addetti a lavorazioni a carattere stagionale ».

*L'Associazione nazionale dell'industria chimica* ha riferito quanto segue: « Rari sono i contratti a termine nell'industria chimica, quasi sempre limitati a caratteristiche, produzioni stagionali.

Il fenomeno si avverte, ad esempio, nell'industria dei superfosfati che ha periodi di maggiori consumi, in determinati mesi dell'anno, e che, pertanto, è sottoposta ad una mole di maggior lavoro in detti periodi.

Altro esempio è quello dell'industria del gas di petrolio liquido, in relazione al maggior consumo che viene fatto di tali prodotti in alcuni determinati periodi dell'anno.

Si tratta, comunque, quasi sempre di manovali comuni o, al più, di manovali specializzati, e di operai comuni ».

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *ditta alimentare* di *Milano*, si è rilevata questa dichiarazione: « Abbiamo contratti a termine per lavori stagionali, cioè a Natale, a Pasqua, durante il periodo feriale. In uno di questi periodi, recentemente, abbiamo assunto 105 unità, che, tuttavia, non è facile trovare.

Quest'anno, dei vecchi elementi non si è presentato neppure il 15%, perchè evidentemente già sistemati. E' molto difficile trovare personale idoneo e, nella nostra attività, non esiste più manodopera qualificata. Per queste commesse assunte per lavori stagionali facciamo in genere contratti a termine di due mesi. Gli elementi migliori li trattiamo nei negozi ».

La direzione aziendale di un'altra grande *ditta alimentare* di *Milano* ha anch'essa così riferito: « Abbiamo vari negozi per la parte commerciale, dove ci sono più di 300 persone, le quali aumentano poi nelle stagioni, in cui ricorrono le festività di Natale e Pasqua. Il personale aumenta in questi periodi del 10 % ».

Si possono, infine, riportare le dichiarazioni dei rappresentanti delle *Unioni industriali* di *Torino* e di *Biella*, che illustrano le ragioni della adozione del contratto a termine per i lavori stagionali.

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali* di *Torino* si rilevano le seguenti osservazioni in merito: « I contratti a termine, esistono in piena legalità. Noi confermiamo la nostra legittima azione nella formazione del contratto a termine, purché sia fatto nei modi voluti dal codice. Quindi, per quanto ci riguarda non possiamo che confermare che, esso esiste — e se dove esiste, è fatto nella liceità della legge — noi non abbiamo alcuna ragione di respingerlo; e di nascondere la esigenza. E' un modo molto più adatto e molto più proprio, di rendere ancora possibili quei lavori, in particolari stagionali, che se non ci fosse l'avallo del contratto a termine, si andrebbero a rifugiare evidentemente, o negli ap-

palti di lavoro, che sono senza dubbio più disdicevoli, oppure nella non assunzione di lavoro, provocando un danno molto più grave alla economia nazionale ».

E queste sono le dichiarazioni contenute nel memoriale dell'*Unione industriali di Biella*: « Le industrie laniere non possono distribuire, uniformemente nell'anno, l'orario di lavoro.

Nell'epoca delle consegne (fine primavera e fine autunno) la attività produttiva deve essere intensificata. Subito dopo subentrano, invece, periodi di attività ridotta, nei quali non sempre è possibile mantenere l'orario normale di lavoro.

Tale andamento giustificerebbe pienamente, a nostro avviso, assunzioni a termine per il periodo di intensificazione dell'attività produttiva, ristretto da termini improrogabili di consegna.

In realtà, si verifica, invece, che le aziende non ricorrono, salvo casi eccezionali, alle assunzioni a termine, preferendo fare effettuare qualche ora di lavoro straordinario alla maestranza già in forza, sia per motivi di ordine tecnico (limitata disponibilità del macchinario, necessità di fare effettuare il lavoro a personale già addestrato nell'azienda), sia per equilibrare, con detto lavoro straordinario, le perdite di ore lavorative che si verificano negli altri periodi dell'anno.

In ogni caso, è da escludere che l'assunzione a termine, quando viene effettuata, sia da attribuire all'intendimento del datore di lavoro di eludere le norme che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Risulta, infatti, che tutte le disposizioni contrattuali compatibili con l'assunzione a termine (comprese le norme sull'indennità di anzianità) vengono applicate ».

Le dichiarazioni dei lavoratori giustificano anche per questa causa il sistema dei contratti a termine con una precisazione, però, da parte della C.I.S.N.A.L. di *Firenze*, la quale afferma che alcune industrie si proclamano industrie stagionali anche se svolgono attività continuativa.

Le dichiarazioni più significative in merito, sono le seguenti.

La *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati* riferisce: « Nel settore distributivo va estendendosi in maniera preoccupante il fenomeno dei contratti a termine, rinnovabili di tre mesi in tre mesi e che durano anni ed anni. Questo avviene per il personale di vendita e per quello operaio.

Non esistono ragioni specifiche per il contratto a termine, salvo che



nel periodo delle feste natalizie; per tutto il restante periodo dell'anno, queste forme di contratti a termine hanno lo scopo di evadere quelli che sono i diritti del lavoratore ».

Ed ecco le dichiarazioni dell'*Unione italiana lavoratori metallurgici* (U.I.L.): « Da quanto ci risulta, i contratti a termine, almeno in campo siderurgico, vengono attuati per le particolari attività stagionali. Esistono, però, molte medie aziende che, per evadere le norme contrattuali, rinnovano l'assunzione dei propri dipendenti di sei mesi in sei mesi ».

La *Camera sindacale* (U.I.L.) di *Torino* ha fatto presente quanto segue: « Nel settore dell'industria dolciaria è ormai in atto, e si è ampiamente diffuso il sistema di assunzione con contratto a termine.

Un certo numero di operai viene annualmente assunto per il periodo di mesi 6 e, più precisamente, dal mese di settembre al mese di marzo, verificandosi in tale periodo maggior affluenza di ordinazioni data la ricorrenza del Natale e della Pasqua ».

E queste sono state le dichiarazioni rilevate nel colloquio con la rappresentanza centrale della commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica* del *Piemonte*: « Tutti gli anni, a partire presso a poco dal mese di aprile, fino al mese di settembre o ottobre, quando le imprese fornitrici di energia elettrica sono in condizioni di poter fornire l'energia necessaria per il funzionamento dei forni, si assumono in media 200-300 operai con contratti a termine che vanno da aprile ad ottobre a seconda degli anni ».

#### **9. - Assunzioni con contratto a termine per nuovi tipi di lavorazione o per produzioni non assicurate per l'avvenire.**

Per nuovi tipi di lavorazione di cui sia incerta la definitiva adozione, od anche per timore che la produzione non possa essere regolarmente assicurata per l'avvenire, le aziende ricorrono talvolta ad assunzioni con contratto a termine.

Queste ragioni, addotte da singoli datori di lavoro documentano particolari situazioni connesse alla valutazione del rischio imprenditoriale.

Ad esempio, la direzione di una *azienda metalmeccanica di Bergamo* ha dichiarato, in proposito: « Quando abbiamo un nuovo tipo di

lavorazione, e non siamo certi di poter contare su di essa, cioè su di un lavoro garantito, non possiamo assumere personale fisso; quando si vede che il lavoro prosegue, il personale viene poi assunto regolarmente ».

La commissione interna di una *azienda tessile* di *Milano* ha rilevato questo timore da parte delle direzioni aziendali, ed così ha dichiarato: « In precedenza non si procedeva con il sistema dei contratti a termine. Adesso i datori di lavoro forse hanno paura che il lavoro diminuisca e temono di trovarsi nella necessità di licenziare ».

I dirigenti di altra *azienda* della provincia di *Milano* hanno così giustificato l'uso dei contratti a termine: « C'è stato un periodo in cui abbiamo assunto. Poi è seguita una situazione particolare; l'azienda è stata per tre anni in liquidazione per dissidio fra i soci. Nel 1954 è passata sotto una gestione normale e, naturalmente, abbiamo tentato di riportarci sul mercato; ma abbiamo pensato che non era conveniente assumere operai in forza senza essere sicuri che il lavoro fosse duraturo. Subito dopo la situazione si è ristabilita e le assunzioni a termine sono state confermate ».

#### **10. - Assunzioni con contratto a termine per lavorazioni a fasi successive impieganti manodopera diversa.**

In determinati settori, il ciclo produttivo è molto complesso. Esaurita una prima fase, sono necessarie, per completare il prodotto finito, una serie di altre prestazioni di lavoro di genere diverso, e che normalmente hanno una durata limitata.

Si tratta quasi sempre di lavorazioni speciali, ben distinte dal tipo di produzione principale dell'azienda. Il caso più caratteristico è quello dei Cantieri navali, che sono senza dubbio delle aziende metalmeccaniche. Una volta costruito lo scafo della nave, occorrono però lavori di ebanisteria, di falegnameria, di idraulica e di elettricità, di arredamento, ecc.

In generale, ciascun tipo di lavoro di questo genere si esaurisce in un periodo relativamente breve, o tale da non coprire, con le applicazioni ai vari scafi costruiti, un periodo di occupazione permanente.

Di questo particolare aspetto si tratterà più oltre, facendo le necessarie distinzioni nelle conclusioni.

E', però, sin da ora, opportuno registrare alcune dichiarazioni raccolte nel corso delle indagini.

I rappresentanti del *Sindacato dirigenti di azienda di Taranto*, interrogati in merito al problema del contratto a termine, hanno dichiarato: « In caso di maggior lavoro, necessariamente, le aziende devono assumere della manodopera anche temporanea.

Ci sono molti reparti, nei cantieri navali, dove i lavoratori non trovano un impiego costante. Finito, per esempio, lo scafo, occorrono altri lavoratori e quindi alcuni vengono assegnati all'allestimento ed altri ancora in altre parti. Poi, ci sono i falegnami, i tappezzeri, ecc.... Ora, quando ci si trova in un determinato periodo di lavoro, alcune categorie non posso trovare impiego. La continuità per tutti è un po' difficile, sia in relazione all'impiego, sia all'afflusso dei materiali ».

La direzione dei *Cantieri navali di Taranto* si è così espressa in argomento: « Il nostro genere di lavoro viene, a volte, diviso in varie parti: lavoro a scafo e lavori di allestimento. Quindi, capita che non ci sia un assorbimento continuo, ma che ci si trovi ad avere al lavoro un certo numero di operai, mentre un altro gruppo è inattivo. Per esempio, quando la nave passa all'allestimento, gli operai dello scafo sono senza lavoro.

Il nostro lavoro può essere paragonato a quello della costruzione di un edificio. Lavorano prima gli sterratori, poi, man mano si giunge agli idraulici, ma sempre con squadre di lavoratori alternate.

Abbiamo assunto, per esempio, il lavoro di demolizione di una nave; ed è stato un lavoro che si è preso per evitare che la nave fosse mandata altrove; ma in esso vi erano soltanto le spese per gli operai e per i vari oneri. E le spese generali erano al 75 per cento. Non sempre è possibile far questo per mantenere il personale. Per i lavori di smantellamento noi assumiamo un forte numero di demolitori e di saldatori autogeni; finite il lavoro, questo personale si rende libero. I contratti a termine sono, quindi, per noi, in rapporto alla lavorazione che è fluttuante ».

#### **11. - Assunzioni con contratto a termine per la particolare natura delle prestazioni in determinati settori.**

Alcuni settori lavorativi applicano tradizionalmente per la loro stessa natura, il contratto a termine. E' il caso, ad esempio, del settore cinematografico ove attori, registi, tecnici e maestranze vengono

assunti con contratti a termine, limitatamente alla durata delle lavorazioni che, in genere — secondo le dichiarazioni dell'*Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini* — durano in media da un minimo di 40 giorni ad un massimo di 6 mesi. Si tratta, quindi, di esigenze tecniche assolute poichè nessuna casa di produzione potrebbe mantenere permanentemente in servizio l'intera *troupe*, nei periodi nei quali non è in corso la ripresa di un film.

Da rilevare anche l'affermazione contenuta nella relazione dell'*Associazione armatori meridionali* di Napoli: « Nel settore, il sistema dei contratti a termine è usato largamente perchè previsto dal contratto. Ma, più che a termine, si tratta di contratti a viaggio o a più viaggi. I motivi sono ovviamente collegati alla specifica natura del lavoro ».

### SFZIONE III.

#### CAUSE SOGGETTIVE DERIVANTI DA SCOPI GENERALMENTE ELUSIVI DI DISPOSIZIONI CONTRATTUALI O LEGISLATIVE

#### **12. - Assunzioni con contratto a termine per provare il lavoratore.**

Nella Sezione II sono state illustrate le varie ragioni di carattere obiettivo che possono giustificare la adozione dell'assunzione a termine. Ma come già si è avvertito nella premessa, in molti altri casi la costituzione del rapporto di lavoro è fatta mercè il contratto a termine per ragioni di convenienza proprie dell'imprenditore, che tende così ad eludere alcune delle disposizioni contrattuali o legislative regolatrici del rapporto di lavoro.

Una prima ragione che è stato possibile, attraverso l'indagine, identificare è quella che mira a poter usufruire di un periodo di « prova » del lavoratore assunto, per un tempo maggiore di quello, in verità normalmente molto breve, stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Che si ricorra al contratto a termine per assicurarsi tale vantaggio è stato ammesso da rappresentanti sindacali degli imprenditori, con argomentazioni non prive di una certa giustificazione.

I rappresentanti di una *Associazione industriali* del Veneto hanno ad esempio dichiarato: « Un individuo non si prova in sei giorni. Cosa si può dedurre in pochi giorni di prova? Ce ne vorrebbero almeno una quindicina per vedere che cosa può fare. Specie nelle cooperative, il contratto a termine è stata determinato da tale necessità. Aziende che

hanno dimostrato buona volontà, in cinque o sei mesi sono riuscite a fare dei qualificati ».

I rappresentanti di una *Unione industriali* della *Lombardia* hanno dichiarato: « Spesso l'azienda, per provare il lavoratore, lo assume per tre mesi con contratto a termine, per poi assumerlo a tempo indeterminato. Perciò, si fanno delle assunzioni a termine, rinnovando magari il contratto di tre mesi, per tre o quattro volte ».

La direzione di una *azienda* della provincia di *Milano* ha rilevato: « In merito ai contratti a termine, abbiamo due ingegneri con contratto di un anno. Questi contratti sono stati fatti appunto per le caratteristiche della funzione. E' difficile valutare un ingegnere in tre mesi; si potrebbe fare il danno suo e della ditta! ».

I dirigenti di una *azienda* di *Prato* hanno confermato questa necessità, nei confronti degli operai, dichiarando: « Tutte le nuove assunzioni sono con contratto a termine e possono variare da 3 a 8 mesi. In genere, dopo i 3 o gli 8 mesi, quando la ditta ha saggiato le capacità del lavoratore, o lo licenzia, o lo passa tra gli operai assunti a tempo indeterminato. A diversi operai, scaduto il contratto a termine, abbiamo rinnovato per un altro termine di eguale o di diversa durata, il contratto stesso. A nostro parere, per saggiare la capacità di un operaio, bisogna avere riguardo al lavoro cui è addetto. Qualche volta occorrono degli anni per rendersi conto delle sue capacità ».

Dal colloquio con la direzione di una *impresa metalmeccanica* di *Napoli* si rileva: « Ricorriamo al contratto a termine, dato che il nostro stabilimento ha impianti nuovi che non trovano riscontro in nessuna altra azienda; e per cui è, quindi, necessario che il personale abbia un lungo periodo di addestramento. Se ci attenissimo alle assunzioni a tempo indeterminato, avremmo i soli 12 giorni di prova, assolutamente insufficienti, sia per noi e sia per gli stessi operai, a dimostrare le loro effettive capacità ».

Numerose sono anche le dichiarazioni di lavoratori e di rappresentanti sindacali che confermano l'estendersi dell'uso dei contratti a termine da parte delle aziende per provare i nuovi assunti.

Tra le più significative rileviamo quella della *Federazione italiana operai metalmeccanici* della C.G.I.L. che ha affermato: « Vi sono datori di lavoro i quali confessano di applicare il contratto a termine, al di là

evidentemente dello spirito della legge, allo scopo di garantirsi così un prolungamento del periodo di prova ».

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Milano*, in proposito, hanno dichiarato: « Presso due grandi aziende di *Milano* i contratti a termine sono una cosa fittizia in quanto si tratta, in realtà, di un allungamento anormale del periodo di prova e della possibilità di evitare il preavviso di licenziamento. Abbiamo chiesto, quindi, che agli assunti a termine venga corrisposta una super-paga, cioè una maggiorazione del 30, 20 e del 10 per cento per il primo, il secondo e il terzo mese di contratto a termine. I lavoratori si assoggettano più facilmente a questi lunghi periodi di prova, quando hanno una retribuzione maggiorata ».

Da rilevare che, a volte, gli stessi lavoratori concordano sulla necessità di prolungare il periodo di prova attraverso forme di contratto a termine.

Ad esempio, la commissione interna di una *azienda elettrica* di *Venezia* ha dichiarato: « Qui, vengono assunti per un paio di mesi e, se fanno bene, vengono poi tenuti. E' necessario che il periodo di prova non sia di 8 giorni, perchè un elemento non può dimostrare la sua capacità in 8 giorni. Quindi, proroghiamo questo termine; ed è un bene sia per la ditta che per l'operaio. Non è mai avvenuto che, superati i due mesi, uno sia stato licenziato ».

### **13. - Assunzioni con contratto a termine per tirocinio.**

Nel corso dell'indagine, è stata rilevata l'applicazione del contratto a termine nella prima fase del rapporto di lavoro, quasi a guisa di pre-assunzione, per sottoporre il lavoratore ad un adeguato tirocinio, e verificarne le attitudini. Mentre, i casi richiamati nella Sezione precedente riguardano generalmente le maestranze operaie, quelli qui considerati si riferiscono specialmente alle categorie impiegatizie. Naturalmente, rappresentano casi particolari, che comunque vanno notati.

I dirigenti di una grande *azienda chimica* di *Milano* hanno dichiarato in proposito: « Soltanto per neo laureati o diplomati l'azienda ha istituito un periodo di addestramento e di ambientamento, durante il quale essi percepiscono 60 mila lire al mese nette, a titolo di rimborso.

Questo consente non solo di poter effettuare una selezione attitudinale ed una valutazione del giovane — che intanto anch'esso valuta il suo interesse per la carriera che gli si apre — ma, soprattutto, ci permette di impartire una serie di cognizioni teorico-pratiche che agevolano il trapasso dell'ambiente scolastico a quello della fabbrica. Si tratta di un tirocinio che non avviene per i dipendenti generici; e consiste in una preparazione di futuri quadri ».

Anche la commissione interna di una *azienda metalmeccanica di Venezia* ha rilevato il fenomeno: « Noi abbiamo degli apprendisti i quali, per un accordo particolare stipulato fra la direzione e l'Istituto veneto del lavoro, vengono qui per un apprendistato pratico; ma, in realtà, sono allievi dell'Istituto stesso, tanto è vero che non sono in organico. Hanno un cartellino diverso dal nostro, non prendono la paga degli apprendisti e non fanno le ferie spettanti.

Ogni anno ne vengono assunti 7 od 8 di questi apprendisti; ma, fin dall'inizio, viene loro detto che il posto non è garantito ».

Un caso particolare è stato segnalato dalla direzione di una *azienda estrattiva di Grosseto*: « Durante il periodo estivo, sorgono ancora alcuni contratti a termine con studenti degli istituti minerari, nella maggior parte figli di personale già alle dipendenze dell'azienda, segnalati tra i più meritevoli da parte dei presidi degli istituti medesimi.

Trattasi — come è facile comprendere — di una vera e propria opera di assistenza nei confronti di alcune famiglie di dipendenti dell'azienda, che nello stesso tempo si risolve per i giovani in una prima e reale presa di contatto con l'ambiente nel quale, a studi terminati, dovranno operare ».

#### **14. - Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare.**

Nella premessa si è già posto in evidenza come l'adozione del contratto a termine sia intimamente legata alla convenienza della automatica cessazione del rapporto di lavoro, una volta passato il periodo di tempo stabilito. Si è, in proposito, ricordato che mentre, secondo il regime del Codice Civile, l'apposizione del termine implica un vincolo per l'imprenditore, il contratto a tempo indeterminato invece rimette alla sua piena discrezionalità la risoluzione del rapporto, con le sole conseguenze in ordine al preavviso ed alla indennità di anzianità.

Successivamente, le cose sono andate mutando. Interventuti gli accordi interconfederali (che stabiliscono le procedure per il licenziamento e impongono l'obbligo di motivarle, che espongono alla pressione sindacale, che possono portare ad un giudizio arbitrale con conseguenze onerose di carattere pecuniarie) il licenziamento, nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, incontra molte remore, molte difficoltà, molti ostacoli.

Il contratto a termine sottrae la cessazione del rapporto di lavoro a remore, difficoltà ed ostacoli. E, per quanto impedisca la risoluzione del rapporto durante il tempo prestabilito, una volta questo passato, le cose vanno *de plano* senza oneri ed intralci. Del resto, anche, la limitazione del licenziamento durante il termine facilmente si supera con l'uso, largamente diffuso, di termini molto brevi, legati, molte volte a successive riassunzioni sempre con termini brevi.

In tal modo, il contratto a termine si è andato snaturando; mentre prima costituiva una garanzia di occupazione per i lavoratori, ora è diventato un mezzo con cui più facilmente si può togliere il lavoro.

Si è detto che la libertà di licenziamento è da considerarsi una ragione sempre ricorrente nell'adozione del contratto a termine, specialmente quando vi concorrono ragioni di carattere subiettivo. A volte, peraltro, essa è il solo intento determinante. Ed è per ciò che si ritiene opportuno riportare ora alcune dichiarazioni che illustrano questa fondamentale ragione.

I rappresentanti dell'*Associazione industriale lombarda di Milano* hanno dichiarato: « Bisogna andare all'origine; c'è stato un blocco e gli industriali hanno avuto paura di assumere senza poter più licenziare ».

Dal memoriale dell'*Unione industriali di Biella*: « Non è, infine, da escludere che qualche datore di lavoro si induca ad effettuare assunzioni a termine, quando tema di non poter mantenere per lungo tempo la maggiore attività produttiva dovuta a favorevole congiuntura, dalle eccessive remore ostacolanti il necessario alleggerimento di personale dovute alle difficoltà delle procedure stabilite dagli accordi interconfederali nell'interpretazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori che ben difficilmente sanno assumersi la responsabilità di riconoscere la necessità della riduzione di personale ».

I rappresentanti della *Associazione dirigenti aziende di Savona* hanno dichiarato: « I contratti a termine sono una reazione al blocco



dei licenziamenti. Sono sedici anni che in Italia una azienda non può licenziare un operaio; e ciò è fonte di una infinità di guai. Il licenziamento di un operaio a volte porterebbe a sanare un reparto o raddrizzare una situazione; ecco perchè in certe occasioni si è ricorso ai contratti a termine».

Anche i rappresentanti dei lavoratori confermano che una delle cause dell'uso anormale dei contratti a termine deriva dalla volontà dei datori di lavoro di sfuggire alla procedura sui licenziamenti stabilita dai contratti interconfederali.

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro di Bergamo* si rileva: «L'assunzione a termine è una pratica che si è estesa in molte fabbriche per non incorrere nella procedura prevista dall'accordo interconfederale per i licenziamenti collettivi».

La *Federazione italiana metalmeccanici (C.I.S.L.)* ha dichiarato, fra l'altro: «In seguito al blocco dei licenziamenti ed ai successivi accordi interconfederali per la disciplina dei licenziamenti collettivi ed individuali stipulati nell'ottobre e nel dicembre del 1950, il ricorso alle assunzioni a termine anche per gli operai, ha costituito una specie di contoremora della parte imprenditoriale alla limitazione imposta alla loro facoltà di recesso».

La *Federazione italiana dipendenti aziende credito (C.G.I.L.)* ha affermato: «Il sistema dei contratti a termine non è molto diffuso nelle banche ed è in genere contenuto nell'ambito delle esigenze previste dal contratto di lavoro. E', invece, riscontrabile con una certa frequenza nelle casse di risparmio ove il lavoratore dopo sei mesi di servizio dovrebbe essere immesso in pianta stabile; e, pertanto, il sistema del rinnovo del contratto trimestrale o semestrale, costituisce il pretesto per non procedere all'assunzione definitiva del lavoratore».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda metalmeccanica di Bergamo*: «C'è qualche contratto a termine di tre mesi in tre mesi, rinnovato magari più volte. Questo sistema è incominciato nel 1948. Tali operai assunti in questo modo hanno però la paga uguale agli altri e i nostri stessi benefici. Dobbiamo, però, dire che questo sistema di assunzione forse è dovuto alla grande paura dell'azienda

di accettare del personale, per poi doverlo lasciare a casa per mancanza di lavoro ».

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. di *Napoli*: «Le aziende ricorrono al contratto a termine sia per sfuggire alle procedure dell'accordo interconfederale per i licenziamenti individuali e collettivi e sia per non applicare alcuni istituti contrattuali ».

#### **15. - Assunzioni con contratto a termine per poter licenziare in caso di malattia o di infortunio.**

Alla ragione fondamentale di fruire di una maggiore libertà di licenziamento, si unisce a volte, adottando il contratto a termine, anche lo scopo più specifico di non sottostare agli obblighi contrattuali della conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio.

Alcune segnalazioni sono state raccolte al riguardo.

Si riporta la dichiarazione della *Camera del lavoro di Napoli* che tratta di un caso particolare: «In una azienda chimica della zona, 600 dipendenti sono stati assunti con contratto a termine; ciò non soltanto nel periodo iniziale, ma ormai da due anni.

Nel caso citato, la questione è grave, perchè si sono manifestate malattie di ordine professionale, non ancora ben definite, ma che si ritengono allergiche. L'azienda allo scadere del contratto elimina quei lavoratori e quelle lavoratrici che hanno avuto qualche sintomo di allergia. In tal modo, viene anche eluso il contratto che prevede un determinato trattamento in certe lavorazioni ».

#### **16. - Assunzioni con contratto a termine per poter liberamente licenziare il personale femminile.**

Una maggiore intensità si è potuta riscontrare per quanto riguarda l'uso dei contratti a termine nel personale femminile. Ciò è in rapporto sia allo sfavore con cui in molte aziende si guarda al matrimonio delle loro dipendenti e sia in relazione alle norme legislative che impongono la conservazione del posto e l'esenzione dal lavoro per certi periodi in caso di maternità.

Il fenomeno è illustrato in alcune dichiarazioni che si ritiene opportuno di riportare.

Dal colloquio con una impiegata di una *impresa* di *Milano*: « Poco tempo fa si è sposata una mia collega. Otto giorni prima del matrimonio lei ed io abbiamo ricevuto la lettera di licenziamento. Il licenziamento non è motivato; ci hanno detto: « per ragioni amministrative ». Poi, siccome io ho obiettato che sono l'unica fatturista e che il lavoro è molto, hanno detto: « dobbiamo assumere per legge i mutilati ». Siamo, poi, venute a conoscere — l'hanno ammesso loro stessi — che hanno timore che restiamo a casa, perchè in stato interessante. Ora ci hanno riassunto per tre mesi: alla fine dei quali ci lasciano a casa per quindici giorni, e poi, ci riprendono ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una *azienda chimica* di *Venezia*: « Le lavoratrici madri con contratto a tempo indeterminato fruiscono dei periodi di riposo previsti dalle leggi. Quanto alle lavoratrici con contratto a termine, esse vengono licenziate appena il datore di lavoro ha conoscenza del loro matrimonio ».

Dai colloqui avuti con la commissione interna di una grande *azienda* dell'*Italia centrale*: « Nel trattamento delle lavoratrici madri con contratto a termine sono stati notati degli inconvenienti. Per esempio, una lavoratrice in stato interessante, per paura di essere licenziata, appunto perchè assunta con contratto a termine, non denunciò il suo stato e, quando le nacque il bambino, rimase a casa 6-7 giorni, si fece fare un certificato dalla Cassa mutua come malattia e poi riprese il lavoro.

Le contrattiste che sono in stato interessante hanno un certo periodo di riposo, però non appena scade il contratto, lo stesso non viene più rinnovato ».

#### **17. - Assunzioni con contratto a termine per ottenere un maggior rendimento del lavoratore.**

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, che — come si è già detto — normalmente è attuato con termine breve, il lavoratore è esposto al rischio di non vedere rinnovato il contratto.

Questo lo induce ad un maggior rendimento per garantirsi la continuazione del lavoro.

I dirigenti sindacali della *Camera del lavoro* (settore alimentazione) di *Milano* hanno, in proposito, dichiarato: « Infatti, con una percen-

tuale elevata di contratti a termine, ottengono complessivamente un rendimento superiore alla media. I lavoratori in pianta stabile si vedono affiancati da questi lavoratori a contratto a termine che, nella speranza di passare fissi, aumentano il ritmo di produzione. Da qui le divisioni fra i primi ed i secondi ».

Dal memoriale della C.I.S.L. di *Venezia* si desume: « I contratti a termine consentono agli imprenditori: di avere alle proprie dipendenze un gruppo di lavoratori che possono licenziare ed assumere senza rendere conto a nessuno; di ottenere da detti lavoratori una maggior resa, sfruttando la speranza degli stessi di vedere un giorno il loro contratto a termine tramutato a tempo indeterminato ».

La commissione interna di una *ditta* di *Milano* ha dichiarato: « La azienda adotta questo sistema per impegnare maggiormente l'operaio ».

Molto chiara, in proposito, la segnalazione del fenomeno fatta dai rappresentanti della C.I.S.N.A.L. di *Roma*, i quali hanno dichiarato: « Il contrattista a termine lavora a cottimo, ma viene retribuito in economia. Il contrattista a termine entra cinque minuti prima dell'orario ed esce un quarto d'ora dopo; non può concedersi e non gode di un permesso per nessuna sua necessità. Questo stato di cose influisce sul rendimento degli altri lavoratori, i quali vengono sostituiti con quelli a contratto a termine ».

Vi è, sull'argomento, una franca dichiarazione di un dirigente di una *Unione industriale*, il quale ha precisato: « In effetti, il datore di lavoro conta molto sull'effetto psicologico della durata del rapporto a tempo determinato, cioè della sua limitazione; e ciò al fine di ottenere un maggior rendimento. Appare ovvio a chiunque cosa pensi colui che sa che il contratto scade da qui a tre mesi... ».

Io credo che, di fronte a ripetute rinnovazioni, effettivamente in questo caso si può parlare di abuso se non nella lettera, nello spirito. Ma questi sono casi del tutto particolari. Noi parliamo di casi in cui il contratto a termine risponda effettivamente alle necessità produttive. Qualche volta, la rinnovazione supera i tre mesi che diventano sei, ma è evidente che se i sei mesi diventano sette anni, ciò non è logico. Bisogna, infine, anche considerare che una azienda che operi in questo senso — cioè di rinnovare sistematicamente — a mio parere, non opera neanche nel suo stesso interesse ».

**18. - Assunzioni con contratto a termine per tenere i lavoratori in condizioni di soggezione.**

Nelle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori si è in modo particolare insistito nell'attribuire all'adozione del contratto a termine lo scopo di tenere i lavoratori in condizione di soggezione.

La Commissione ha ritenuto di non poter fare a meno di prendere in considerazione anche questa interpretazione, che non appare ben determinata nei suoi precisi contorni.

La « soggezione » ben intesa è propria del rapporto di lavoro, che si qualifica « subordinato ». La sua naturale esplicazione sta nell'ordine gerarchico, nella disciplina, nell'osservanza delle norme legali e contrattuali che regolano lo svolgimento del rapporto di lavoro e il modo della prestazione.

E' chiaro che il termine usato nelle dichiarazioni raccolte, non si riferisce a tale naturale, logica, normale soggezione, ma evidentemente ad altri aspetti della posizione del lavoratore nell'azienda.

Si deve, peraltro, notare che apprezzamenti del genere sono venuti con maggiore o minore frequenza e con più o meno intese accentuazioni da tutte le organizzazioni sindacali di lavoratori.

La Commissione ritiene di riprodurre alcune dichiarazioni in modo che stati d'animo diffusi non siano trascurati e di essi si possa tenere conto entro i limiti della obiettività per quanto riguarda concreti addebiti e comunque per una valutazione del clima generale della vita aziendale, molte volte avvelenato da prevenzioni e sospetti.

La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) ha dichiarato: « I contratti a termine hanno avuto un enorme sviluppo nel settore, per quanto non si giustificano affatto con la specialità del rapporto. La giustificazione degli imprenditori è che, nei momenti di punta delle lavorazioni, non sia sufficiente la manodopera impiegata normalmente, ed occorre, quindi, ricorrere alle assunzioni temporanee. La realtà è, quasi sempre, che la manodopera normale è insufficiente e che i contratti a termine sono periodicamente rinnovati. Quindi, l'assunzione a termine è soltanto un mezzo per esercitare una continua pressione sul lavoratore ed imporgli le più esose condizioni di trattamento e rendimento, ed evadere ai maggiori oneri contrattuali che dalla anzianità derivano ».

Anche la *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento* (C.I.S.L.) ha confermato il fenomeno dichiarando: « Il contratto a termine ha avuto il suo sviluppo nel settore dell'abbigliamento nelle aziende industriali, coincidendo con i periodi di stagionalità dovuti nelle fasi di punta, per cui la maestranza tenuta agli stretti limiti di necessità, nelle altre fasi, non è sufficiente; e quindi si ricorre all'assunzione da parte delle ditte di operai con contratti a termine.

Tale contratto è una forma di pressione sul lavoratore che, per non essere licenziato al termine, darà più rendimento ed accetterà anche evasioni contrattuali pur di non perdere il posto e di trovarsi disoccupato ».

La *Federazione italiana operai metalmeccanici* (C.G.I.L.) ha osservato: « Le vere ragioni del dilagare dei contratti a termine stanno nel calcolo padronale di mantenere una parte delle maestranze per un lungo periodo sotto il costante timore del mancato rinnovo del contratto e nella speranza di una più stabile assunzione, con le conseguenze che è facile dedurre ai fini del rapporto di lavoro ».

Anche la *Federazione italiana lavoratori chimici* (U.I.L.) ha riferito: « Un mezzo che viene largamente messo in atto per evadere i contratti di lavoro e tenere l'operaio in una situazione di inferiorità di fronte al padronato è quello dei cosiddetti appalti di manodopera e dei contratti a termine ».

Infine, dalle dichiarazioni della *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria* (U.I.L.) si rileva: « Il sistema del contratto a termine ha trovato una applicazione piuttosto notevole nel campo impiegatizio e dei dirigenti tecnici; scarsamente tra gli operai. Lo scopo delle aziende è sempre quello di sfuggire alle norme contrattuali specialmente quelle per il preavviso ed avere una possibilità di "pressione" sui contrattisti ».

Anche sul piano provinciale molte sono state le dichiarazioni raccolte in argomento.

Dal colloquio con i rappresentanti dell'U.I.L. di *Firenze* si rileva ad esempio: « Naturalmente, questi contratti a termine pongono il lavoratore in condizioni di inferiorità rispetto al lavoratore assunto a tempo indeterminato, e lo pongono in un certo senso alla mercè del

datore di lavoro. Ed ancora più sfortunatamente avviene che le organizzazioni sindacali non possono intervenire, perchè il lavoratore interessato, per paura di perdere il lavoro, tace ».

I rappresentanti della C.I.S.L. di *Prato* hanno dichiarato: « Da rilevare, tra le altre forme di evasione alla legislazione sociale, l'assunzione di lavoratori con contratto a termine; e ciò non tanto (per quanto ci sia anche questa finalità) per sottrarre i lavoratori alle disposizioni di legge riguardanti le legislazioni previdenziali, assistenziali e sociali, quanto per tenerli sotto la minaccia della mancata riassunzione e quindi del licenziamento ».

Da un memoriale presentato dalla *Camera del lavoro* di *Pisa* si può rilevare: « Numerosi lavoratori vengono assunti per un periodo determinato di qualche mese, al termine del quale, se hanno dato prova di fedeltà aziendale, vengono riassunti per un altro periodo, se si sono dimostrati irrequieti vengono lasciati liberi ».

#### **19. - Assunzioni con contratto a termine per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori.**

Anche per questa causa molte sono le dichiarazioni dei rappresentanti dei lavoratori.

Tra le più significative riportiamo quelle dei rappresentanti della C.I.S.L. della provincia di *Torino*, i quali hanno affermato: « Adesso capita anche che ai lavoratori che vengono assunti con contratto a termine, venga richiesta la firma di una dichiarazione, in forza della quale essi si impegnano anche a non svolgere alcuna azione sindacale e politica. E questa è una condizione per poter essere assunti. In alcune grandi aziende vengono richieste tali dichiarazioni e con contratti a termine di tre o sei mesi che si trascinano già da anni ».

Anche i rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Venezia* hanno dichiarato: « Con il sistema del contratto a termine, non si tende all'evasione contrattuale. Tale sistema è stato posto in essere per altri motivi particolari facilmente intuibili. E' evidente che il lavoratore deve assolvere degli impegni morali nei confronti dell'azienda.

Alcuni contrattisti a termine di una grande azienda hanno preteso che, sulla matrice della tessera, non fosse scritto il loro nome; questa era la condizione posta dal lavoratore per iscriversi alla nostra organiz-

zazione. Tale arma usata dai datori di lavoro ha un suo preciso significato e consegue un determinato obiettivo; perchè è evidente che i lavoratori a termine non possono essere uniti all'organizzazione della fabbrica, non possono unirsi alla lotta dei lavoratori in organico fisso, non possono neppure sostenere le rivendicazioni che avanzano quelli dell'organico fisso ».

Dal colloquio con i rappresentanti della U.I.L. di *Savona* si rileva: « E' da presumersi, inoltre, che i contratti a termine siano utili alle direzioni aziendali per operare una discriminazione politica. Infatti, durante il periodo di tre o quattro mesi, si possono conoscere le idee politiche dell'individuo. Naturalmente questo non dovrebbe avvenire ».

Il *Sindacato metalmeccanici* (C.G.I.L.) di *Firenze* ha affermato: « Una ditta non rinnova il contratto a termine a tutti coloro che partecipano a scioperi. L'arma del contratto a termine è largamente usata dal padronato fiorentino ».

## **20. - Assunzioni con contratto a termine per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore.**

Vi sono alcune aziende, soprattutto di piccole dimensioni, che adoperano il contratto a termine per eludere varie disposizioni contrattuali e, quindi, risparmiare su quanto dovuto ai lavoratori.

In particolare, attraverso il sistema dei contratti a termine, che interrompono il rapporto di lavoro per, poi, riprenderlo *ex novo* quasi immediatamente, si riesce a non far maturare mai l'anzianità effettiva del lavoratore, il quale, così, perde tutti i diritti relativi.

La *Federazione italiana operai metalmeccanici* (C.G.I.L.) in proposito ha dichiarato: « Non solo i lavoratori assunti a termine vengono spesso pagati meno, per gli stessi lavori, dei loro colleghi assunti a tempo indeterminato, ma essi vengono utilizzati ai fini della determinazione di nuovi tempi o tariffe di cottimo, ritmi di lavorazione così via.

Se questo costituisce lo sfruttamento per così dire « scientifico » del contratto a termine, quale viene messo in atto soprattutto presso le grandi aziende, esiste poi, anche nella nostra categoria, quello che potrebbe essere definito lo sfruttamento "spicciolo" del sistema. Quello,



cioè, posto in atto per eludere singole e plurime norme contrattuali e di legge, come quelle relative alle ferie, alle festività, alla gratifica natalizia, alla maturazione dell'anzianità di servizio, alla tutela della maternità, alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi, all'apprendistato, all'obbligo di riassunzione con diritto di precedenza per i licenziamenti e così via ».

Anche la C.I.S.L. di *Firenze* ha rilevato il problema, affermando in un suo memoriale: « In genere, contrattisti a termine esistono in quasi tutte le aziende. Tale contratto viene adoperato come strumento di soggezione nei confronti del lavoratore e non permette la maturazione di un'anzianità. Un esempio tipico si è avuto in una ditta di Sesto Fiorentino dove le lavoratrici sono state licenziate prima delle festività natalizie e riassunte al termine delle medesime ».

## CAPITOLO III.

IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI  
CON CONTRATTO A TERMINE

Sommario: 21. - *I quattro tipi di trattamento.* 22. - *Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali esclusa l'indennità di licenziamento.* 23. - *Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali compresa l'indennità di licenziamento.* 24. - *Elusione delle disposizioni contrattuali e di legge attraverso contratti a termine più volte rinnovati.* 25. - *Trattamento di fatto inferiore agli altri lavoratori.*

**21. - I quattro tipi di trattamento.**

Dopo l'esame della documentazione raccolta circa le varie cause dell'estendersi dell'uso del contratto a termine, da quelle giustificabili a quelle che indubbiamente hanno snaturato l'istituto per evidenti scopi elusivi, occorre estendere l'indagine al trattamento praticato dalle aziende ai lavoratori per osservare le connessioni fra le peculiarità di tale trattamento e l'uso del contratto a termine.

Il lavoratore con contratto a termine può avere, infatti, un particolare trattamento in connessione con le caratteristiche della sua posizione.

Innanzitutto egli, in base alle disposizioni di legge, è escluso dal diritto all'indennità di anzianità ed al preavviso.

In secondo luogo, attraverso il sistema dei rinnovi dei contratti a termine, può essere a lui negato il riconoscimento delle varie anzianità di servizio che danno diritto a migliori trattamenti nei singoli istituti contrattuali (ad esempio le ferie, il trattamento di malattia, ecc.).

Inoltre, data la sua posizione di lavoratore non in pianta stabile, spesso le migliori condizioni di fatto che gli altri lavoratori raggiungono, sono a lui negate o concesse in misura minore.

Date queste situazioni si sono potuti identificare, nelle indagini dirette, i seguenti quattro tipi di trattamento:

a) *applicazione normale* dei contratti collettivi e della legge, per cui il lavoratore con contratto a termine ha lo stesso trattamento degli

altri lavoratori, con esclusione però del preavviso e dell'indennità di licenziamento;

b) *applicazione di tutti gli istituti contrattuali* compresa l'indennità di licenziamento;

c) *evasione al normale trattamento* attraverso una serie di rinnovi del contratto a termine, in modo da non far maturare l'anzianità effettiva per i vari istituti contrattuali;

d) *trattamento di fatto inferiore* agli altri lavoratori.

Questi tipi di trattamento possono anche combinarsi gli uni con gli altri; ma ciascuno ha una propria particolarità, e ciascuno è collegato con la causa o le cause che inducono il datore di lavoro ad adoperare il sistema del contratto a termine.

## **22. - Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali esclusa l'indennità di licenziamento.**

Il primo sistema è, in definitiva, l'applicazione pura e semplice del normale contratto a termine, così come prescrivono i contratti collettivi di lavoro e la legge.

La *Delegazione nazionale degli industriali metalmeccanici* ha così osservato: «Gli assunti con contratto a termine beneficiano di tutte le disposizioni legislative e contrattuali che si applicano agli assunti con contratto a tempo indeterminato, compreso il trattamento economico-tributivo e tutti gli istituti contrattuali. L'unica differenziazione concerne il preavviso e l'indennità di licenziamento, istituti che presuppongono ovviamente le facoltà di recesso unilaterale, facoltà che è esclusa nel contratto a termine, in cui le parti si obbligano reciprocamente fino alla scadenza del termine convenzionalmente prefissato, ciò che comporta per i lavoratori il beneficio della garanzia della retribuzione per tutta la durata del rapporto.

Peraltro, è da considerare che la generalità dei contratti a termine si riferisce a periodo lavorativo di durata inferiore all'anno e che il contratto nazionale 21 giugno 1956 esclude il diritto all'indennità di licenziamento per le frazioni del primo anno di anzianità, per gli stessi operai assunti con contratto a tempo indeterminato».

Nello stesso senso si esprime l'*Associazione nazionale tra gli industriali tintori, stampatori, apparecchiatori e coesionatori di sete e raion*: «Le pattuizioni in questione, mentre pongono particolari limitazioni alla durata e al rinnovo del termine, confermano il principio giuridico in forza del quale i lavoratori assunti con prefissione di termini beneficiano di tutte le norme applicabili agli altri dipendenti.

Ovviamente viene fatta eccezione per le normali indennità di risoluzione del rapporto di lavoro la cui mancata erogazione trova la sua giustificazione, sul piano giuridico ed equitativo, dai maggiori oneri posti a carico del datore di lavoro, secondo i principî della legge in vigore, nel caso che la rescissione del rapporto intervenga prima del raggiungimento del termine prestabilito».

Altre dichiarazioni confermanti questo tipo di trattamento sono state rilasciate da varie aziende e commissioni interne.

### **23. - Riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali compresa l'indennità di licenziamento.**

Veramente notevoli sono le dichiarazioni, sia di rappresentanti sindacali di datori di lavoro, sia di membri di commissioni interne, affermanti che, in gran numero dei casi, l'uso e l'abuso del sistema del contratto a termine derivano, non tanto da una ragione connessa al trattamento economico dei lavoratori, quanto essenzialmente dall'interesse degli imprenditori di essere liberi da vincoli e controlli nel licenziamento dei lavoratori.

Questo motivo fondamentale, già più volte ricordato, assume maggiore evidenza quando si pone mente al fatto che le aziende non mirano tanto ad usufruire dei vantaggi economici del sistema nel trattamento verso il lavoratore, quanto ad avere libera disponibilità nella manovra dell'impiego della manodopera.

Assai interessanti sono state le dichiarazioni di varie direzioni aziendali, tra le quali quella della direzione di una *azienda chimica di Venezia* che così ha riferito: «Gli operai a tempo determinato sono i migliori e funzionano bene. Noi facciamo qualche cosa oltre il dovuto per tali operai in quanto li trattiamo come gli altri; diamo la liquidazione, le ferie, e molti benefici che non sono previsti per gli operai con contratto a termine. Riserviamo loro lo stesso trattamento dei fissi».

Significative, sono anche, le seguenti dichiarazioni del rappresentante dell'*Associazione dirigenti di azienda di Napoli*: « In caso di maggior lavoro, per periodi non lunghi si è praticato in alcune aziende il sistema di assunzione con contratto a termine. In tal modo si è aumentata l'occupazione, sia pure temporaneamente, e le aziende hanno evitato di dovere sottostare all'incresciosa situazione dei licenziamenti collettivi per esuberanza di personale; e, ciò non tanto per evadere alle norme contrattuali, ma per evitare le situazioni di tensione e di inquietudine che un provvedimento del genere provoca.

Nei casi in oggetto, ai lavoratori assunti a termine sono stati riconosciuti tutti indistintamente gli istituti contrattuali, compresi quelli relativi alla cessazione del rapporto a termine ».

In questo sistema rientra anche l'uso del contratto a termine per provare il lavoratore, onde poi assumerlo in pianta stabile.

Vi sono aziende, infatti, che riconoscono a tutti gli effetti il periodo del contratto a termine; il che significa che la volontà della ditta era unicamente diretta ad allungare il periodo di prova, tanto è vero che, una volta che il lavoratore viene ritenuto idoneo, gli si riconoscono tutti i diritti, anche quelli che il contratto a termine poteva non fare maturare.

Sono state raccolte, a questo riguardo, alcune dichiarazioni sia di datori di lavoro che di lavoratori.

Ad esempio, i dirigenti di una grande *azienda metalmeccanica di Milano* hanno affermato: « Per quanto riguarda i contratti a termine, siamo arrivati ad avere punte di lavoro tipicamente temporaneo cui far fronte, esaurite le quali si prevedeva che avremmo addirittura avuto personale disponibile. In queste condizioni, oltre ad incrementare il lavoro straordinario, abbiamo disposto per assunzioni a termine.

Salvo rarissimi casi, questo personale è poi stato assunto a contratto a tempo indeterminato, con l'anzianità della prima assunzione; man mano che questi contratti a termine vengono a scadere, noi li confermiamo a tempo indeterminato ».

E così la direzione di una *azienda metalmeccanica di Venezia*: « La massima parte del personale assunto con contratto a termine è stata poi assunta definitivamente, cioè con contratto a tempo indeterminato e riconoscendo l'anzianità già maturata ».

Un lavoratore di una *grande azienda di Napoli* ha confermato questo sistema: « Nei primi sei mesi sono stato assunto con contratto a termine,

però, ricevevo il normale trattamento economico e normativo; quando sono passato a tempo indeterminato mi è stata riconosciuta l'anzianità del periodo maturato nel contratto a termine».

#### **24. - Elusione delle disposizioni contrattuali e di legge attraverso contratti a termine più volte rinnovati.**

Rinnovando, più volte, il contratto a termine, talora con brevi interruzioni, si possono eludere gli istituti contrattuali che sono graduati in funzione della anzianità del lavoratore, ed in particolare le ferie che inoltre spesso si maturano, come disposto da numerosi contratti collettivi per gli operai, solo dopo un anno di ininterrotta anzianità.

Si possono eludere anche tutte le norme di legge sulla conservazione del posto in caso di maternità, in caso di servizio militare, e non si hanno gli oneri indiretti in caso di sospensione con pagamento dell'integrazione salariale da parte dell'apposita Cassa dell'I.N.P.S.

Ecco alcune dichiarazioni in proposito.

La C.I.S.L. di *Milano* così afferma nella sua memoria: «Tale rapporto di lavoro si differenzia, per il trattamento, da quello a tempo indeterminato, in quanto non solo sono ad esso sottratti l'applicazione di alcuni istituti contrattuali, ma il lavoratore licenziato alla scadenza del termine non ha facoltà di ricorrere al collegio arbitrale previsto dall'accordo del 18 ottobre 1950. Così come la lavoratrice madre non può invocare l'applicazione della legge che tutela le donne in stato di gravidanza.

In generale, il contratto a termine è fatto per pochi mesi (da 2 a 6 mesi). Alla scadenza, o si rinnova per eguale periodo di tempo, o si pratica una parentesi di qualche giorno nell'intento di interrompere apparentemente la continuità».

Ed i rappresentanti della C.I.S.L. della provincia di *Torino* aggiungono: «In certi casi, e questo si verifica nelle aziende minori, abbiamo un giorno di distacco anche per avviare alle indennità».

Le stesse considerazioni vengono fatte nel memoriale della *Camera del lavoro* di *Vercelli*: «E' necessario precisare che il fenomeno dei contratti a termine si è sviluppato nel Vercellese soltanto nel tardo dopoguerra e — come è d'altronde comprensibile — esso rappresenta pura-

mente uno stratagemma posto in atto dagli industriali per evadere i contratti di lavoro. Infatti, assumendo a termine gli operai, ed avendo cura che il rapporto di lavoro non raggiunga un anno intero di servizio, i dirigenti delle fabbriche vercellesi evadono il pagamento delle ferie (anche frazionate) e tutti quei diritti contrattuali derivanti sempre dalla maggiore anzianità di servizio.

Il risparmio realizzato, e che tuttora si realizza, ai danni degli operai è infatti senza dubbio notevole».

## 25. - Trattamento di fatto inferiore agli altri lavoratori.

I lavoratori con contratto a termine possono avere un trattamento di fatto inferiore agli altri lavoratori. Numerose e specifiche le dichiarazioni in proposito, tra cui esplicita quella di un dirigente di azienda che riportiamo: «I lavoratori contrattisti, per i primi sei mesi, hanno il cosiddetto cottimo nella misura del 60 % anzichè dell'85-100 % sulla vecchia paga base, dato che viene tenuto conto del fatto che essi sono in fase di addestramento. Dopo sei mesi, salvo qualche rarissima eccezione, e pur conservando per alcuni il contratto a termine, i lavoratori godono del cottimo nella misura eguale a quella degli altri lavoratori».

Il fatto è stato confermato nel colloquio con un lavoratore della medesima azienda: «Sono stato assunto con un contratto a termine di tre mesi che mi è stato rinnovato una volta e che ora scade in aprile. Ricevo il trattamento normativo ed economico normale, ma ho una riduzione sul cottimo. Mi è stato detto che avrò l'intero cottimo quando sarò assegnato definitivamente in un posto».

In un promemoria, la *Camera del lavoro di Milano* ha precisato: «Le irregolari condizioni di lavoro si ripercuotono non solo sugli altri istituti contrattuali, ma anche direttamente sul salario.

I giovani assunti con contratto a termine sono assegnati alla qualifica di manovale specializzato e vengono adibiti a lavorazioni a cottimo ed a catena con un trattamento salariale generalmente inferiore a quello dei lavoratori fissi di pari età che svolgono le stesse mansioni.

Infatti gli assunti a termine non godono dei superminimi salariali aziendali e, inoltre, le direzioni sperimentano su di loro sempre più ridotti tempi di lavorazione e il taglio dei cottimi».

Le stesse considerazioni sono svolte nel memoriale della U.I.L. di *Vicenza*: « Un altro elemento che reca disagio ai lavoratori è costituito dai contratti a termine, sistema questo applicato da grandi, medie e piccole aziende.

Attraverso il contratto a termine, il lavoratore è spinto a rinunciare alla difesa dei propri diritti sindacali, a non partecipare alle agitazioni, a non svolgere attività sindacale, perchè si trova sempre con la minaccia del licenziamento sul capo.

La gravità del fenomeno si riscontra nei casi in cui i lavoratori a contratto a termine svolgono mansioni identiche ad altri lavoratori pur avendo un salario inferiore, ed in quei casi in cui alcuni lavoratori da due tre anni lavorano presso la medesima ditta e vengono periodicamente licenziati e riassunti ogni tre o sei mesi ».



## CAPITOLO IV.

DATI RILEVATI DALL'INDAGINE SVOLTA  
NEL SETTORE INDUSTRIALE

Sommario: 26. - *Il quadro del rilevamento statistico della diffusione del contratto a termine nelle aziende visitate del settore industriale.* 27. - *Aziende in cui si applica il contratto a termine.* 28. - *Intensità del fenomeno.* 29. - *Durata del contratto a termine: a) durata unitaria dei contratti a termine; b) durata complessiva dei contratti a termine rinnovati.* 30. - *Assorbimento dei lavoratori con contratto a termine nei ruoli aziendali.* 31. - *Le cause del contratto a termine nelle aziende visitate: a) cause obiettive; b) cause soggettive ed elusive.* 32. - *Trattamento dei lavoratori con contratto a termine.*

**26. - Il quadro del rilevamento statistico della diffusione del contratto a termine nelle aziende visitate del settore industriale.**

Il rilevamento di dati statistici sul personale assunto con contratto a termine, è stato limitato al solo settore industriale nel quale l'indagine diretta della Commissione parlamentare è stata condotta seguendo anche criteri di riferimento degli elementi quantitativi idonei a delineare un quadro quanto più possibile rappresentativo di questo problema.

Pertanto, nella presente elaborazione statistica, non si è tenuto conto degli altri settori dove l'indagine, avendo avuto un più accentuato carattere qualitativo, ha conseguito dei risultati che, proprio per il loro carattere, non possono essere esposti in forma statistica.

La raccolta dei dati è stata, quindi, operata su 195 aziende appartenenti al campione della prima inchiesta e precisamente:

— meccaniche . . . . .	62
— metallurgiche . . . . .	16
— estrattive . . . . .	35
— chimiche . . . . .	28
— tessili . . . . .	54
	195
in totale . . . . .	195

La rilevazione delle notizie dai verbali di azienda circa i contratti a termine è stata condotta sui seguenti argomenti: *a*) applicazione; *b*) intensità; *c*) durata unitaria e complessiva; *d*) assorbimento; *e*) cause; *f*) trattamento.

### **27. - Aziende in cui si applica il contratto a termine.**

Sulle 195 aziende prese in esame, solo in 142 imprese (pari al 75,5%) si è avuta una risposta al quesito sulla applicazione o meno del contratto a termine.

Nelle altre 53 aziende la risposta non è pervenuta.

Visto che l'indagine diretta della Commissione è stata condotta anche in queste imprese, seguendo gli stessi criteri adottati per le altre in cui, viceversa, è stato possibile raccogliere elementi positivi o negativi sulla presenza del fenomeno e che, nè da parte delle commissioni interne, nè da parte dei singoli lavoratori e delle direzioni, è stata sentita la necessità di fornire ragguagli sull'argomento, si può ritenere con sufficiente fondatezza che in dette 53 aziende non si sia posto il problema del contratto a termine, in quanto in esse non viene applicato tale sistema di assunzione.

L'esame delle risposte avute nelle suindicate 142 aziende rivela che quelle affermative sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei dipendenti sono state 33, invece in 53 aziende vi è stata concorde risposta negativa; mentre nelle rimanenti 56 aziende vi sono state risposte unilaterali delle quali 28 in senso positivo e 28 in senso negativo.

Ritenendo sufficientemente esaurienti le risposte unilaterali, si può concludere che, nel complesso, si è avuta risposta affermativa sull'esistenza del contratto a termine in 61 aziende, negativa in 81.

A queste ultime, si possono aggiungere le 53 aziende nelle quali — non essendosi rilevato alcun dato — si presume per le ragioni anzidette che il contratto a termine non trovi applicazione. Si ha, quindi, un totale complessivo di 134 imprese nelle quali non è stata segnalata l'esistenza di contratti a termine.

Dalla *tabella 1* si potrà rilevare la composizione dei due gruppi di aziende sopra definiti.

Questa indagine sull'applicazione del contratto a termine dimostra che il maggior rischio colpisce i dipendenti delle aziende con oltre 500 dipendenti, seguiti da quelli delle aziende con dipendenti da 101 a 500 e da quelli delle aziende con dipendenti da 51 a 100.

Relativamente alle classi di industria cui appartengono le aziende

esaminate, si rileva che il maggior numero di aziende nelle quali viene applicato il contratto a termine è quello delle metallurgiche (oltre 2/5), seguite nell'ordine dalle meccaniche, chimiche, tessili ed estrattive.

Da una indagine volta ad appurare la distribuzione geografica delle 61 aziende in cui si applica il contratto a termine, si rileva, rispetto al complesso delle 195 aziende considerate nella presente relazione e secondo la dislocazione di esse, che l'Italia meridionale è la zona dove il fenomeno trova la sua massima estensione in quanto circa i 2/5 delle aziende situate in tale circoscrizione geografica applicano il sistema delle assunzioni con contratto a termine.

TABELLA I.  
AZIENDE SECONDO L'ASSUNZIONE DI PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE O MENO, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Numero delle aziende		Totali
	in cui è stato segnalato personale con contratto a termine	in cui non è stato segnalato personale con contratto a termine	
Meccaniche . . . . .	25	37	62
Metallurgiche . . . . .	7	9	16
Estrattive . . . . .	4	31	35
Chimiche . . . . .	11	17	28
Tessili . . . . .	14	40	54
<i>Totali</i> . . . . .	61	134	195
percentuali . . . . .	31	69	100
da 51 a 100 . . . . .	17	45	62
da 101 a 500 . . . . .	19	57	76
oltre 500 . . . . .	25	32	57
<i>Totali</i> . . . . .	61	134	195

### 28. - Intensità del fenomeno.

Le analisi sin qui illustrate hanno fornito una visione sufficientemente esatta della distribuzione del fenomeno di cui tratta la presente relazione statistica. L'estensione, però, di tale fenomeno non può inten-

dersi nella sua giusta misura se non si cerca di metterla in rapporto all'intensità con cui essa si manifesta nelle aziende dove è stata accertata l'applicazione del contratto a termine.

Si è cercato, quindi, di rilevare fin dove è stato possibile dagli elementi forniti dalle commissioni interne, dai singoli lavoratori e dalle direzioni aziendali, tutti i dati utili a determinare quanti sono i lavoratori delle singole aziende che vengono colpiti dal fenomeno in esame.

Premesso che si sono avuti dati sull'intensità solo in 41 aziende sulle 61 in cui è stata segnalata l'applicazione del contratto a termine, è stato accertato che in una azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti e in una azienda meccanica con dipendenti da 51 a 100 vengono assunte con contratto a tempo determinato tutte le donne con qualifica impiegatizia.

Inoltre, in una azienda estrattiva con oltre 500 dipendenti e in due aziende meccaniche (una con oltre 500 dipendenti ed una con dipendenti da 51 a 100) viene applicato tale sistema per tutte le nuove assunzioni.

Nelle altre seguenti aziende si è appreso che i lavoratori assunti con contratti a termine sono:

a) molti: in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti;

b) alcuni: — meccaniche . . . . . 5  
 -- tessili . . . . . 2

—

in totale . . . . . 7

5 delle quali con oltre 500 dipendenti, 1 con dipendenti da 101 a 500 ed 1 con dipendenti da 51 a 100;

c) pochi: — meccaniche . . . . . 1  
 — estrattive . . . . . 1  
 — chimiche . . . . . 1  
 — tessili . . . . . 1

—

in totale . . . . . 4

di cui 3 occupano da 101 a 500 dipendenti ed 1 ne occupa oltre 500.

In altre 24 aziende, si sono rilevati dati numerici assoluti o percentuali. Per facilitare l'analisi, tali dati sono stati ridotti tutti in termini percentuali, che così si riassumono:

— n. 7 aziende con una aliquota di contrattisti inferiore all'1% di cui:

— meccaniche . . . . . 4  
 — chimiche . . . . . 2  
 — tessili . . . . . 1

4 delle quali occupano oltre 500 dipendenti ciascuna, 1 ne occupa da 101 a 500 e 2 da 51 a 100.

— *n. 5 aziende con aliquote di contrattisti fino al 10% di cui:*

— meccaniche . . . . .	2
— tessili . . . . .	2
— estrattive . . . . .	1

2 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 2 ne occupano da 101 a 500 ed 1 da 51 a 100.

— *n. 5 aziende con aliquote di contrattisti dal 10 al 20% di cui:*

— meccaniche . . . . .	4
— chimiche . . . . .	1

delle quali 2 con oltre 500 dipendenti ciascuna, 1 con dipendenti da 101 a 500 e 2 con dipendenti da 51 a 100.

— *n. 2 aziende con aliquote di contrattisti dal 20 al 30%, di cui 1 meccanica ed 1 chimica, ciascuna con dipendenti da 101 a 500.*

*n. 3 aziende con aliquote di contrattisti dal 30 al 40%:*

— meccaniche . . . . .	1
— chimiche . . . . .	1
— metallurgiche . . . . .	1

ciascuna con dipendenti da 101 a 500.

— *n. 2 aziende con il 50% di contrattisti, di cui 1 meccanica ed 1 chimica, ciascuna con oltre 500 dipendenti.*

## 29. - Durata del contratto a termine: a) durata unitaria dei contratti a termine; b) durata complessiva dei contratti a termine rinnovati.

a) Consideriamo inizialmente la durata unitaria di contratti a termine.

Sulle 61 aziende nelle quali è stata segnalata l'applicazione del contratto a termine, si sono avuti dati sulla durata unitaria dei contratti in 38 aziende e, precisamente, nelle seguenti:

— meccaniche . . . . .	17
— metallurgiche . . . . .	5
— estrattive . . . . .	1
— chimiche . . . . .	6
— tessili . . . . .	9
	—
in totale . . . . .	38

11 delle quali occupano da 51 a 100 dipendenti, 13 ne occupano da 101 a 500 e 14 oltre 500.

I dati ottenuti nelle aziende sopra specificate, relativamente alla durata unitaria dei contratti a termine, si desumono dalle risposte fornite dai lavoratori o dai datori di lavoro qui di seguito riportate:

1) *durata mensile*:

— in 4 aziende meccaniche	}	2 con dipendenti da 101 a 500
— in 1 azienda metallurgica		1 con dipendenti da 101 a 500
—		2 con oltre 500 dipendenti
5 in totale		

Le risposte sono state fornite in un caso concordemente dalla direzione e dai lavoratori e in quattro casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni.

2) *durata bimestrale*:

— in 1 azienda meccanica	}	1 con dipendenti da 51 a 100
— in 2 aziende chimiche		3 con dipendenti da 101 a 500
— in 3 aziende tessili		2 con oltre 500 dipendenti
6 in totale		

Le risposte sono state fornite tutte dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni.

3) *durata trimestrale*:

— in 6 aziende meccaniche	}	6 con dipendenti da 51 a 100
— in 3 aziende metallurgiche		4 con dipendenti da 101 a 500
— in 3 aziende chimiche		
— in 4 aziende tessili		6 con oltre 500 dipendenti
16 in totale		

Le risposte sono state fornite in tre casi concordemente dai lavoratori e dalle direzioni; in 10 casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni; in 2 casi dalle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori e in 1 caso discorde. Infatti, mentre i lavoratori dichiarano che la durata unitaria dei contratti a termine è di tre mesi, la direzione afferma che tale durata è di cinque mesi.

TABELLA 2.

AZIENDE SECONDO LA DURATA UNITARIA DEI CONTRATTI A TERMINE, PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende in cui la durata unitaria dei contratti a termine è					Aziende in cui non si è avuto il dato	Totale aziende in cui si applica il contratto a termine
	mensile	bimestre	trimestre	oltre il trimestre	Totali		
Meccaniche . . .	4	1	6	6	17	8	25
Metallurgiche . .	1	—	3	1	5	2	7
Estrattive . . .	—	—	—	1	1	3	4
Chimiche . . . .	—	2	3	1	6	5	11
Tessili . . . .	—	3	4	2	9	5	14
<i>Totali . . .</i>	5	6	16	11	38	23	61
da 51 a 100 . .	2	1	6	2	11	6	17
da 101 a 500 . .	1	3	4	5	13	6	19
oltre 500 . . .	2	2	6	4	14	11	25
<i>Totali . . .</i>	5	6	16	11	38	23	61

## 4) durata oltre il trimestre:

— oltre alla risposta di cui all'ultimo caso esaminato sotto il precedente punto c) nel quale esso è considerato ai fini statistici, questa dichiarazione si è avuta in:

— 6 aziende meccaniche	}	2 con dipendenti da 51 a 100
— 1 azienda metallurgica		
— 1 azienda estrattiva		5 con dipendenti da 101 a 500
— 2 aziende tessili		
— 1 azienda chimica		

—  
11 in totale

Le risposte sono state fornite in tre casi concordemente dai lavoratori e dalle direzioni; in 5 casi dai soli lavoratori, mancando il dato

delle direzioni e in 3 casi dalle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori.

Nella *tabella 2* sono riepilogati i dati sopra specificati.

b) Esaminiamo ora la durata complessiva dei contratti a termine rinnovati.

Non sempre tra l'azienda e il personale assunto con contratto a tempo determinato viene risolto il rapporto di lavoro allo spirare di tale contratto. In molti casi, il contratto stesso forma oggetto di uno o più rinnovi, a seconda che perdurino o meno le cause dalle quali trae origine la forma di assunzione qui esaminata.

Analizzata nel precedente paragrafo la durata unitaria dei contratti a termine, si vedrà ora di illustrare gli elementi statistici ottenuti relativamente alla durata complessiva di essi che è data dal rinnovarsi dei contratti di assunzione a tempo determinato e varia in rapporto al minore o maggior numero di rinnovi.

Gli elementi statistici cui si è accennato sono stati ottenuti in 27 aziende sulle 61 nelle quali è stata segnalata l'applicazione della forma di assunzione a tempo determinato.

La situazione in questo gruppo di aziende e la composizione di esso appare dalla *tabella 3*.

Una analisi dettagliata dei dati esposti in tale *tabella 3*, a seconda che essi siano stati forniti dai datori di lavoro o dai lavoratori, conduce ai seguenti risultati:

1) *durata fino ad un anno;*

Nelle 14 aziende in cui si è rilevata questa durata complessiva le risposte sono state fornite in 2 casi concordemente dai lavoratori e dalle direzioni; in 7 casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni; in 4 casi dalle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori e in un caso i lavoratori affermano che la durata complessiva dei contratti a termine arriva a 9 mesi, mentre la direzione dichiara 6 mesi.

2) *durata da uno a due anni;*

Le risposte ottenute nelle 3 aziende di cui alla precedente tabella sono state concordi e in un caso e in 2 casi dei soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni.

3) *durata oltre due anni.*

Nelle 10 aziende in cui la durata complessiva supera i due anni, le risposte sono state in 3 casi concordi; in 6 casi dei soli lavoratori,



TABELLA 3.

**AZIENDE SECONDO LA DURATA COMPLESSIVA DEI CONTRATTI  
A TERMINE PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO  
DI DIPENDENTI**

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende in cui la durata complessiva dei contratti è				Aziende in cui non si è avuto il dato	Totale aziende in cui si applica il contratto a termine
	fino a un anno	da uno a due anni	oltre due anni	Totali		
Meccaniche . . .	8	2	3	13	12	25
Metallurgiche . .	2	1	—	3	4	7
Estrattive . . .	1	—	—	1	3	4
Chimiche . . . .	2	—	5	7	4	11
Tessili . . . . .	1	—	2	3	11	14
<i>Totali . . . . .</i>	14	3	10	27	34	61
da 51 a 100 . . .	5	1	2	8	9	17
da 101 a 500 . .	3	1	3	7	12	19
oltre 500 . . . .	6	1	5	12	13	25
<i>Totali . . . . .</i>	14	3	10	27	34	61

mancando il dato delle direzioni e in un caso della sola direzione, mancando il dato dei lavoratori.

**30. - Assorbimento dei lavoratori con contratto a termine nei ruoli aziendali.**

Sulle 61 aziende già prese in esame nelle precedenti analisi, si ha il dato in argomento per 35 aziende.

Si sono avuti elementi in 4 aziende metallurgiche, in 18 aziende meccaniche, in una azienda dell'industria estrattiva, in 5 aziende chimiche e, infine, in 7 aziende tessili.

Delle 35 aziende anzidette, 15 occupano oltre 500 dipendenti, 11 ne occupano da 101 a 500 e 9 da 51 a 100.

Le risposte ottenute nelle 35 aziende portano ai risultati indicati nella *tabella 4*.

Come le risposte siano state fornite, risulta dalla seguente analisi:

1) *nessun assorbimento;*

in 2 casi, concordemente da lavoratori e direzioni; in 3 casi, dalle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori e in un caso, dai soli lavoratori (manca il dato della direzione).

2) *assorbimento di pochi elementi;*

in 2 casi, concordemente da lavoratori e direzioni; in 7 casi dei soli lavoratori (manca il dato delle direzioni); in 3 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori) e in un caso discorde. Infatti, mentre i lavoratori danno la risposta sopra indicata, la direzione afferma che molte maestranze assunte con contratto a tempo determinato vengono poi confermate con contratto a tempo indeterminato.

3) *assorbimento di molti elementi;*

oltre all'ultimo caso esaminato nella precedente lett. 2), nel quale viene considerato ai fini statistici, questa risposta è stata fornita in 6

TABELLA 4.

AZIENDE SECONDO L'ASSORBIMENTO O MENO NEI RUOLI AZIENDALI DEL PERSONALE A CONTRATTO A TERMINE PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende nelle quali			Totali	Aziende in cui non si è avuto il dato	Totale aziende in cui si appli- ca il contratt a termine
	nessun assorbi- mento si è ve- rificato	sono stati assorbiti				
		pochi elementi	molti elementi			
Meccaniche . . .	3	5	10	18	7	25
Metallurgiche . .	—	2	2	4	3	7
Estrattive . . .	—	1	—	1	3	4
Chimiche . . . .	1	1	3	5	6	11
Tessili . . . . .	2	4	1	7	7	14
<i>Totali . . . .</i>	6	13	16	35	26	61
da 51 a 100 . . .	3	2	4	9	8	17
da 101 a 500 . .	2	5	4	11	8	19
oltre 500 . . . .	1	6	8	15	10	25
<i>Totali . . . .</i>	6	13	16	35	26	61

casi concordemente da lavoratori e direzioni; in 7 casi dai soli lavoratori (manca il dato della direzione) e in 3 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori).

**31. - Le cause del contratto a termine nelle aziende visitate: a) cause obiettive; b) cause soggettive ed elusive.**

Il lavoro di rilevamento è stato condotto tenendo presenti i due tipi di cause per le quali si ricorre al contratto a termine, così come appresso precisate:

a) *cause obiettive;*

- per sostituire lavoratori assenti;
- per lavori straordinari od occasionali e per commesse;
- per lavori stagionali.

b) *cause soggettive ed elusive;*

- per provare il lavoratore e per tirocinio;
- per poter liberamente licenziare;
- per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori o per tenerli in condizioni di soggezione;
- per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore.

I dati raccolti su questo particolare aspetto del problema possono riassumersi come segue:

nelle 61 aziende nelle quali è stata accertata l'applicazione del contratto a tempo determinato, si sono rilevati elementi in ben 51, pari ad oltre i 4/5.

Le risposte sono state ottenute in tutte le aziende del settore chimico — e, rispetto, alle 61 aziende anzidette — in 2/3 di quelle del settore estrattivo; le altre classi di industria sono rappresentate per i 4/5 circa dalle metallurgiche, dalle meccaniche e dalle tessili.

Relativamente al numero dei dipendenti occupati in tali aziende e sempre rispetto al complesso di quelle in cui trova applicazione il contratto a termine, il maggior numero di risposte è stato fornito dalle aziende con oltre 500 dipendenti; seguono quelle con dipendenti da 101 a 500 e quelle con dipendenti da 51 a 100.

Tenendo conto del fatto che le dichiarazioni afferenti le cause sopra accennate sono state quanto mai contrastanti, secondo che esse

siano state fornite dai datori di lavoro o dai lavoratori, si cercherà — qui di seguito — di analizzare le cause medesime, secondo i vari tipi già elencati:

a) *Cause obiettive:*

1) *per sostituire lavoratori assenti;*

- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (secondo la direzione, mancando il dato dei lavoratori);
- in 1 azienda meccanica con oltre 500 dipendenti (risposta dei lavoratori. La direzione dichiara «per far fronte ad esigenze straordinarie »).

2) *per lavori straordinari od occasionali e per commesse;*

Oltre al caso di cui al precedente n. 1) e a quelli cui si accennerà nei punti 5) e 6), questa dichiarazione si è avuta nelle seguenti aziende:

— in 10 meccaniche	}	5 con dipendenti da 51 a 100	
— in 1 metallurgica		}	6 con dipendenti da 101 a 500
— in 1 estrattiva			
— in 6 tessili			
— in 4 chimiche	}	11 con oltre 500 dipendenti	
22 in totale			

Le risposte sono state fornite in 4 casi concordemente da lavoratori e direzioni; in 7 casi dai soli lavoratori (manca il dato delle direzioni); in 10 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori); in un caso dai lavoratori. La direzione dichiara «per sostituire personale assente ».

3) *per lavori stagionali;*

— in 2 chimiche	}	1 con dipendenti da 51 a 100	
— in 1 metallurgica		}	1 con dipendenti da 101 a 500
— in 1 tessile			
4 in totale			

Le risposte sono state concordi in 2 casi e in 2 casi delle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori.

b) *Cause soggettive ed elusive:*

4) *per provare il lavoratore e per tirocinio:*

— in 3 tessili	}	4 con dipendenti da 101 a 500	
— in 2 meccaniche		}	3 con oltre 500 dipendenti
— in 2 chimiche			
7 in totale			

Le risposte sono state fornite in 3 casi dai soli lavoratori (manca il dato delle direzioni); in 3 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori) e in un caso discordi. Infatti, a questa dichiarazione dei lavoratori, la direzione contrasta affermando che i contratti a termine vengono attuati per sostituire personale assente.

5) *per poter liberamente licenziare;*

— in 4 meccaniche	}	4 con dipendenti da 51 a 100
— in 2 chimiche		2 con dipendenti da 101 a 500
— in 1 metallurgica		1 con oltre 500 dipendenti

—  
7 in totale

Le risposte sono state fornite in un caso dai soli lavoratori, mancando il dato della direzione; in un caso dalla sola direzione, mancando il dato dei lavoratori e in 5 casi sono stati discordi. A questa dichiarazione dei lavoratori le direzioni contrappongono queste dichiarazioni: « per esigenze straordinarie, occasionali o per commesse » (4 aziende), oppure « per sostituire personale assente » (una azienda).

6) *per discriminare politicamente e sindacalmente i lavoratori o per tenerli in condizioni di soggezione;*

— in 4 meccaniche	}	1 con dipendenti da 51 a 100
— in 1 metallurgica		3 con dipendenti da 101 a 500
— in 1 estrattiva		
— in 1 tessile		3 con oltre 500 dipendenti

—  
7 in totale

Le risposte sono state fornite in 2 casi dai soli lavoratori, mancando il dato delle direzioni e in 5 casi sono state discordi. Contro questa dichiarazione dei lavoratori le direzioni affermano « per far fronte a particolari lavorazioni a fasi successive » (2 aziende); « per esigenze straordinarie, occasionali, ecc. » (2 aziende); « per provare il lavoratore o per tirocinio » (una azienda).

7) *per eludere le disposizioni contrattuali collegate con l'anzianità del lavoratore.*

- in 1 azienda chimica con dipendenti da 51 a 100 (risposta dei soli lavoratori, mancando il dato della direzione);
- in 1 azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti (risposta discordi, in quanto la direzione afferma « per sostituire personale assente »).

**32. - Trattamento dei lavoratori con contratto a termine.**

Allo scopo di completare il quadro risultante dalle indagini svolte direttamente nelle aziende prese in esame, sono stati rilevati i dati possibili circa l'applicazione o meno degli istituti previsti dai contratti collettivi di lavoro e dalla legge nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine presso le singole aziende.

Sulle 61 imprese nelle quali è stata accertata l'esistenza del fenomeno, soltanto 18 hanno fornito dati sul trattamento. Queste aziende appartengono solo a 4 settori di industria dal momento che nella classe delle estrattive non si sono avute risposte. Mentre nella classe delle tessili solo una ha fornito elementi, nelle metallurgiche, meccaniche e chimiche le aziende che hanno risposto al quesito sono rispettivamente 3-10-4.

Relativamente al numero di dipendenti in esse occupati hanno risposto 8 aziende con oltre 500 dipendenti, 6 con dipendenti da 101 a 500 e 4 con dipendenti da 51 a 100.

Dalla *tabella 5* si rileveranno i dati statistici desunti dagli atti della Commissione riguardo al trattamento.

In merito a questo aspetto del fenomeno, si è riscontrato un notevole numero di risposte unilaterali o discordanti come appare dalla seguente analisi:

a) *trattamento identico a quello dei lavoratori a tempo indeterminato, esclusa l'indennità di licenziamento;*

Le risposte delle 8 aziende di cui alla *tabella 5* sono state fornite in 3 casi concordemente da lavoratori e direzioni; in 2 casi da soli lavoratori (manca il dato delle direzioni); in 2 casi dalle sole direzioni (manca il dato dei lavoratori) e in un caso, contrariamente ai lavoratori, la direzione dichiara che il trattamento riservato ai lavoratori con contratto a termine è identico a quello contrattuale per i lavoratori a tempo indeterminato.

b) *trattamento identico a quello dei lavoratori a tempo indeterminato compresa l'indennità di licenziamento;*

Le risposte sono in 4 casi concordi, in 1 caso dei soli lavoratori (manca il dato della direzione) e in 3 casi delle sole direzioni, mancando il dato dei lavoratori.

TABELLA 5.

TRATTAMENTO DEL PERSONALE A CONTRATTO A TERMINE  
RAFFRONTATO AL TRATTAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO  
INDETERMINATO. AZIENDE PER CLASSI DI INDUSTRIA E  
NUMERO DI DIPENDENTI

C l a s s i	Aziende che applicano un trattamento				Aziende in cui non si è avuto il dato	Totale aziende in cui si applica il contratto a termine
	identico		Inferiore	Totali		
	esclusa indennità licenziam.	compresa indennità licenziam.				
Meccaniche . . .	5	5	—	10	15	25
Metallurgiche . . .	1	1	1	3	4	7
Estrattive . . .	—	—	—	—	4	4
Chimiche . . .	2	1	1	4	7	11
Tessili . . .	—	1	—	1	13	14
<b>Totali . . .</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>61</b>
da 51 a 100 . . .	1	2	1	4	13	17
da 101 a 500 . . .	4	2	—	8	13	19
oltre 500 . . .	3	4	1	8	17	25
<b>Totali . . .</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>61</b>

c) *trattamento inferiore a quello dei lavoratori a tempo indeterminato.*

Le risposte sono state fornite in un caso dai soli lavoratori, mancando il dato della direzione e in un caso dai lavoratori in contrasto con la direzione che afferma di praticare ai contrattisti un trattamento identico a quello contrattuale.

In conclusione, stando alle dichiarazioni dei lavoratori, solo in 5 aziende su 18 il personale assunto con contratto a termine avrebbe un trattamento identico a quello dei lavoratori assunti in modo normale, mentre una dichiarazione simile viene fatta dai datori di lavoro in 9 aziende.

Le risposte avute nelle altre aziende, siano state esse fornite dai dipendenti o dalle direzioni, dimostrano — come si è visto — che il trattamento riservato ai lavoratori con contratto a termine non è mai eguale a quello degli altri lavoratori a tempo indeterminato.

## CAPITOLO V.

## CONCLUSIONI

Sommario: 1. - *Il lavoro in appalto nella legislazione e nella dottrina.*  
meno. 35. - *I lineamenti di una disciplina giuridica del contratto a termine.* 36. - *Il trattamento dei lavoratori con contratto a termine e la regolamentazione dei rinnovi.*

**33. - I risultati dell'indagine.**

I caratteri principali del fenomeno del *contratto a termine* sono stati riassunti nella parte introduttiva della presente relazione.

Essi sono stati, poi, ampiamente illustrati, in riferimento alla concreta realtà del fenomeno, nell'ampia documentazione di dati, informazioni notizie e rilievi acquisiti dalla Commissione nell'accurata indagine che su questo fenomeno è stata svolta attraverso circostanziati colloqui con organizzazioni sindacali di imprenditori, di dirigenti e lavoratori, con direzioni aziendali, commissioni interne ed anche singoli lavoratori.

Il fenomeno ha, così, perduto ogni aspetto di astrattezza, e si è presentato nei suoi precisi, se pur vari, contorni, quale effettivamente è nell'attuale situazione dell'organizzazione aziendale per quanto attiene a quella che può essere chiamata la politica della manodopera.

Attraverso le notizie fornite da parte degli organismi rappresentativi dei lavoratori ed i leali riconoscimenti che si sono avuti anche da parte di datori di lavoro e delle loro associazioni, la Commissione ha potuto raccogliere dati, che se pur non consentono un'esatta delimitazione numerica del fenomeno, tuttavia ne mettono in evidenza la presenza nel mondo dei rapporti di lavoro, la tendenza estensiva, le molte varie ragioni che hanno portato a questo stato di cose e le ripercussioni che ne derivano.

Va, innanzi tutto, rilevato che, nel corso delle indagini, sono emerse varie situazioni per le quali l'adozione del contratto a termine può considerarsi dettata da ragioni obiettive attinenti alla organizzazione produttiva e funzionale dell'azienda, richiedente nei casi anzidetti, impiego di



manodopera per un periodo determinato, la cui durata possa essere anticipatamente prevista e destinata a cessare in un dato momento.

Sono i casi di lavori stagionali, i casi di sostituzione di lavoratori assenti temporaneamente, oppure i casi di esigenze di lavoro straordinario od occasionale, spesso legati a produzione per conto terzi o a commesse, i casi di nuovi tipi di lavorazione o per produzione non assicurata per l'avvenire.

Sono anche i casi di particolari lavorazioni a fasi successive impegnanti manodopera diversa.

In tutti questi casi, la durata delimitata nel tempo del rapporto di lavoro è nella natura delle cose. Anche se il termine non fosse previsto contrattualmente all'inizio del rapporto di lavoro, questo finirebbe con l'essere risolto lo stesso quando le ragioni che hanno portato a costituirlo siano venute a cessare.

Nelle situazioni anzi indicate si è nell'ambito di quella « specialità del rapporto » richiesta dall'art. 2097 C. C. (1) per legittimare l'adozione del contratto a termine.

Si deve, peraltro, rilevare — in base alle risultanze dell'indagine — che il fenomeno è andato al di là dei ristretti limiti entro cui il C. C. aveva circoscritto la possibilità di ricorrere alla prefissione di un termine per il rapporto di lavoro, che dalla disciplina legislativa è configurato, in via normale, come rapporto a tempo indeterminato.

Come è già stato chiarito e come si è avuto modo di ribadire, la estensione del contratto a termine è legata ad una evoluzione che si è, in questi ultimi anni, verificata per quanto attiene alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale rapporto era stato dal C.C. fondato sulla piena assoluta reciproca libertà di ciascuna delle due parti di risolverlo in qualsiasi momento, con il solo correttivo del preavviso (o della indennità sostitutiva) e dell'indennità di anzianità; onde il contratto a tempo determinato finiva con l'essere, dal punto di vista della garanzia dell'occupazione, più favorevole del contratto a tempo indeterminato per lo meno per il periodo delimitato dal termine.

In relazione alla situazione sociale del nostro Paese, in larga parte condizionata dall'esistenza di una notevole massa di disoccupati o sottooccupati, anche quando fu superato, nella fase di avviamento alla normalità della vita economica, il blocco dei licenziamenti seguito alla fine

(1) v. nota 1, pag. 32.

della guerra, si manifestò subito la tendenza verso la stabilità del rapporto di lavoro o quanto meno verso la maggiore stabilità possibile.

Oltre i casi in cui tale obiettivo venne direttamente raggiunto per determinate categorie del settore economico privato (ad esempio, alcune categorie di servizi pubblici più vicini ai settori dell'impiego pubblico), nel settore industriale vennero poste e fissate condizioni alla risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia per i licenziamenti collettivi che individuali, tali da capovolgere il precedente indirizzo, sostituendovi, per quanto attiene alla risoluzione ad opera del datore di lavoro, un indirizzo tendente a garantire i lavoratori contro i licenziamenti arbitrari, cioè non giustificati da ragioni obiettive.

Tale indirizzo venne stabilito con l'accordo del 7 agosto 1947, concernente le commissioni interne, stipulato tra la Confederazione generale dell'industria italiana e la Confederazione generale italiana del lavoro, allora unitaria.

Detto accordo determinò una procedura di comunicazioni e di tentativi di conciliazione per quanto attiene ai licenziamenti collettivi, mentre per quanto riguarda i licenziamenti individuali venne fissato il principio che tali licenziamenti dovessero essere giustificati; e, all'uopo, fu prevista una vera e propria procedura arbitrale, attraverso la quale si potesse accertare se il licenziamento fosse o meno giustificato.

L'art. 7 precisò che, qualora il collegio arbitrale avesse ritenuta raggiunta la prova piena che il licenziamento fosse assolutamente ingiustificato, il rapporto di lavoro si doveva mantenere mentre negli altri casi era prevista una sanzione a carico del datore di lavoro di un indennizzo speciale da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 6 mesi di retribuzione globale.

Con il successivo accordo del 18 ottobre 1950 tra la Confederazione generale dell'industria italiana e le Confederazioni sindacali dei lavoratori tali principî vennero parzialmente attenuati per quanto riguarda i licenziamenti individuali.

E' stato, così, eliminato il carattere cogente della prosecuzione del rapporto di lavoro disposta dal collegio arbitrale, il quale può soltanto rivolgere un invito al datore di lavoro, che, se non ritiene di poterla accogliere, è tenuto a pagare una penale.

E' da rilevare che, nelle disposizioni integrative dell'ultimo accordo anzi ricordato, si stabilisce che le norme concordate si applicano ai lavoratori assunti per lavori stagionali o saltuari o comunque a termine, solo se il licenziamento avvenga prima della scadenza del periodo lavorativo o del termine, il che praticamente pone fuori della disciplina, limitatrice

della libera possibilità di licenziamento *ad nutum*, i rapporti di lavoro risolti con la scadenza del periodo lavorativo o del termine.

La stessa conclusione vale anche per i licenziamenti collettivi come è stabilito all'art. 5 dell'accordo intcf. del 20 dicembre 1950.

Anche con tale attenuazione l'indirizzo verso la stabilità permane. Esso si manifesta, non soltanto con le norme sostanziali e procedurali previste dagli accordi, ma anche attraverso la resistenza sindacale che, con maggiore o minore intensità, abitualmente si determina quando l'imprenditore si accinge ad operare licenziamenti.

Ciò spiega come sia emersa una certa tendenza ad estendere l'adozione dei contratti a termine, i quali — come si è visto — sono esclusi dalle procedure conciliative e arbitrali dai due accordi del 1950.

L'incentivo ad una più larga adozione del contratto a termine, oltre che dalle fondamentali ragioni innanzi illustrate, è venuta anche da altri motivi, quali sono emersi dall'indagine condotta dalla Commissione.

Si è, così, potuto constatare che, in alcuni casi, si inizia il rapporto di lavoro, che pure è destinato a trasformarsi in rapporto a tempo indeterminato, attraverso un'assunzione a termine allo scopo di provare il lavoratore, di sottoporlo ad un adeguato tirocinio specie quando si tratti per l'azienda di iniziare nuovi tipi di lavorazione.

A volte si tratta di nuove imprese, che debbono provvedere alla varia gamma di mansioni con personale tutto nuovo e per nulla affatto omogeneo; a volte di immissione nell'azienda di aliquote numerose di lavoratori in relazione all'adozione di nuovi procedimenti produttivi ed all'impiego di nuove macchine; a volte, di assunzioni normali, che, però, richiedono personale qualificato non sempre disponibile nel mercato del lavoro.

In tutti questi casi si ravvisa la necessità di un appropriato addestramento, che richiede alcuni mesi. Nè si può sempre porre in essere un rapporto di apprendistato, possibile soltanto per i giovanissimi.

Occorre anche tener presente che, in questi casi, le imprese sono indotte ad assumere a termine per avere piena libertà di selezionare il personale assunto, alla scadenza del termine, non soltanto in considerazione della capacità professionale accertata ma anche in rapporto alla sussistenza di determinati requisiti fisio-psicologici, specie in particolari lavorazioni; e ciò sia per fini produttivi, ma anche per ragioni inerenti alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

E' stata, infine, attribuita l'adozione del contratto a termine anche al vantaggio, che ne deriva all'imprenditore, di essere esonerato da un

certo numero di oneri propri del rapporto a tempo indeterminato. Egli non è tenuto al preavviso od all'indennità sostitutiva, non deve corrispondere l'indennità di anzianità, non deve conservare il posto, oltre la scadenza del termine, in caso di malattia, infortunio, servizio militare e, per quanto riguarda le donne, in caso di gravidanza e puerperio.

Si deve, peraltro, tenere presente che questa tendenza elusiva è piuttosto circoscritta per quanto riguarda gli oneri economici, perchè, come si è potuto constatare, anche nel caso di rapporto di lavoro a termine, spesso le indennità di anzianità sono corrisposte, e in generale si applica lo stesso regime normativo e salariale dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. D'altronde, per quanto riguarda il trattamento economico nei periodi di interdizione dal lavoro per gravidanza o puerperio, l'art. 19 della L. 26 agosto 1950, n. 860 (1), stabilisce che le indennità, a carico dell'assicurazione di malattia o, nel caso delle impiegate, del datore di lavoro, devono essere corrisposte anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 3, lett. *b*) (cessazione dell'azienda) e lett. *e*) (scadenza del termine) che si verificano durante i periodi di interdizione del lavoro previsti dagli artt. 5 e 6 della stessa L. n. 860 (1).

E, sempre in ogni caso, è dovuta l'assistenza sanitaria prevista dalla legge, quando la gestazione sia iniziata in costanza del rapporto di lavoro, solo successivamente cessato per la scadenza del termine.

E' chiaro che, quanto sopra, vale sempre che la lavoratrice abbia acquisiti i minimi contributivi fissati dalla legge, premessa necessaria comune sia per il rapporto a tempo determinato che per quello a tempo indeterminato.

La corresponsione del trattamento sanitario ed economico di maternità non implica una prosecuzione del rapporto di lavoro, che viene a cessare alla scadenza del termine, ma va considerata come un indennizzo previdenziale, aggiuntivo al trattamento di fine lavoro.

Del pari, per quanto riguarda la tutela previdenziale (assistenza sanitaria e prestazioni economiche), per i casi di infortunio e malattia, non derivano al lavoratore conseguenze dannose per il fatto che il suo rapporto sia a tempo determinato. Si rinvia in proposito a quanto è stato illustrato nella presente relazione.

Conseguenze diverse e di netto sfavore per il lavoratore si hanno, invece, per il rapporto di lavoro a termine, quanto alle norme che, in caso di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, servizio militare determinano una sospensione necessaria del rapporto e ne impediscono la ces

(1) v. nota 1, pag. 43.

sazione, com'è sancito dalla legge per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

a) Nel caso di assenza dal lavoro per infortunio o malattia il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2110 C.C. (1), non può esercitare il diritto di recesso previsto dall'art. 2118 C.C. (2); ed il licenziamento, se intimato durante il periodo di conservazione del posto, non può spiegare effetto se non alla fine del periodo di malattia.

E' vero che la disciplina dell'art. 2110 C.C. (1) si ritiene applicabile anche al contratto a tempo determinato; ma il trattamento relativo non può andare oltre la scadenza del termine del contratto. Quindi, la norma del contratto a tempo determinato trova applicazione solo per il caso che il datore di lavoro abbia intimato il licenziamento prima della scadenza del termine e per il periodo che ancora intercorre al verificarsi di tale scadenza.

Bisogna, però, considerare, d'altra parte, che la stessa situazione si verifica anche per il contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di sopravvenienza dell'infortunio o della malattia in periodo di preavviso, perchè anche in questo caso il trattamento relativo non può andare oltre la scadenza del termine di preavviso.

b) Nel caso di gravidanza e puerperio la L. 26 agosto 1950, n. 860 (3),

(1) C.C. ART. 2110. — *Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.* « In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza e di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro, la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio ».

(2) C.C. ART. 2118. — *Recesso dal contratto a tempo indeterminato.* « Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro ».

(3) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....

ART. 3. — « Le lavoratrici di cui all'art. 1 non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione, accertato da regolare certificato medico, fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'art. 5, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso:

espressamente, stabilisce, all'art. 3, 2° c., lett. c), che il divieto di licenziamento durante il periodo di gestazione e fino al termine del periodo di interdizione del lavoro, non si applica, tra l'altro, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

c) Relativamente al servizio militare, tanto la legge sull'impiego privato (1) quanto il C.C. (2) ammettono la risoluzione del rapporto nel caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva.

Per il richiamo alle armi, che comprende anche l'arruolamento volontario, la L. 10 giugno 1940, n. 653 (3), sul trattamento degli impiegati

a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alle lavoratrici alle quali è applicabile il divieto stesso ».

(1) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato*. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273), convertito nella L. 18 marzo 1926, n. 562. (Gazz. Uff. 3 maggio 1926, n. 102).

.....

ART. 6. — « La chiamata sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva porta alla risoluzione del contratto salvo patti in contrario. All'impiegato è dovuta una indennità pari ad un mese di stipendio.

Nel caso di richiamo sotto le armi il principale conserverà all'impiegato il posto, e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari alla retribuzione ordinaria corrisposta.

Il tempo passato dal richiamato in servizio militare verrà computato agli effetti dell'anzianità..... ».

(2) C.C. ART. 2111. — *Servizio militare*. « La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il contratto di lavoro, salvo diverse disposizioni delle norme corporative. In caso di richiamo alle armi, si applicano le disposizioni del primo e del terzo comma dell'articolo precedente ».

(3) L. 10 giugno 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi*. (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151).

.....

ART. 29. — « Quando il rapporto sia stagionale, agli impiegati richiamati, compresi quelli assimilati ai sensi del secondo comma degli articoli 2 e 28 è conservato il posto ed è dovuto il trattamento di cui allo art. 1, limitatamente alla durata del contratto.

Quando il rapporto sia a termine, in caso di richiamo alle armi la decorrenza del termine è sospesa.

L'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato e gli sarà regolarmente dovuto il trattamento di cui all'art. 1.

All'impiegato che, precedentemente al richiamo, ha ricevuto il preavviso di licenziamento, è conservato il posto ed è dovuto il trattamento di cui all'art. 1 al termine del richiamo alle armi ».

privati, prevede, invece, il diritto alla conservazione del posto e disciplina espressamente la sorte del contratto stagionale e quello a termine.

Infatti, l'art. 29 (1) stabilisce che, se il rapporto di lavoro è di durata stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del rapporto; mentre, invece, se il rapporto di lavoro è a termine, la decorrenza del termine è sospesa per tutto il periodo del richiamo alle armi, e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo successivo pari al tempo in cui è stato richiamato.

Il diritto alla conservazione del posto in favore degli operai, nel caso di richiamo alle armi, già previsto in molti contratti collettivi, è stato recentemente sancito con la L. 3 maggio 1955, n. 370 (2).

Il D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 (3), stabilisce che la chiamata alle armi per obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio militare di leva e che il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

La legge citata, mentre dichiara applicabili le disposizioni in essa contenute a tutti i lavoratori in genere, impiegati ed operai, che abbiano almeno tre mesi di anzianità di servizio, nulla dice contrariamente alla L. n. 653 del 1940 (1), circa la sorte del contratto di lavoro stagionale o a termine.

Sarebbe opportuno che, con una apposita disposizione interpretativa, venisse chiarita la portata della norma.

Per quanto riguarda gli altri istituti normativi — che, peraltro, è risultato essere quasi sempre applicati — bisogna tenere conto che nessuna esclusione è giustificata per il solo fatto che vi sia prefessione di termine.

Qualche esclusione può derivare, invece, dal fatto che il rapporto abbia breve durata, onde non vengano maturati i periodi di tempo richiesti per il godimento di determinati benefici (scatti, ferie); ma questa è una conseguenza comune alla durata breve del rapporto, che si verifica anche nei rapporti a tempo indeterminato, prematuramente risolti.

(1) v. nota 3, pag 104.

(2) L. 3 maggio 1955, n. 370. — *Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112)

(3) D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303. — *Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva*. (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264)

### 34. - I vari aspetti del fenomeno.

L'analisi che è stata compiuta dei risultati dell'indagine, riassunta nel paragrafo precedente, ha messo in evidenza che il contratto a termine è, a volte, adottato da imprenditori, non già per ragioni inerenti alla organizzazione produttiva e funzionale dell'azienda — tale da richiedere una prestazione d'opera per un periodo limitato nel tempo e tale da poter essere sin dall'inizio previsto nella sua durata — ma con l'intento di sottrarsi a vincoli ed oneri, che derivano dal contratto a tempo indeterminato.

Si tratta, quindi, di rapporti di lavoro che, per la loro natura, dovrebbero essere a tempo indeterminato, e per i quali non vi sarebbe alcuna ragione di prevederne la cessazione ad un determinato momento, ma ai quali il termine è apposto per intenti elusivi. La conferma di ciò si ha nel fatto, risultato dalle indagini compiute, che molto spesso tali rapporti di lavoro non cessano alla scadenza ma sono rinnovati, con la eliminazione soltanto di qualche elemento — cosa peraltro possibile anche nei rapporti a tempo indeterminato — e frequentemente, dopo uno o più rinnovi, sfociano in normali rapporti di lavoro a tempo indeterminato. E le brevi interruzioni prima dei rinnovi non derivano da ragioni produttive ma dall'opportunità di evitare formalmente la continuità.

Il problema che si pone è di tracciare i lineamenti di un regime giuridico del rapporto di lavoro a tempo determinato che — mentre continui a permetterne l'adozione nei casi in cui esso corrisponde alla fisiologia di una corretta politica dell'impiego della manodopera e sempre che esso sia giustificato da ragioni obiettive — escluda che, col contratto a termine, si possa dagli imprenditori eludere vincoli ed oneri, che derivino dal regime giuridico (legale e contrattuale) del contratto a tempo indeterminato.

Occorre, quindi, esaminare che cosa concretamente si possa fare per ricondurre l'adozione del contratto a termine nei suoi argini naturali.

Giungere a conclusioni che permettano di trarre dalle indagini svolte dalla Commissione suggerimenti per interventi legislativi diretti ad armonizzare l'uso del contratto a termine con il sistema generale di tutela della situazione del lavoratore, non è cosa facile perchè esse si connettono strettamente ai problemi più generali della tendenza alla conservazione del rapporto di lavoro e dei conseguenti limiti dell'autonomia economico-organizzativa dell'imprenditore.

Esaminando le molteplici situazioni in cui il fenomeno della adozione anomala del contratto a termine si è manifestato, ne è risultata



·confermata l'unità e la continuità di tutti i settori della vita del lavoro, nel senso che l'incidenza delle norme legislative e della contrattazione collettiva su di un dato settore si ripercuote immediatamente su altri, nello sforzo di adattare gli istituti ai nuovi interessi che si manifestano, legittimamente e illegittimamente, nella necessità economica dello svolgimento delle iniziative imprenditoriali. La consapevolezza di questa unità e continuità è l'elemento essenziale da porre a base delle osservazioni e delle rilevazioni che qui sono svolte.

Senza di esse le soluzioni da proporre peccherebbero certamente di quel semplicismo legislativo che spesso si rimprovera agli interventi normativi in questa materia e che è destinato ad aggravare i problemi invece che a risolverli.

Un'altra considerazione essenziale si deve aggiungere; e, cioè, che alcune delle questioni indicate possono apparire giuridicamente inconsistenti nel senso che i contratti a termine stipulati in frode alla legge si potrebbero considerare come se fossero senza termine. Quindi, « giuridicamente » la questione sarebbe risolta.

Nella pratica della vita del lavoro, però, a parte le effettive difficoltà di instaurazione di una controversia giudiziaria da parte del lavoratore, quel che interessa non è tanto il diritto riconosciuto dalle leggi, quanto piuttosto la concreta possibilità di farlo valere, il che spesso è escluso dall'inopportunità di iniziare una causa contro un datore di lavoro, nella cui azienda il lavoratore desidera e spera di avere ancora lavoro.

Pertanto, è necessario riguardare il problema non solo dal punto di vista della predisposizione normativa di diritti e di obblighi fra le parti del contratto di lavoro, bensì anche, e soprattutto, dal punto di vista del miglior modo per indirizzare legislativamente gli interessi degli imprenditori e dei lavoratori in forme adeguate alla fondamentale esigenza della tutela del lavoro insieme con quella delle necessità economico-organizzative delle imprese al fine di perseguire lo scopo del perfezionamento delle condizioni di lavoro senza deprimere la possibilità del moltiplicarsi delle occasioni di occupazione.

D'altra parte, va rilevato che le indagini della Commissione hanno messo in evidenza un carattere del fenomeno in questione, che induce particolari difficoltà ai fini della formulazione di conclusioni e della predisposizione di proposte risolutive; e, cioè, la stretta connessione del fenomeno stesso a cause determinanti diverse non soltanto rispetto alle varie categorie, il che consentirebbe ancora una sistemazione schematica delle sue manifestazioni, bensì addirittura rispetto alle singole imprese in relazione a specifiche condizioni ambientali, di tipo di produ-

zione, di novità dell'iniziativa imprenditoriale, di incertezza sulla continuità delle commesse, e così via.

Pertanto, più volte, è emersa la constatazione che l'indagine sulle condizioni dei lavoratori comporta automaticamente ed implicitamente una indagine sulle condizioni delle imprese, nel senso che le prime appaiono largamente determinate da queste ultime, soprattutto nelle questioni che, come quella del contratto a termine usato per reagire alle limitazioni al potere di licenziamento, riguardano la disponibilità da parte dell'imprenditore degli elementi essenziali dell'impresa.

Come si è visto nella parte espositiva della presente relazione, l'accennata varietà delle situazioni delle singole imprese, nonché la diversa incidenza dei medesimi elementi su difformi condizioni di ambiente e di rischio produttivo, producono un multiforme intricarsi di problemi, tra i quali non è agevole indicare un sicuro carattere comune che li riassume oltre quello già ricordato della tendenza a superare, attraverso l'uso del contratto a termine, le limitazioni al potere di licenziamento.

Infine, va rilevato che, da più parti, si è notato come alcune imprese si siano indotte alla pratica del contratto a termine attraverso la imitazione di quanto si usa in alcune aziende di Stato da parte della stessa pubblica amministrazione; il che propone anche il grave e delicato problema del mancato adeguamento della vita dell'amministrazione dello Stato ai principi essenziali della tutela dei lavoratori con dannose conseguenze per l'inevitabile tendenza a seguire l'esempio della pubblica amministrazione da parte delle imprese private.

### **35. - I lineamenti di una disciplina giuridica del contratto a termine.**

Ciò posto, la Commissione ritiene che si debba espressamente fissare e ribadire il principio che il rapporto di lavoro debba essere normalmente costituito a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato soddisfa le esigenze sia del datore di lavoro che del lavoratore, in quanto il primo può conservare indefinitivamente forze di lavoro già sperimentate e capacità perfezionate nel tempo, e il secondo può conseguire i vantaggi inerenti alla continuità della occupazione ed al progressivo miglioramento economico e di carriera, ed entrambe le parti hanno la facoltà di determinare, secondo i rispettivi interessi, la cessazione del rapporto.

La prassi pressochè generale in atto conferma la normalità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il regime normativo è fissato dalla legge e dai contratti in funzione e in considerazione della durata indeterminata del rapporto di lavoro, e garanzie sono state introdotte a tutela dei lavoratori contro la indiscriminata possibilità di risoluzione del rapporto, donde l'apposizione di un termine non appare più come un unico mezzo per assicurare la durata del rapporto per un certo periodo predeterminato; che anzi — come si è visto — l'apposizione del termine è normalmente molto breve e finisce col facilitare i licenziamenti senza alcun ostacolo.

Il vigente ordinamento giuridico, con l'art. 2097 C.C. (1), si ispira al concetto di considerare normale il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed eccezionale il contratto a termine.

Quest'ultimo è considerato con disfavore e si tende a farlo rientrare nella disciplina normale, disponendo il terzo comma del citato art. 2097 C.C. (1) che, nel caso di prestazioni di lavoro oltre la scadenza del termine, il contratto, se non risulti una contraria volontà delle parti, si considera a tempo indeterminato.

Nella disciplina vigente del contratto a tempo determinato tutte le preoccupazioni sono dominate da due finalità principali:

a) da un lato, che il termine troppo lungo non vincoli eccessivamente la libertà dei prestatori di lavoro;

b) dall'altro che il termine — generalmente troppo breve — non sia apposto per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Per il conseguimento della prima finalità si dispone (ult. comma art. 2097 C.C.) (1) che se il contratto di lavoro è stipulato per una durata superiore a 5 anni — oppure 10 anni se si tratta di dirigenti — il prestatore d'opera può recedere da esso, trascorso il quinquennio o il decennio, osservate le disposizioni per il recesso del contratto a tempo indeterminato previsto dall'art. 2118 C.C. (2).

Per il conseguimento della seconda finalità si stabilisce che il termine debba risultare o dalla specialità del rapporto o da atto scritto. Ma il vero limite, in effetti, era rappresentato dalla convenienza per i datori di lavoro di servirsi di rapporti a tempo indeterminato, per i quali era riconosciuta piena ed assoluta libertà di risoluzione in qualunque momento.

(1) v. nota 1, pag. 32.

(2) v. nota 2, pag. 103.

Vero è che il legislatore ha mostrato di considerare con sfavore e con sospetto il contratto a termine, tanto è che, nel secondo comma del menzionato articolo, è dichiarata priva di effetto l'apposizione del termine quando questo, pur risultando da atto scritto, non sia giustificato dalla specialità del rapporto, se esso è fatto per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Si tratta, però, pur sempre, di una affermazione generale che, per avere pratica efficacia, richiede lunghe e complesse controversie giudiziarie, non essendo agevole interpretare il concetto di specialità di rapporto, nè essendo del pari agevole accertare, di volta in volta, se il rapporto sia effettivamente speciale. Se ne deduce che, allo stato delle cose, in pratica, basta l'atto scritto per permettere la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Occorre, pertanto, giungere ad una più appropriata disciplina giuridica. E la Commissione ritiene che essa debba essere orientata secondo gli indirizzi che qui di seguito si illustreranno.

Occorre, innanzitutto, stabilire che il termine debba risultare da atto scritto, salvo il caso dei lavori stagionali nei quali non può non essere evidente che il rapporto di lavoro debba avere una durata pre-determinata che coincida col periodo stagionale.

In altri termini, lo scritto non può essere, di per sè, requisito tale da rendere legittima l'apposizione del termine nel contratto di lavoro; ma deve pur sempre essere considerato un requisito essenziale. Nè tale disposizione può ritenersi vessatoria per i datori di lavoro in quanto la forma scritta del contratto individuale di lavoro si è andata largamente generalizzando e, del resto, nella prassi dei contratti a termine è sempre usato l'atto scritto.

Per evitare la frode dei contratti scritti, con termine in bianco, si dovrà stabilire lo scambio dell'atto scritto, di cui il lavoratore dovrà essere in possesso fin dall'inizio del rapporto.

E' chiaro che il contratto a termine, non solo deve avere il requisito formale dell'atto scritto, ma deve anche, e sostanzialmente, essere ristretto, nel suo uso, nei limiti in cui ragioni obiettive lo giustificano.

Il contratto a termine, dunque, deve essere giustificato dalla specialità del rapporto, requisito già previsto dall'art. 2097 C.C. (1), con la differenza che tale requisito invece di essere alternativo al requisito formale dell'atto scritto, ne deve essere il necessario elemento integratore.

(1) v. nota 1, pag. 32.

La formula codificata nell'art. 2097 (1) non appare, però, sufficiente a definire in maniera chiara ed univoca i confini entro i quali si possa apporre un termine al contratto di lavoro.

La formula è troppo vaga e generica e, anche senza lasciarsi andare a fare una casistica dettagliata, appare opportuna una migliore specificazione, che permetta all'interprete riferimenti a concetti meglio precisati e definiti.

Utilizzando quanto è stato possibile constatare nella realtà, ed ispirandosi alle valutazioni innanzi ampiamente svolte, la Commissione ritiene che la disciplina legislativa della materia, premesso che il rapporto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato, dovrebbe consentire la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

a) *quando il termine sia convenuto per una durata non inferiore a 3 anni;*

Il contratto con un lungo termine deve ritenersi fatto nell'interesse del prestatore d'opera a cui garantisce continuità e stabilità di impiego per un certo periodo. Il contratto con termine lungo ricorre normalmente quando si tratti di dirigenti o lavoratori altamente specializzati, e pare opportuno permettere a queste categorie di avere una garanzia di durata del rapporto;

b) *quando si tratti di lavori stagionali, e semprechè la scadenza del termine cada nel periodo nel quale si esaurisce l'attività stagionale;*

Apposite tabelle delle lavorazioni stagionali dovrebbero essere predisposte con regolamento, al pari di quanto si è fatto in tema di limitazione dell'orario di lavoro con l'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (2) e con l'art. 8 del Reg. approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (3);

(1) v. nota 1, pag. 32.

(2) R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692. — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura.* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84), convertito in L. 17 aprile 1925, n. 473. (Gazz. Uff. 5 maggio 1925, n. 104).

.....

Arr. 4. — « Nei lavori agricoli e negli altri lavori per i quali ricorrano necessità imposte da esigenze tecniche o stagionali le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, di cui all'art. 1, potranno essere superate, purchè la durata media del lavoro, entro determinati periodi, non ecceda quei limiti che saranno stabiliti con decreto reale su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, uditi i Ministri competenti ed il Consiglio dei Ministri oppure con accordi stipulati tra le parti interessate.

Nei casi di urgenza le autorizzazioni devolute al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale possono essere date provvisoriamente dal Capo circolo dell'Ispettorato del Lavoro ».

(3) R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla li-*

c) *quando si tratti di sostituire lavoratori temporaneamente assenti;*

Tale ipotesi si può verificare in caso di malattia, di infortunio, servizio militare, aspettativa, ecc. Nel contratto a termine dovrebbe essere nominativamente designato il lavoratore che si sostituisce.

d) *quando si tratti di lavori straordinari od occasionali, tali da richiedere, per un periodo determinato e previsto, un impiego di mano d'opera eccedente quello normale dell'azienda;*

e) *quando si tratti di lavorazioni per conto terzi o per commesse, solo ed in quanto abbiano carattere straordinario od occasionale, tali da richiedere, per un periodo determinato e previsto, un impiego di mano d'opera eccedente quello normale dell'azienda;*

f) *quando si tratti di lavorazioni a fasi successive, che richiedano maestranze diverse, e limitatamente alle fasi complementari ed integrative, per le quali non vi sia una continuità di impiego nell'ambito dell'azienda.*

*mitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura. (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228).*

.....

Reg. Art. 8. — « I periodi entro i quali, a norma dell'art. 4 del R.D.L., è consentito, per necessità tecniche o stagionali, di superare le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali, non possono superare il ciclo di massima intensità lavorativa per le industrie stagionali nè i tre mesi per le industrie a lavoro continuo. Tuttavia per queste ultime industrie potrà invece essere consentito, quando necessità tecniche o stagionali lo richiedono, di superare le otto ore giornaliere o le quarantotto settimanali, purché, entro il periodo massimo di un anno solare, non sia superata la media delle quarantotto ore settimanali.

Le industrie per le quali è consentito di superare l'orario normale di lavoro a norma del comma precedente, e i limiti dei periodi entro i quali tale facoltà dovrà, per ciascuna industria, essere contenuta, come pure le modalità della ripartizione dell'orario di lavoro su periodi ultra-settimanali, saranno determinati con decreto reale, ai termini dell'art. 4 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

Gli accordi fra le parti di cui al precitato art. 4 circa la ripartizione dell'orario massimo normale 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. Gli accordi stessi devono essere trasmessi al Capo del circolo d'ispezione dell'industria e del lavoro competente per territorio, il quale farà risultare il suo consenso con un visto apposto ai concordati o ai regolamenti di lavoro.

Contro l'eventuale rifiuto del visto da parte del Capo è ammesso il ricorso al Ministro per l'economia nazionale, che provvederà con decreto da pubblicarsi in riassunto nel *Bollettino del lavoro*, riconoscendo, se del caso, la validità degli accordi per il ramo di industria, la località e il tempo in cui devono essere applicati.

Il datore di lavoro che intenda superare l'orario normale massimo deve preventivamente darne avviso al circolo d'ispezione dell'industria e del lavoro competente per territorio ».

Apposita tabella di tali lavorazioni dovrebbe essere predisposta col regolamento.

\* \* \*

Nei casi di cui alle lettere c), d), e) ed f), il contratto a termine potrà essere ammesso soltanto se la durata convenuta del rapporto corrisponda al periodo di tempo prevedibile occorrente per esaurire la situazione particolare, che ha reso ammissibile il rapporto a tempo indeterminato, secondo le ipotesi indicate nei citati paragrafi.

Conviene, poi, sottolineare l'opportunità di mantenere la norma dell'ultimo comma dell'art. 2097 C.C. (1), consentendo al prestatore di lavoro la possibilità di recedere dopo un quinquennio o un decennio dal contratto, che sia stato stipulato per una durata superiore a 5 anni, o se si tratta di dirigenti, a 10 anni.

Dovrà infine, nella legge, essere espressamente sancito che, ove non ricorrano le condizioni innanzi indicate, il termine deve considerarsi come non apposto, ed il rapporto di lavoro sorgerà, anche se è stata adottata la forma scritta, come rapporto a tempo indeterminato.

Nel contratto dovrà essere specificata la ragione per la quale, nel quadro anzidetto, si costituisce il rapporto a tempo determinato.

In caso di giudizio, dovrà incombere all'imprenditore il dimostrare che ricorrano in concreto le situazioni astrattamente previste dalla legge.

All'uopo, dovrà essere stabilito che, il rapporto si intende costituito a tempo indeterminato, salvo all'imprenditore la facoltà di provare che il termine è stato validamente convenuto in relazione ai casi previsti dalla legge.

Con le specificazioni indicate, e con l'inversione dell'onere della prova, il campo dell'opinabile verrà ad essere notevolmente ridotto, perchè pur sempre occorrerà non solo menzionare per iscritto una delle ipotesi per cui il contratto a termine è consentito, ma l'imprenditore, in caso di impugnativa, dovrà dimostrare che l'ipotesi prevista dalla legge ricorra concretamente nel caso specifico.

In tale modo viene ad essere eliminata la difficoltà per il lavoratore di provare la violazione legislativa, derivante attualmente dalla troppo generica formula dell'art. 2097 C.C. (1). Inoltre per le violazioni della legge accertate dall'Ispettorato del lavoro potrebbero anche essere previste penali di carattere pecuniario.

(1) v. nota 1, pag. 32.

### **36. - Il trattamento dei lavoratori con contratto a termine e la regolamentazione dei rinnovi.**

La Commissione, peraltro, ritiene che non basti la enunciazione delle ipotesi in cui sia ammessa la prefissione di un termine al contratto di lavoro, per garantire che in concreto la legge valga a ricondurre il fenomeno nei limiti ritenuti giusti.

Occorre che la norma, che definisce l'ambito entro il quale il contratto a termine può essere adottato, sia integrata da altre misure, che eliminino o riducano i vantaggi di un tal tipo di contratto a fronte di quello a tempo indeterminato affinché gli imprenditori siano indotti a costituire rapporti a tempo determinato soltanto quando tale forma di contratto sia appropriata.

All'uopo la Commissione suggerisce, innanzi tutto, che l'indennità di anzianità debba essere corrisposta al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto anche se tale rapporto sia stato convenuto con termine prefissato. La indennità di anzianità ha perduto il carattere che aveva inizialmente di un indennizzo in dipendenza del licenziamento, come atto unilaterale del datore di lavoro, ed è andata assumendo piuttosto il carattere di accantonamento di una parte della retribuzione, da corrispondersi all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Si potrebbe considerarla come una quota che si costituisce a favore del lavoratore per la sua partecipazione all'attività produttiva dell'azienda.

Che sia così, risulta dal fatto che già nell'attuale disciplina legislativa l'indennità di anzianità è dovuta, oltre che per il licenziamento, anche in caso di morte del lavoratore, mentre i contratti collettivi hanno quasi generalmente stabilito che essa sia dovuta, sia pure in certi casi con alcune limitazioni, anche in caso di dimissioni.

L'indennità di anzianità, nel caso di durata del contratto inferiore all'anno, sarà corrisposta per ratei, corrispondenti al periodo di effettiva durata del rapporto. E ciò per garantire che l'indennità sia in ogni caso corrisposta anche in quei casi in cui essa sia dovuta soltanto quando maturi il periodo annuale. Lo stesso principio va sancito per quanto riguarda il godimento delle ferie o quello della indennità sostitutiva.

Dovrà essere del pari fissato il principio che, ai lavoratori assunti a termine, debbano essere applicati tutti gli istituti normativi previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro, per tutto il tempo della durata del rapporto di lavoro con anzianità dal giorno dell'assunzione iniziale.

Per quanto riguarda il regime retributivo attuato con i contratti collettivi di lavoro, caso per caso, si potrà esaminare la opportunità di



fissare una percentuale di maggiorazione dei minimi retributivi per i lavoratori a termine, secondo una utile indicazione offerta da qualche contratto collettivo, come quello degli impiegati cementieri. La maggiorazione appare giustificata per compensare la precarietà del rapporto.

Si è visto, nell'analisi delle ragioni che inducono a ricorrere al contratto a termine, che questo è frequentemente adottato per provare il lavoratore e per sottoporlo ad un adeguato tirocinio; e ciò specialmente nel caso di una azienda che si impianti *ex novo* o nel caso siano adottati nuovi tipi di lavorazione.

L'esigenza di un periodo adeguato di tempo, in cui il lavoratore possa essere addestrato e sperimentato, non si può contestare. Tanto è vero che l'art. 2096 C.C. (1) espressamente prevede che l'assunzione del lavoratore possa avvenire in prova.

Senonchè, nei contratti collettivi si sono fissati dei periodi di prova molto brevi; e ciò ha indotto gli imprenditori a servirsi invece del contratto a termine.

La Commissione ritiene che la situazione vada normalizzata, eliminando la necessità di ricorrere al contratto a termine, e cioè ad una assunzione limitata nel tempo, per raggiungere il diverso obiettivo di provare il lavoratore. Sembra, pertanto, consigliabile che ci si orienti verso una revisione dei criteri che hanno finora presieduto alla disciplina dei periodi di prova.

La tendenza che si è manifestata nei contratti collettivi è di stabilire periodi molto brevi in considerazione del fatto che il lavoratore, durante il periodo di prova, può essere in qualunque momento licenziato. Converrà, all'uopo, esaminare se non sia il caso di fissare dei periodi di prova adeguati, che permettano di sperimentare il lavoratore e ancor più di addestrarlo a prestazioni che per lui sono nuove o che richiedono, comunque, un adattamento a determinati sistemi produttivi.

Il più lungo periodo di prova andrebbe, però, legato a qualche garanzia. Si potrà, per esempio, stabilire che anche durante il periodo

(1) C.C. ART. 2096. — *Assunzione in prova.* « Salvo diversa disposizione delle norme corporative, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà, di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro ».

di prova per il licenziamento occorre un certo preavviso. In tal modo si ricorrerà al contratto a termine nei casi in cui la disciplina del rapporto e l'organizzazione produttiva e funzionale implicino una durata limitata nel tempo della prestazione richiesta, mentre sarebbe aperta la strada — attraverso la possibilità di un periodo di prova adeguato — di costituire direttamente dei rapporti a tempo indeterminato.

Come è stato ampiamente illustrato nella prima parte di queste conclusioni, il principale motivo che ha portato ad una più larga adozione dei contratti a termine è stato quello che in tal modo l'imprenditore si garantisce libertà di licenziamento alla scadenza del termine — in tali casi molto breve — sfuggendo alla necessità, stabilita dagli accordi interconfederali, di adottare determinate procedure e di sottostare, per i licenziamenti individuali, al giudizio arbitrale.

Nelle dichiarazioni raccolte dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori si mette l'accento che da questa libertà di licenziamento derivano condizioni di sfavore per il lavoratore nello svolgimento del rapporto, e si viene a determinare in lui uno stato di soggezione ed uno sforzo per un maggiore rendimento, al fine di assicurarsi la possibilità del rinnovo del contratto.

Il contratto a termine permette anche di operare alla scadenza una discriminazione degli elementi meno graditi. Il sistema priva il lavoratore della tutela sindacale proprio nel momento in cui ne avrebbe più bisogno e, cioè, quello nel quale si manifesta per lui l'incombente pericolo della disoccupazione.

Vero è che l'intervento dei sindacati si potrebbe lo stesso verificare; ma, da una parte, esso non potrebbe svolgersi con quei crismi di legittimità che gli vengono per i rapporti a tempo indeterminato da precisi accordi; e, dall'altra, normalmente le scadenze apposte ai contratti; anche di aliquote rilevanti di lavoratori, sono spesso diluite nel tempo, per cui è difficile che vi sia una concentrazione tale da porre un problema collettivo di rilievo.

Come è stato precisato, si è nel campo dei casi in cui non vi è una ragione obiettiva che limiti nel tempo la prestazione richiesta, ed il rapporto, nella realtà, è destinato a durare nel tempo al di là del termine assegnato, ad essere, cioè, un rapporto a tempo indeterminato. Tanto è che, in effetti, la continuità dei rapporti e la stabilità della maestranza si ha lo stesso attraverso successivi rinnovi. Ed è proprio la speranza del rinnovo che pone il lavoratore in quella lamentata situazione di soggezione.

Il sistema dei rinnovi, comunque, a parte le considerazioni di cui sopra, anche se, in effetti, permette una continuità di occupazione, produce pur sempre dei danni, perchè non consente di maturare le anzianità richieste per il godimento di determinati benefici contrattuali o legali.

Quello dei rinnovi si può considerare forse il punto centrale del fenomeno dei contratti a termine, come mezzo per eludere la disciplina legale e contrattuale propria del rapporto a tempo indeterminato.

Ed è, perciò, che si pone il problema di studiare se, e per quanto, si possa contenere l'uso dei rinnovi, al fine di concorrere, con disposizioni specifiche su questo punto, alla riduzione dei motivi di convenienza, disposizioni che devono integrare le norme che in via generale fissano l'ambito entro il quale è ammessa l'apposizione del termine.

Certo non si può ignorare la preoccupazione che una norma troppo rigida, che escluda tassativamente la possibilità del rinnovo, finisca con l'essere di danno per i lavoratori, il cui contratto a termine sia scaduto, in quanto gli imprenditori, avendo ancora bisogno delle prestazioni, possano essere indotti, anzichè a trasformare il rapporto a tempo indeterminato, a sostituirli con altri lavoratori.

Bisogna, però, tener conto che una sostituzione a rotazione di aliquote rilevanti di maestranza non conviene agli imprenditori che hanno l'interesse anche essi, ad una continuità, per usufruire della capacità acquisita dai lavoratori già sperimentati, e per evitare quelle curve negative nella produzione che non possono non determinarsi quando vi è l'immissione di nuovi elementi non addestrati.

Non si può nemmeno trascurare l'altro rilievo, che, anche quando il contratto a termine sia giustificato, non sempre è possibile una esatta determinazione del tempo occorrente per una lavorazione straordinaria od occasionale, onde la possibilità di prolungare il rapporto per il nuovo tempo necessario deve pure essere consentita.

Tutto ciò considerato, la Commissione ritiene che un rinnovo possa e debba essere ammesso. Per far sì che i rinnovi non susseguano con intervalli più o meno brevi di tempo, per eludere il divieto di ulteriori rinnovi oltre il primo, appaiono consigliabili le seguenti misure, da introdurre con apposite norme legislative:

a) se è posto in essere un contratto a termine con lavoratori con i quali già si sono avuti uno o due rapporti a tempo determinato, e la riassunzione avviene entro un termine breve di uno o due mesi, nonostante, l'apposizione del termine, il contratto deve essere considerato a tempo indeterminato;

b) occorrerà estendere la norma del sesto comma dell'art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264 (1), anche ai lavoratori il cui rapporto sia stato risolto per scadenza del termine.

Essi, come i lavoratori con rapporto a termine indeterminato licenziati, dovranno usufruire della precedenza per le nuove assunzioni che il datore di lavoro effettui entro un anno dalla cessazione del rapporto.

In tal modo si viene ad impedire che il sistema del contratto a termine non giustificato continui ad essere praticato mercè la sostituzione dei lavoratori in ciascun ciclo temporale.

La riduzione dei vantaggi che per l'imprenditore comporta l'adozione del contratto a termine, la disciplina limitatrice dei rinnovi, la restituzione del periodo di prova alla funzione sua propria, indubbiamente avranno peso determinante nel ridurre l'area dei rapporti a tempo determinato oltre i confini posti da ragioni obiettive.

Seguendo le direttive di cui sopra, viene ad essere rafforzata la definizione dell'ambito entro il quale il contratto a termine può essere adottato.

E, poichè, pur sempre, sopravvivrebbe l'incentivo di garantirsi la libertà di licenziamento, è da prevedere che non mancherà, nella opportuna sede contrattuale, l'adeguamento del regime previsto per i licenziamenti alla disciplina giuridica dettata dalla legge per i contratti a tempo determinato. In altri termini, l'esclusione dalle procedure previste dagli accordi interconfederali per i contratti a termine, dovrà limitarsi ai contratti a termine legittimamente posti in essere nell'ambito delle ipotesi espressamente fissate dalla legge.

\* \* \*

(1) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati.* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....  
ART 15. — *Omissis...*

« I lavoratori licenziati da una azienda per riduzione di personale, hanno la precedenza nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno ».

La *relazione* e le *conclusioni* sul *contratto a termine* sono state approvate all'unanimità dalla Commissione parlamentare.

Sulla questione della durata del contratto a termine, i Commissari on. MASSIMO CAPRARA e sen. VINCENZO ZUCCA hanno formulato la seguente riserva:

« Per quanto riguarda la durata dei contratti a termine, a nostro avviso, non porre ad essi un breve termine, non porre addirittura nessun limite e lasciare inoltre aperte ampie possibilità di rinnovo, significa rinunciare praticamente ai requisiti di straordinarietà e di occasionalità delle lavorazioni per i contratti a termine; e significa favorire di fatto l'applicazione dei contratti a termine a lavorazioni che fanno parte del normale ciclo produttivo dell'azienda.

Insistiamo, perciò, nel proporre un limite di sei mesi per la durata dei contratti a termine. Quanto alla possibilità del rinnovo, pensiamo che la rigidità del termine possa essere a volte eccessiva, ma che in tali casi possa essere sufficiente una deroga di un terzo del tempo previsto, autorizzata, tuttavia, dall'Ufficio regionale del lavoro ».



PARTE SECONDA

## LAVORO IN APPALTO

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

La presente relazione è stata estesa dall'onorevole LEOPOLDO RUBINACCI, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

\*

Col relatore, nel predisporre la relazione e nel redigere le conclusioni, ha collaborato un Comitato di coordinamento composto dai deputati ALESSANDRO BUTTÈ, MICHELE DEL VESCOVO, MASSIMO CAPRARA, ORESTE LIZZADRI, GIUSEPPE RAPELLI e dai senatori CRISTOFORO PEZZINI e FRANCESCO ZANE.

\*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici e giuridici sono state curate dal prof. *Ubaldo Prosperetti* e dal dott. *Emanuele Levi*, con la collaborazione degli esperti dott. Gastone Spinola, Ettore Azais, dott. Eugenio Giambarba e Sergio Cesare.

L'elaborazione della parte previdenziale è stata compilata dal prof. Giorgio Cannella, la parte giurisprudenziale dall'avv. Domenico De Luca Tamajo, mentre alla rilevazione ed all'ordinamento dei dati statistici, sotto la direzione del prof. Mario Figà-Talamanca, ha provveduto il dott. Amleto Catani.



## CAPITOLO I

IL LAVORO IN APPALTO NELLA LEGISLAZIONE,  
NELLA DOTTRINA E NELLA GIURISPRUDENZA

Sommario: 1. - *Il lavoro in appalto nella legislazione e nella dottrina.*  
2. - *Il lavoro in appalto nella giurisprudenza.* 3. - *Il lavoro in appalto e la tutela previdenziale.*

**1. - Il lavoro in appalto nella legislazione e nella dottrina.**

Il problema di tutela dei lavoratori, che si riassume sotto il nome generico di problema del *lavoro in appalto*, è conosciuto nella legislazione vigente essenzialmente attraverso l'art. 2127 C.C. (1) che, sotto il titolo di « divieto di interposizione nel lavoro a cottimo », stabilisce appunto il divieto per l'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da altri lavoratori assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi. Lo stesso art. 2127 (1), attribuendo un effetto concreto a tale divieto aggiunge che l'imprenditore, che violi questa disposizione, risponde direttamente nei confronti dei lavoratori assunti dal proprio dipendente degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati; con questo si stabilisce un diretto rapporto fra l'imprenditore nel cui interesse sono eseguiti i lavori ed i lavoratori assunti dal dipendente dell'imprenditore.

Il C.C., dunque, si occupa direttamente, in questa norma, del cosiddetto *cottimo collettivo autonomo*; cioè del tipo di cottimo, in cui quello che è generalmente chiamato il capo cottimista è legato ad un contratto di lavoro subordinato con l'imprenditore. Ma, a tale figura, in pratica, si aggiunge il cosiddetto *sub-appalto di lavoro*, in cui chi assume e dirige i lavoratori non è legato all'imprenditore da un rapporto di lavoro subordinato, ma soltanto da un contratto di appalto.

(1) C.C. ART 2127. — *Divieto di interposizione nel lavoro a cottimo.* « E' vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati ».

Nella pratica, i due tipi di contratto danno luogo a rapporti molto complessi, in cui non sempre è facile riconoscere quella interposizione nel cottimo che è vietata dalla legge e che dà luogo pertanto alla diretta responsabilità dell'imprenditore verso i lavoratori.

La questione era ben nota anche prima dell'attuale C.C. come questione del lavoro a squadra interna o del cottimo collettivo (1); ed un primo tentativo di soluzione si ebbe con il contratto collettivo del 20 dicembre 1937, che all'art. 8 (2) regolava il cottimo collettivo con una norma che, poi, ha dato origine all'attuale art. 2127 C.C. (3).

Si tratta del problema generale della cosiddetta « scissione » della persona del datore di lavoro responsabile verso i lavoratori di tutti gli obblighi contrattuali, nonché degli altri obblighi di previdenza e di assistenza, dalla persona dell'effettivo imprenditore che utilizza direttamente l'opera dei lavoratori, senza la responsabilità relativa.

In sede internazionale, la questione è conosciuta sotto il nome di *marchandage*, e ha dato luogo a notevoli dibattiti. Il *marchandage* è definito come *sous-entreprise*, cioè, come il contratto con il quale un imprenditore tratta con un altro imprenditore per l'esecuzione della totalità o di una parte del contratto, avendo per oggetto esclusivo di procurare la manodopera al primo imprenditore. Il profitto dell'imprenditore intermediario che recluta la manodopera, la dirige e la paga risulta dalla differenza tra il *forfait* stipulato con il primo imprenditore e le retribuzioni versate ai lavoratori. Così il *marchandage* si distingue dal contratto d'*équipe* in cui il *capo équipe* non ha alcun profitto personale dal lavoro collettivo (4).

In Francia, il *marchandage* è proibito come una forma di sfruttamento dei lavoratori, sebbene non si escludano alcuni vantaggi sociali in quanto l'imprenditore intermediario — si dice — potrebbe essere costituito da lavoratori particolarmente abili ed intelligenti ma sprovvisti di capitali. Non è, invece, proibito il contratto d'*équipe*, sebbene un progetto governativo preveda di introdurre la responsabilità del proprio imprenditore verso i lavoratori assunti dal capo cottimista.

(1) GRICO, *Il contratto di lavoro*, Torino, 1939, p. 221 segg.

(2) *Contratto collettivo nazionale 20 dicembre 1937 per la disciplina del lavoro a cottimo nelle aziende industriali, artigiane e cooperative*. (Boll. Uff. Min. Corp.).

.....

ART. 8. — « E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente fra il lavoratore e l'azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro, unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari ».

(3) v. nota 1, pag. 123.

(4) DURAND-VITO, *Traité de droit du travail*, Paris, 1950, pag. 355.

Per quanto riguarda il subappalto, si deve ricordare che, nel nostro C.C., l'art. 1676 (1) consente che gli ausiliari dell'appaltatore — e cioè, nel nostro caso, i lavoratori assunti dal cosiddetto subappaltatore — possano agire direttamente contro il committente — cioè contro il primo imprenditore — per conseguire quanto loro dovuto, ma soltanto nei limiti della concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore, ravvisandosi in tale figura un tipico caso di azione surrogatoria.

Tale norma è integrata, nei riguardi dell'appalto di opere edilizie, dall'art. 36 del c.c.n.l. 5 dicembre 1952 che stabilisce la responsabilità dell'appaltatore verso i dipendenti del subappaltatore per i crediti che sorgono dai rapporti di lavoro (2).

## 2. - Il lavoro in appalto nella giurisprudenza.

La giurisprudenza (3) ha, più volte, definito la differenza fra contratto di appalto e contratto di lavoro, ritenendo che, mentre col contratto di appalto si assume, con l'organizzazione dei mezzi necessari e

(1) C.C. ART. 1676. — *Diritti degli ausiliari dell'appaltatore verso il committente.* « Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda ».

(2) C.c.n.l. 5 dicembre 1952. — *Industria edilizia ed affini.*

.....

ART. 36. — *Subappalti.* « Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario del pagamento dei salari, indennità, maggiorazioni, assegni e quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali.

Detta responsabilità non sussiste allorquando il subappaltatore o cessionario sia una impresa iscritta all'albo degli appaltatori opere pubbliche, ovvero sia stata riconosciuta ai sensi dell'art. 339 della legge per le Opere pubbliche o sia iscritta alla Camera di Commercio.

Nei casi in cui trova luogo la responsabilità dell'appaltatore principale, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da quest'ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera — escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, dell'attrezzatura tecnica occorrente per il lavoro — l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel subappaltatore o cessionario concorrono i requisiti di cui al secondo comma. Le disposizioni del presente articolo essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore principale e del subappaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.) ».

(3) Cass., 19 giugno 1951, 1623, in *Giur. Cass. civ.*, 1951, 692, vol. XXX.

con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro, col contratto di lavoro subordinato il prestatore si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore al quale spettano la responsabilità ed il rischio dell'impresa stessa.

I caratteri differenziali tra appalto e lavoro subordinato sono stati, poi, rilevati a proposito dell'esame comparativo, fra appalto e cottimo. L'App. Roma (1), partendo dalla definizione dell'appalto, ha ricordato che il cottimo, invece, è precisamente una forma di lavoro subordinato (2) che si differenzia dal lavoro a tempo solo per quanto riguarda il salario, in quanto la remunerazione è fissata non in rapporto al tempo, ma in proporzione della quantità di produzione ottenuta. La stessa decisione vede come prima sostanziale differenza tra i due contratti il fatto che oggetto del cottimo è l'attività del prestatore intesa nel suo più ampio significato di collaborazione mentre oggetto dell'appalto è il risultato del lavoro. Mentre il primo rientra nella speciale categoria dei contratti di lavoro, il secondo va compreso in quelli nei quali il compenso è in stretta correlazione col risultato e non con la quantità di lavoro che la prestazione dell'opera o del servizio può richiedere.

Circa i limiti di responsabilità del committente verso gli ausiliari dell'appaltatore, è sorta questione in relazione al limite posto dall'art. 1676 C.C. (3) secondo cui coloro che alle dipendenze dell'appaltatore hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda. Tale norma, infatti, si è, talvolta, trovata in concorso con disposizioni parti-

(1) App. Roma, 1° marzo 1950, in *Riv. giur. lav.* 1950, II, 257.

(2) C.C. ART. 2099. — *Retribuzione*. « La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo, e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura ».

(3) v. nota 1, pag. 125.

colari contenute in contratti collettivi (1). Il Pret. Napoli (2) ha ritenuto che la due norme abbiano diverso fondamento e diversa sfera di applicazione. L'art. 35 del c.c.n.l. per l'edilizia (1) ha la funzione di garantire, in ogni caso, il dipendente per conseguire quanto dovutogli per il lavoro prestato, ma non comporta una sostituzione di soggetti del rapporto di lavoro per modo che l'appaltatore principale risponde solo nei limiti dell'originario contratto tra dipendenti e subappaltatore. In particolare, ad esempio, l'imprenditore principale non è tenuto alla differenza tra la paga di fatto e quella sindacale se il subappaltatore non era vincolato dall'osservanza con accordi sindacali.

Tra le forme dirette ad eludere la legge è tipico — come si è già detto — il subappalto di manodopera; ma tali contratti sono ritenuti nulli. Così un parere dello Ispettorato del lavoro di Ancona (3), secondo cui un contratto di appalto diretto ad eludere gli obblighi previdenziali è nullo ai sensi del penultimo comma dell'art. 2115 C.C. (4) e, conseguen-

(1) C.c.n.l. 10 dicembre 1946. — *Industria edilizia ed affini*.

.....  
 ART. 35. — *Subappalti*. « Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario del pagamento dei salari, indennità, maggiorazioni, assegni e quant'altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali.

Detta responsabilità non sussiste allorché il subappaltatore o cessionario sia di una ditta iscritta all'albo degli appaltatori opere pubbliche, ovvero sia stata riconosciuta ai sensi dell'art. 339 (legge opere pubbliche) o sia iscritta alla Camera del Commercio.

Nei casi in cui trova luogo la responsabilità dell'appaltatore principale, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da quest'ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di mano d'opera, esclusa cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia parziale, dell'attrezzatura tecnica occorrente per il lavoro, l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel subappaltatore o cessionario concorrono i requisiti di cui al secondo comma. Le disposizioni del presente articolo essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti commi, non pregiudicano nè modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore principale e del subappaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.) ».

(2) Pret. Napoli, 4 giugno 1949, in *Dir. Lav.* 1950, II, 16.

(3) v. parere Ispettorato Lavoro Ancona, 2 gennaio 1952, in *Riv. inf.* 1952, II, 151.

(4) C.C. ART. 2115. — *Contribuzioni*. « Salvo diverse disposizioni della legge e delle norme corporative, l'imprenditore e il prestatore di lavoro contribuiscono in parti eguali alle istituzioni di previdenza e di assistenza.

L'imprenditore è responsabile del versamento del contributo, anche per la parte che è a carico del prestatore di lavoro, salvo il diritto di rivalsa secondo le leggi speciali.

E' nullo qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza o all'assistenza ».

temente, è da considerarsi lavoratore subordinato protetto dall'assicurazione infortuni, e non già appaltatore, l'operaio che abbia stipulato un tale contratto con il proprio datore di lavoro. In tali sensi, egualmente la giurisprudenza.

Il Trib. Milano (1) ha ritenuto che, ove l'oggetto del contratto non sia il risultato finale del lavoro, ma la semplice prestazione di energia lavorativa, si è in presenza di un rapporto di lavoro subordinato ed a nulla rileva che le parti l'abbiano qualificato come appalto per sottrarsi a disposizioni inderogabili di legge di carattere previdenziale ed assicurativo. Nella specie decisa, il Trib. Milano ha ritenuto che fosse trasparente l'intenzione del datore di lavoro di camuffare un tipico rapporto di lavoro subordinato con le sembianze di un contratto di appalto o di lavoro autonomo ed ha ricavato, tra l'altro, la sua convinzione dal fatto che fermo rimanendo lo svolgimento del rapporto secondo le iniziali modalità, solo in secondo tempo, era stata ritenuta dall'imprenditore l'opportunità di dare al contratto forma scritta ed il nome di appalto.

### 3. - Il lavoro in appalto e la tutela previdenziale.

La forma di esecuzione del lavoro, in appalto o in economia, non esercita, in via generale, alcuna influenza sulla tutela previdenziale del lavoratore, in quanto è la prestazione di lavoro dipendente e retribuito che la previdenza sociale tutela indipendentemente dalla particolare natura, in appalto o in economia, della impresa, in cui si inserisce la prestazione di lavoro subordinato.

Neanche la forma particolare di retribuzione della prestazione di lavoro subordinato — sia essa in denaro o in natura, a tempo, a cottimo, con partecipazione agli utili, ecc. — influisce sulla tutela previdenziale del lavoratore, una volta che questi opera in una sfera di subordinazione.

Se, però, con l'appalto di lavoro si sposta il settore di appartenenza del lavoratore, e questi viene compreso in un settore di lavoro meno favorito, la nuova posizione del lavoratore può esercitare una sfavorevole influenza, anche ai fini della sua tutela previdenziale.

Se, nel nuovo settore di appartenenza, vige una disciplina economica del rapporto di lavoro meno vantaggiosa, il lavoratore riceve un danno che si riflette anche nella misura delle prestazioni previdenziali siano queste commisurate direttamente sulla retribuzione (indennità di

(1) Trib. Milano, 4 ottobre 1954, in *Riv. giur. lav.* 1955, II, 28.

malattia o di infortunio, integrazioni salariali) o sulla contribuzione (pensione) oppure riferite ad unità predeterminate, ma variabili da settore a settore (assegni familiari).

L'appalto ed il subappalto possono determinare anche una sfavorevole posizione del lavoratore subordinato ai fini dell'assistenza contro le malattie, nel caso che egli perda il vantaggio dell'iscrizione ad una cassa mutua aziendale che dia prestazioni integrative di quelle a carico dell'I.N.A.M., oppure prestazioni sostitutive più vantaggiose di quelle fornite dall'I.N.A.M.

In genere, quando, per effetto di appalto o subappalto, il lavoratore si viene a trovare alle dipendenze di un datore di lavoro di modesta potenzialità economica, anche se rimane invariato il settore di appartenenza, la sua posizione in seno all'azienda è meno favorita rispetto a quella dei lavoratori, che rimangono inseriti nell'impresa principale.

Il danno più grave per il lavoratore si determina, però, nei casi cosiddetti di *appalto di manodopera*, casi, fortunatamente non frequenti, nei quali il lavoratore non ha alcuna garanzia per il soddisfacimento dei suoi diritti, sia perchè egli viene normalmente ingaggiato a condizioni sfavorevoli ed in dispregio alle norme vigenti, sia perchè in genere l'appaltatore improvvisato — a volte una società a responsabilità limitata con 50 mila lire di capitale ed un amministratore unico che ha tutto da guadagnare e niente da perdere anche sul piano etico oltre che su quello economico — non ha alcuna capacità patrimoniale.

Anche per la tutela previdenziale, si verificano, nei confronti dei lavoratori, quei danni che sono evidenti nella disciplina in genere del rapporto di lavoro ed ai quali non è il caso di accennare tanto sono ovvii e noti, ma soprattutto rimane frustrata una provvida pattuizione e una garanzia dei diritti previdenziali dei lavoratori, normalmente inserite nei contratti di appalto relativi alla esecuzione di opere pubbliche.

Le imprese appaltatrici di opere pubbliche non possono riscuotere il deposito a garanzia se non provino, attraverso certificazioni degli enti previdenziali, di essere in regola con l'adempimento degli obblighi assicurativi.

Con la fornitura di manodopera da parte di terzi, l'appaltatore figura in regola con gli enti previdenziali e, quindi, ottiene facilmente da questi la certificazione voluta e dalla pubblica amministrazione appaltante la liberazione del deposito a garanzia, senza alcun reale accertamento sull'esatta posizione assicurativa dei lavoratori, che hanno effettuato le prestazioni di manodopera a favore della impresa appaltatrice, ma forniti da terzi.

## CAPITOLO II

## LE ATTIVITA' APPALTATE

## Sommarìo :

- SEZ. I. — Appalto di manodopera e appalto di opere e di servizi. 4. - *Appalto di manodopera.* 5. - *Appalto di opere e di servizi.* 6. - *Il quadro delle attività in cui si pratica l'appalto di opere e di servizi.*
- SEZ. II. — Appalto di opere e di servizi in attività estranee al ciclo produttivo. 7. - *Lavori edilizi in aziende industriali.* 8. - *Lavori di montaggio di macchinario.* 9. - *Mense e spacci.*
- SEZ. III. — Appalto di opere e di servizi in attività accessorie del ciclo produttivo. 10. - *Trasporti e spedizioni.* 11. - *Lavori di facchinaggio.* 12. - *Lavori di pulizia.* 13. - *Lavori di manutenzione.* 14. - *Lavori impiegatizi.*
- SEZ. IV. — Appalto di opere e di servizi in attività del ciclo produttivo. 15. - *Pubblica amministrazione.* 16. - *Cantieri idroelettrici.* 17. - *Costruzione di case.* 18. - *Cantieri navali.* 19. - *Attività produttive in aziende industriali.*

## SEZIONE I.

## APPALTO DI MANODOPERA E APPALTO DI OPERE E DI SERVIZI

**4. - Appalto di manodopera.**

Da tempo era segnalato, come uno dei problemi di particolare rilievo nella vita aziendale, quello che è genericamente denominato *lavoro in appalto*.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori avevano denunciato il fenomeno, ed iniziative parlamentari erano state promosse per giungere ad una disciplina legislativa.

La Commissione parlamentare di inchiesta, nel predisporre le tematiche dell'indagine diretta, ha ritenuto di primaria importanza raccogliere le più larghe informazioni possibili, studiando il fenomeno dell'appalto così come si atteggia nelle varie situazioni aziendali.

All'interesse della Commissione ha corrisposto la migliore disposizione di tutte le parti interrogate a fornire notizie e dati, a dare spiega-



zioni, a mettere in evidenza inconvenienti, a denunciare artificiose interposizioni, a chiarire come le cose effettivamente stavano.

Il largo materiale raccolto, opportunamente incasellato e selezionato, ha permesso di avere una visione approfondita del fenomeno, finora il più delle volte solo genericamente prospettato, e di giungere ad una analisi dei vari aspetti, che facilitano la conoscenza del fenomeno stesso, fissano i dati obiettivi del problema, e che consentono di trarre illuminate conclusioni.

La prima constatazione che si deve fare è che è stata identificata una pluralità di situazioni che non possono portare a considerare il fenomeno, che è apparso molto complesso, da un punto di vista unitario.

La seconda constatazione di ordine generale è che il lavoro in appalto è notevolmente diffuso in una vasta gamma di attività industriali.

Un insieme di ragioni, che saranno successivamente illustrate, hanno esteso il sistema del lavoro in appalto; il che si è potuto rilevare nei colloqui con le organizzazioni sindacali e nelle visite negli stabilimenti.

Due aspetti del lavoro in appalto si sono immediatamente delineati e sono apparsi fondamentali nelle loro conseguenze tecniche e sociali.

Il fenomeno genericamente definito lavoro in appalto nella realtà comprende due diverse e distinte situazioni, e cioè *l'appalto puro e semplice di manodopera e l'appalto di opere e di servizi*.

L'appalto di manodopera si può configurare nella fornitura di semplice prestazione lavorativa da parte di operai ingaggiati da un appaltatore che si interpone tra i lavoratori e l'azienda committente. Nell'appalto di manodopera l'appaltatore praticamente organizza solo il reclutamento dei lavoratori per fornirli alle imprese appaltanti, le quali, non solo si riservano la direzione tecnica della attività appaltata, ma forniscono ai lavoratori anche gli strumenti per la loro attività produttiva.

In definitiva, nell'appalto di manodopera, gli operai dell'impresa appaltata lavorano insieme con gli operai dell'impresa appaltante sotto la guida degli stessi capi ed usufruendo delle stesse attrezzature.

L'appalto di manodopera, come sopra delineato nei suoi aspetti essenziali, rappresenta indubbiamente un sistema anomalo, che permette gravissime evasioni alle leggi ed ai contratti di lavoro e che non è giustificabile da alcuna ragione di organizzazione tecnica.

Dalle dichiarazioni reperite nei colloqui con i dirigenti sindacali e con le commissioni interne, sono stati posti in rilievo gli aspetti deteriori dell'appalto di manodopera mettendo in luce i gravi inconvenienti che determina.

Il fatto più rilevante è la violazione delle norme legislative sul collocamento nonché il basso trattamento economico e normativo praticato ai lavoratori.

Attraverso gli appalti di mano d'opera, spesso mascherati con fittizie cooperative, si esplica un sistema di abusiva mediazione di manodopera che si traduce in un vero e proprio mercato di uomini assunti senza alcuna continuità di lavoro ed a condizioni di fame, profittando sia delle condizioni di disoccupazione in cui essi versano, sia di condizioni particolari come nel caso dell'immigrazione di manodopera meridionale verso il nord.

La documentazione fornita dai rappresentanti dei lavoratori è vastissima e, tra il molto materiale raccolto, si possono citare le dichiarazioni più significative e più chiare.

I rappresentanti della *Camera del lavoro di Torino*, dopo aver accennato nel loro colloquio al rapido sviluppo avuto, negli ultimi anni dalle imprese di manodopera, hanno dichiarato: « Non si tratta di un appalto di lavoro, ma di lavoratori che vengono mandati in una determinata azienda, uniti agli altri lavoratori, nei reparti di produzione, fianco a fianco con lavoratori che hanno rapporto di lavoro con l'azienda; si tratta di lavoratori che vengono mandati in quella azienda, violando la legge sul collocamento, che vieta la mediazione della manodopera. E qui siamo nella vera situazione, dove esiste la mediazione della manodopera vietata dall'art. 11 della legge stessa (1) ».

Anche a *Milano*, il fenomeno è stato rilevato dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In una memoria della *Federazione metalmeccanici*, aderente alla Camera del lavoro, ad esempio, si afferma, in proposito: « Tale azione può avere luogo per il traffico attuato attraverso pseudo-cooperative ed agenzie, le quali esercitano una vera e propria forma di mediatorato nel collocamento che — come è noto — è severamente vietato dalla legge sul collocamento ».

(1) L. 29 aprile 1949, n. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.).

.....  
ART. 11. — « E' vietato l'esercizio della mediazione anche se gratuito quando il collocamento è demandato agli Uffici autorizzati.

I datori di lavoro sono tenuti ad assumere i lavoratori dei quali abbiano bisogno, iscritti nelle liste di collocamento.

L'obbligo di cui al comma precedente non riguarda:

A *Genova*, il fenomeno è stato registrato nelle cosiddette « carovane ». I rappresentanti della U.I.L., in merito, hanno dichiarato: « Vorremmo ancora dare atto che l'Ufficio regionale del lavoro si è imposto per l'avviamento al lavoro e che i collocamenti vengono fatti suo tramite, salvo qualche eccezione, come, per esempio, per le cooperative e carovane.

Vi sono una cinquantina di enti (molti di essi si chiamano « carovane » senza aver nulla a che fare con le carovane portuali), i quali ingaggiano del personale sul mercato per fare determinati lavori; si tratta di disoccupati ed anche di operai provenienti da altre aziende ».

I rappresentanti della *Camera del lavoro di Venezia* hanno rilasciato delle dichiarazioni che pongono in luce la gravità e la vastità del fenomeno: « C'è la questione delle cooperative di manodopera; da alcuni mesi, ci muoviamo per eliminare l'impiego di queste cooperative e qualche risultato lo abbiamo ottenuto. In poco tempo abbiamo limitato l'ampiezza del fenomeno, anche se non lo abbiamo eliminato.

Le cooperative fornivano manodopera ed i loro dirigenti realizzavano utili colossali. Ci sono certe cooperative di undici soci con 400 dipendenti, i quali non tutti prestano attività nello stesso posto; sono assunti a giornata, al cancello della cooperativa. Si fa una denuncia numerica, non nominativa, alle assicurazioni sociali e, nei

- 1) il coniuge, i parenti e gli affini non oltre il 3° grado del datore di lavoro;
- 2) il personale avente funzioni direttive;
- 3) i lavoratori di concetto o specializzati assunti mediante concorso pubblico;
- 4) i lavoratori esclusivamente a compartecipazione compresi i mezzadri, ed i coloni parziari;
- 5) i domestici, i portieri, gli addetti a studi professionali e tutti coloro che sono addetti ai servizi familiari;
- 6) i lavoratori destinati ad aziende con non più di tre dipendenti oppure ad aziende rurali con non più di sei dipendenti, limitatamente a zone mistilingui o montane da determinarsi con D.P.R., su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale.

La disciplina della mediazione per la categoria di cui al n. 5 sarà regolata con D.P.R. su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la Commissione centrale, da emanarsi entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge.

Le Amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, e gli Enti pubblici, sono soggetti all'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo, limitatamente all'assunzione di personale salariato, per la quale non sia prescritto concorso pubblico.

E' ammesso il passaggio del lavoratore direttamente e immediatamente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra.

I nominativi degli assunti al lavoro di cui ai punti 4) 5) e 6) e al comma precedente devono essere comunicati dai datori di lavoro all'Ufficio di collocamento della zona ».

casi di infortunio, gli infortunati vengono inclusi nella denuncia medesima; e la denuncia porta da un quinto ad un decimo del numero dei lavoratori normalmente alle dipendenze della cooperativa. Il Ministero del lavoro è già intervenuto in materia ed ha emanato una circolare che è stata diramata a tutti gli ispettorati ed organizzazioni, ma non risulta che abbia trovato piena applicazione, dato che queste cooperative, che sono in contrasto con la legge, esistono ancora.

La fornitura di manodopera è condannata dalla L. 29 aprile 1949, n. 264 (1) sul collocamento; questa gente sarebbe passibile fino a tre mesi di prigione e di multe per ogni uomo fornito con questo sistema! Qui, a Venezia, una cooperativa è riuscita a farsi pubblicità su di un bollettino, offrendo specialisti di qualsiasi tipo, a modici prezzi. L'errore è stato capito ed ora questa pubblicità non viene più fatta; ma rimane il fatto che pubblicamente si diceva che si forniva manodopera ».

Nell'*Italia meridionale*, il fenomeno è stato rilevato in numerose dichiarazioni e documentazioni. Riportiamo, ad esempio, un brano del colloquio dei rappresentanti della U.I.L. di *Salerno*: « Tale situazione, che può definirsi di anarchia è, peraltro, favorita dalla tumultuosa mobilitazione di manodopera che si verifica al momento dei raccolti, che devono essere tempestivamente lavorati. Sotto forma di ingaggi, gruppi di operai vengono rapidamente reclutati e trasportati da una località all'altra, senza l'osservanza delle norme che disciplinano il collocamento della manodopera. Sebbene qualche misura repressiva sia stata adottata, si conferma l'esistenza sul mercato del lavoro, dei cosiddetti « caporali » che speculano sulla fame e sulle necessità, in queste particolari situazioni ».

Riportiamo ora alcune dichiarazioni e pareri espressi in proposito dalle commissioni interne delle aziende campionate nelle varie provincie.

La commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica* del *Settentrione*, nel corso del suo colloquio, ha trattato ampiamente l'argomento:

« E' una pratica abbastanza diffusa quella della concessione di appalti di lavoro ad imprese o pseudo imprese, alcune delle quali esclusivamente fornitrici di pura e semplice manodopera.

Su questo argomento più volte la commissione interna, pur trovandosi, di fronte alla direzione, in condizioni di non poter far valere esattamente le ragioni di questi lavoratori (i quali dipendevano anche

(1) v. nota 1, pag. 132.

giuridicamente da altri datori di lavoro) ha insistito parecchio, perché aveva constatato come la concessione di questi appalti di lavoro non era dovuta a fatti puramente di emergenza, ma era diventata una abitudine.

Per essere esatti, bisogna riconoscere che, da un paio di anni a questa parte, la direzione sta facendo una opera di eliminazione di queste cooperative e imprese fornitrici di pura manodopera, cercando di recuperare, e quindi di assumere alle proprie dipendenze, buona parte dei lavoratori con una certa anzianità di servizio.

Lo sfruttamento di questi lavoratori avviene per evadere la legge sul collocamento (1), nel senso che queste imprese si avvalgono in gran parte di lavoratori provenienti da altre città, i quali si prestano a qualsiasi condizione, senza alcuna garanzia, pur di poter avere un qualche misero salario; ciò è particolarmente attuato nei confronti di veneti e di meridionali in genere.

Purtroppo, quando arriva qualcuno (dal Veneto e dal Meridione) che riesce a trovare una sia pure insufficiente sistemazione, questo costituisce richiamo per parenti, conoscenti e amici; e, quindi, il fenomeno si è vieppiù esteso sotto questo aspetto ».

Riportiamo ora quanto ha dichiarato il rappresentante di una *Unione industriali del Piemonte*: « Ci sono imprese veramente serie; ma ce ne sono state, però, talune che hanno operato sul piano dell'impiego della manodopera clandestina, che affluisce a Torino e che non trova una sistemazione tramite l'ufficio di collocamento, per la questione della residenza.

Per questo inconveniente non c'è che un mezzo: togliere quelle norme, che a nostro parere, sono anticostituzionali, che limitano la mobilità della manodopera nell'interno del nostro Paese, perchè proprio queste leggi fanno sì che esista della gente che diventa irregolare ».

##### **5. - Appalto di opere e di servizi.**

Caratteri diversi dall'appalto di manodopera ha l'appalto di opere e di servizi, in cui l'appaltatore organizza l'attività appaltata fornendo non solo la manodopera, ma anche la direzione tecnica e l'attrezzatura produttiva.

In questi casi si tratta normalmente di vere e proprie imprese tecnicamente attrezzate, che operano all'interno delle aziende committenti,

(1) v. nota 1, pag. 132.

ma con piena autonomia organizzativa, essendo fornite di propri mezzi, oltrech  di lavoratori direttamente da esse dipendenti. E ci  spesso   in funzione di particolare attivit  tecnica esplicata per cui occorre manodopera specializzata in determinate attivit .

D'altra parte, mentre l'appalto di manodopera deve ritenersi in contrasto con la legge sul collocamento, l'appalto di opere e di servizi   contemplato nel nostro ordinamento giuridico e pu  adempiere ad una sua propria funzione produttiva di cui non pu  a priori sconoscersi l'utilit . Piuttosto, si pu  osservare che le particolari situazioni del regime contrattuale attuale, carente per la mancata applicazione della legge sindacale, hanno favorito l'estendersi di questo sistema oltre i suoi limiti tecnici, al fine di poter evadere alle norme contrattuali cui le aziende appaltanti normalmente sono vincolate. Vi  , quindi, una situazione particolare in cui varie cause concorrono a far s  che l'appalto abbia assunto un suo ruolo in cui   assai difficile stabilire se, e per quanto, sussistano valide ragioni giustificatrici.

E', comunque, da mettere in rilievo come, nell'appalto di opere e di servizi, le imprese appaltatrici abbiano una ben diversa consistenza ed una ben diversa finalit  da quelle fornitrici di pura manodopera. Dal che consegue che il trattamento dei lavoratori   ben diverso nelle une e nelle altre. Spesso le imprese appaltatrici di opere e di servizi sono aziende serie, di notevole attrezzatura ed il trattamento riservato ai lavoratori non sempre   al di sotto dei minimi contrattuali, anche se   inferiore a quello delle aziende appaltanti, che praticano trattamenti pi  favorevoli.

Riteniamo utile riportare alcune dichiarazioni particolarmente significative in merito.

Ecco quanto   risultato dal colloquio con l'*Associazione industriali lombarda* di Milano: « Le imprese appaltatrici — da quanto ci   dato sapere — risultano regolarmente costituite ed osservano altrettanto regolarmente tutte le norme applicabili alle industrie: da quelle legislative, attinenti all'obbligo dell'assunzione dei lavoratori tramite gli uffici di collocamento e del pagamento dei vari contributi assicurativi e previdenziali, alle altre riguardanti l'applicazione degli istituti normativi e dei minimi di retribuzione previsti dai contratti ».

I dirigenti di una *azienda metalmeccanica* del Piemonte, riferendosi al lavoro svolto da una ditta appaltatrice di lavori per l'impianto

di particolari installazioni, così si sono espressi: «E' una ditta che ci può fornire determinati gruppi di persone dandole un lavoro a corpo. Con tale procedura, si ha la garanzia tecnica nell'esecuzione del lavoro, senza particolari inconvenienti. E' evidente che, in tutti gli impianti, in aiuto all'impresa, c'è sempre, a seconda dei casi, uno o più montatori della ditta, perchè anche noi stessi non avremmo la competenza necessaria».

E questa è la dichiarazione del dirigente dell'*Associazione industriali di Genova*: «Nei cantieri navali di Genova esiste l'appalto di lavoro, ma non è appalto di manodopera. Dato che i cantieri hanno un ciclo molto complesso, allora è necessario tenere molti appalti. Ad esempio, per quanto riguarda i tubisti, se l'azienda dovesse tenere tutti i tubisti di cui necessita in un determinato periodo, avrebbe una quantità di tubisti che per metà dell'anno non farebbero nulla. Pertanto, un nucleo di detti lavoratori è fisso, mentre l'altro è saltuario.

Bisogna considerare che la costruzione di una nave è come quella di un palazzo in cui si esplicano tutte le forme di attività.

E' chiaro, quindi, che un cantiere non può tener fissi tutti gli operai specializzati di cui ha bisogno. E' necessario, pertanto, affidare la esecuzione di un determinato lavoro in appalto (ad esempio, per le saldature vi sono imprese specializzate in questo campo con i loro operai).

Sono forme di contratti regolari — e, quindi, appalti giuridicamente validi — in cui viene stabilita la determinazione esatta del lavoro da eseguire, della prestazione e del prezzo che può essere a *forfait* o a misura.

Alcuni anni fa sono stati fatti alcuni tentativi di appalto di mano d'opera, ma noi li condanniamo assolutamente».

Riportiamo, ora, uno stralcio delle dichiarazioni della direzione di una grande *azienda metalmeccanica* del *Piemonte* riguardanti gli appalti di lavoro: «Noi pensiamo che siano appalti di manodopera quelli attraverso i quali alcune aziende assumono i lavoratori e li affiancano ai propri dipendenti.

Da noi, in questo momento non c'è alcuna situazione di questo genere. Quelli tradizionali non sono appalti di manodopera, ma di opera; cioè, contratti per appalti di una determinata opera o di un determinato servizio che viene conferito ad una impresa esterna alla azienda o ad un imprenditore singolo, il quale assume l'impresa con proprio rischio, con propria organizzazione, con proprio personale e

riceve da parte nostra il determinato compenso che dall'imprenditore viene richiesto.

In pratica, i casi più tipici di appalto di opera che abbiamo sono: appalti per costruzioni edilizie (e questo è naturale, perché si svolge attraverso imprese edili per la costruzione di quelle che sono le nostre necessità nel campo edilizio); appalto nel campo degli impianti per montaggi e messa a punto di determinati impianti fondamentali (spesso nuovi impianti sono stati installati e messi a punto attraverso regolare appalto); appalti per servizi di trasporto (ad esempio il carico e lo scarico dei vagoni viene appaltato dalle imprese); appalti per grosse manutenzioni di impianti e per spostamenti o trasferimenti di impianti fondamentali.

Quando sono state fatte tutte le trasformazioni necessarie per un recente nuovo prodotto, una buona parte di quello che è stato il lavoro derivante dal trasferire macchinari da un posto all'altro e per la messa in sito delle nuove linee di lavorazione, è stato appaltato.

Sono tutti appalti di opere. Noi abbiamo sempre contratti il cui oggetto non è la fornitura della manodopera, ma l'esecuzione specifica di un determinato lavoro o di un determinato servizio ».

#### **6. - Il quadro delle attività in cui si pratica l'appalto di opere e di servizi.**

La Commissione ha ritenuto che l'esame approfondito del fenomeno non dovesse limitarsi a generiche informazioni, ma che, per la sua migliore conoscenza, fosse necessario giungere ad una analisi, che permettesse di rilevare come l'appalto di opere e di servizi si presenta nella realtà aziendale in riferimento alle diverse attività per cui all'appalto si ricorre.

Una attenta selezione del vasto materiale raccolto ha permesso di identificare 13 tipi di attività per cui maggiormente l'appalto è praticato. Bisogna, peraltro, tenere conto che non sempre è possibile giungere ad una individuazione e che, molte volte, si è riscontrata la coesistenza, nello stesso campo, di opere e servizi appaltati e di prestazioni effettuate dai diretti dipendenti dell'azienda appaltante.

Lo schema che è stato possibile formulare è il seguente:

##### *a) Attività estranee al ciclo produttivo:*

- lavori edilizi in aziende industriali;
- lavori di montaggio macchinario;
- mense e spacci.



b) *Attività accessorie del ciclo produttivo:*

- trasporti e spedizioni;
- lavori di facchinaggio;
- lavori di pulizia;
- lavori di manutenzione;
- lavori impiegatizi.

c) *Attività del ciclo produttivo:*

- pubblica amministrazione;
- cantieri idroelettrici;
- costruzione di case;
- cantieri navali;
- attività produttive in aziende industriali.

Queste tredici attività — come si è visto — sono state suddivise in tre gruppi.

a) Il *primo gruppo* comprende le attività che non rientrano nelle specifiche attività produttive delle aziende, per cui, dal punto di vista tecnico e organizzativo è spiegabile che vengano date in appalto.

Esse comprendono le due prime attività elencate, e cioè: lavori edilizi nelle aziende industriali ed i lavori di montaggio di macchinario.

Queste sono attività che, indubbiamente, necessitano di particolari attrezzature e di manodopera specializzata e, comunque, costituiscono casi, che si presentano eccezionalmente nella vita delle aziende. Vi possono essere industrie che si possono attrezzare con proprie squadre anche per queste attività, specie se vi è una continuità, ma certamente non si può negare che il dare in appalto la costruzione di nuovi capannoni o la manutenzione degli impianti edilizi oppure l'installazione di nuovi macchinari è dovuto essenzialmente a motivi tecnici.

In questo gruppo si possono includere anche gli appalti delle mense e degli spacci la cui importanza è di carattere marginale.

b) Il *secondo gruppo* comprende anzitutto quelle attività che sono accessorie del ciclo produttivo, per cui normalmente le aziende impiegano proprio personale.

Queste consistono essenzialmente in lavori di trasporto, carico e scarico e di pulizia, nonché nella manutenzione ordinaria e straordinaria del macchinario.

Il dare in appalto queste attività non si può considerare derivante da prevalente ragione tecnica, ma da considerazioni di convenienza

economica, che tuttavia possono derivare, non tanto dalla volontà di speculare sui lavoratori, quanto dal fatto che le imprese appaltatrici hanno il vantaggio di essere organizzate per far fronte ad ogni necessità di lavoro, sia come orario che come quantità di prestazione.

In altri termini, il lavoro di facchinaggio, ad esempio, spesso è salutare e necessita di essere svolto con notevole urgenza e vi si deve quindi far fronte con molta manodopera, la quale, però viene ad essere occupata per un breve periodo di tempo con orari molto intensi e ad intervalli staccati ed imprevedibili.

I lavori di pulizia devono in generale esser fatti fuori del normale orario di lavoro, così come i lavori di manutenzione. Ecco, pertanto, la grande convenienza di servirsi di imprese appaltatrici, che possono lavorare con qualsiasi orario ed in qualunque giornata.

Si possono far rientrare nel secondo gruppo anche alcuni appalti di lavori impiegatizi, che denotano fino a qual punto possa giungere il sistema dell'appalto.

Ad esempio, sono stati appaltati i lavori di inventario e di copisteria, e le segnalazioni, pure essendo limitate, sono state assai significative.

In conclusione, questo secondo gruppo è assai esteso, e comprende, in genere, attività assai differenziate in cui vi può essere nell'appaltarle, sia una convenienza tecnica ed organizzativa che una convenienza economica.

La convenienza tecnica può essere logica e giustificata e, in un certo senso, non è neppure negativa per i lavoratori, in quanto le imprese appaltatrici possono dare continuità di lavoro presso più aziende che tale continuità, singolarmente, non potrebbero dare.

La convenienza economica deriva, invece, sovente da ragioni negative per i lavoratori; e cioè da un minor costo e da minor protezione del lavoratore delle imprese appaltatrici nei confronti del lavoratore normalmente occupato nell'azienda. E qui, ci si trova di fronte alla evasione dei contratti collettivi e delle leggi che — bisogna riconoscere — si è cercato di contenere dal Ministero del lavoro, anche se le attuali norme sono insufficienti soprattutto per la mancanza della validità giuridica dei contratti collettivi.

c) Passiamo, ora al *terzo gruppo* e, cioè, a quelle attività che rientrano nella normale attività produttiva delle imprese.

Questo gruppo è assai complesso, in quanto vi rientrano attività che normalmente si appaltano, unitamente ad attività in cui l'appalto

è una vera anomalia, deprecata o negata dagli stessi rappresentanti sindacali dei datori di lavoro.

Vi sono anzitutto gli appalti della pubblica amministrazione, appalti che hanno una loro tradizione e consuetudine e che, nel corso dell'inchiesta, sono stati esaminati soprattutto nel settore delle Ferrovie dello Stato.

Sono stati, quindi, considerati gli appalti nei cantieri idroelettrici in cui si verifica soprattutto il fenomeno dell'applicazione, al lavoratore delle imprese appaltatrici, del contratto edilizio, assai meno oneroso di quello degli elettrici proprio delle aziende appaltanti

Vi sono, poi, gli appalti ed i sub-appalti nella costruzione delle case. Anche qui, il fenomeno si può ritenere connesso con il sistema produttivo. Vi si inseriscono, però tipici esempi, ben rilevati dall'inchiesta, di sfruttamento dei lavoratori; come nel caso dei cosiddetti cottimisti, i quali sono dei piccoli appaltatori che si assumono l'onere di un determinato lavoro retribuito a misura e lavorano direttamente insieme con degli altri lavoratori da essi dipendenti, normalmente mal retribuiti e sovente privi di ogni garanzia previdenziale.

Questo sistema è proibito espressamente dall'art. 2127 C.C. (1); ma ci sono indubbiamente notevoli evasioni, non facilmente reprimibili, anche perché la forte disoccupazione, soprattutto di manovali nelle zone depresse, favorisce questi sistemi di sfruttamento.

Tuttavia, se prescindiamo da questi aspetti negativi, non si può negare la validità dell'aspetto tecnico dell'appalto di determinati lavori in edilizia, tenendo presente come vi sia una rapida successione di diverse attività, specializzate e di breve durata.

Lo stesso c.c.n.l. dell'edilizia del 13 settembre 1957 (art. 20) (2) prevede i sub-appalti richiedendo adeguate garanzie per i lavoratori.

(1) v. nota 1, pag. 123.

(2) C.c.n.l. 13 settembre 1957. — *Industria edilizia ed affini*.

.....  
ARR. 20. — *Subappalti*. « Nel caso di subappalto o cessione totale o parziale di un'opera privata o pubblica, l'appaltatore principale resta responsabile, verso gli operai dipendenti dal subappaltatore o cessionario, del pagamento delle retribuzioni, indennità, maggiorazioni, assegni e di quanto altro stabilito dai contratti collettivi di lavoro e dalle leggi sociali, per le prestazioni fornite per l'esecuzione dell'opera stessa. Pertanto, qualora il subappaltatore o cessionario non soddisfi ai pagamenti, gli operai da quest'ultimo dipendenti potranno pretendere il pagamento nei riguardi dell'appaltatore principale, salvo a costui ogni diritto di rivalsa o indennizzo verso il proprio contraente.

Detta responsabilità non sussiste allorché il subappaltatore o cessionario sia una impresa tenuta ad osservare per la durata dei lavori i contratti collettivi di lavoro della

Assai simile al lavoro nell'edilizia è il lavoro nei cantieri navali; anche qui, è tradizionale l'appalto di determinate attività, ma si assiste anche al fenomeno dell'ampliamento del sistema per considerazioni di convenienza economica nei riguardi del trattamento dei lavoratori.

Nei cantieri navali — come ampiamente risulta dalla documentazione raccolta (1) — vi è una successione di lavori che durano un certo periodo e poi cessano, per riprendere successivamente. Vi è certamente una maggiore continuità che non nell'edilizia, ed il sistema degli appalti potrebbe essere limitato, soprattutto quando l'attività dei cantieri è intensa per periodi continuativi.

Le lamentele, specie a Palermo, derivano soprattutto dalla proporzione tra operai fissi e quelli delle imprese appaltatrici, proporzione che appare eccessiva rispetto alle esigenze produttive e che quindi deriva, sia da ragioni di convenienza economica nel trattamento dei lavoratori, come e soprattutto dalle preoccupazioni di dover licenziare o sospendere quando il lavoro manca.

Per ultimo, vi sono appalti di lavori in reparti di produzione concessi dalle aziende industriali.

E' questo un fenomeno assolutamente anomalo e negativo e che — come si è visto — gli stessi rappresentanti sindacali dei datori di lavoro sconfessano, cercando anzi di eliminarlo con adeguate pressioni verso gli associati.

Con tutto ciò il fenomeno indubbiamente ancora esiste, anche se vi sono stati opportuni interventi da parte degli Ispettorati del lavoro. Tuttavia, da quanto risulta, in alcune provincie, come in quella di Torino, dove si era fortemente sviluppato, sta ora diminuendo, mentre in altre appare ancora in misura notevole, come si può desumere dalle dichiarazioni raccolte.

industria edilizia ed affini vigenti nelle località ove l'opera viene eseguita. Tuttavia, nel caso che i lavori compresi nel subappalto o nella cessione importino da parte del subappaltatore o cessionario soltanto l'impiego di manodopera — escluse cioè ogni fornitura di materiali o la prestazione, sia pure parziale, dell'attrezzatura tecnica occorrente per i lavori — l'appaltatore principale resta sempre responsabile come sopra previsto, anche se nel subappaltatore o cessionario ricorra il requisito di cui al terzo comma. Le disposizioni del presente articolo, essendo unicamente dirette a favore degli operai di cui ai precedenti comma, non pregiudicano né modificano in alcun modo la situazione giuridica dell'appaltatore o cessionario nei loro rispettivi rapporti o nei confronti dei terzi (fornitori, ecc.)

*Chiarimento a verbale.*

Nella attrezzatura, di cui al quarto comma del presente articolo, non sono compresi gli attrezzi personali di lavoro ».

(1) v. corrispondente volume di *Documenti*.

Senza dubbio vi possono anche essere ragioni tecniche per certe produzioni; ma, indubbiamente, il dare in appalto le attività normali dell'azienda è un fenomeno negativo sotto tutti i punti di vista, che trae la sua ragione di essere essenzialmente dalla convenienza economica nel trattamento dei lavoratori, così come meglio si vedrà, quando sarà analizzato questo aspetto.

Esaminiamo ora dettagliatamente i tre gruppi di attività attraverso alcune tra le più interessanti dichiarazioni dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, dei dirigenti aziendali, delle commissioni interne e dei lavoratori (1).

## SEZIONE II.

### APPALTO DI OPERE E DI SERVIZI IN ATTIVITÀ ESTRANEE AL CICLO PRODUTTIVO

#### 7. - Lavori edili in aziende industriali.

Le attività qui considerate sono essenzialmente quelle di costruzioni di nuovi impianti, nonché di normale manutenzione edilizia.

In proposito, numerose sono le dichiarazioni rilasciate sia dai datori di lavoro che dalle commissioni interne, e che confermano come questi lavori vengano dati in appalto per motivi tecnici, in quanto normalmente le aziende non sono attrezzate per lavori edili.

Vi sono, tuttavia, alcune eccezioni, come ad esempio nelle grandi industrie, in cui esistono reparti specifici per le attività edili e che, spesso, sono stati diminuiti nella loro forza a causa dell'attività delle imprese appaltatrici.

Questo è stato precisato — come si vedrà — da una commissione interna. Comunque, in merito all'appalto di queste attività non vi sono rilievi specifici ed, anzi, alcune commissioni interne hanno ritenuto ciò perfettamente naturale, concordando così con quanto è stato dichiarato dai datori di lavoro e dalle organizzazioni sindacali degli imprenditori.

In proposito, dalla memoria della direzione di una *azienda chimica di Milano*, si rileva: « Non si è mai fatto ricorso a lavori in appalto per tutto quanto concerne i processi di produzione e di lavorazione. Esistono»

(1) Nel corrispondente volume di *Documenti* sono state riportate altre dichiarazioni sulle singole attività in cui si esplica il lavoro in appalto, e ad esse si rinvia per un più dettagliato esame delle risultanze dell'inchiesta sugli appalti di lavoro.

appalti per la parte edilizia, in quanto nelle nuove costruzioni di stabilimenti e di impianti e in genere di opere murarie, si fa ovviamente ricorso ad imprese specializzate non potendo la società organizzarsi per questa attività ».

La direzione di una *azienda chimica* di *Venezia* ha chiaramente espresso il suo punto di vista su questo argomento, con la seguente dichiarazione che concorda con quella già riportata: « Per quanto concerne i lavori edili ci si serve di imprese perché non è lavoro nostro e non sappiamo farlo ».

Le stesse motivazioni, per opere edili non rientranti nella normale attività dell'azienda e che, pertanto, rendono necessaria la concessione in appalto di questi lavori a ditte specializzate, si trovano nelle dichiarazioni o nelle memorie presentate da numerose aziende.

Quanto al parere dei lavoratori, i colloqui con le commissioni interne delle aziende campionate sono in merito sufficientemente esplicativi.

Ad esempio, le commissioni interne di una grande *azienda chimica* di *Milano* hanno dichiarato: « Attualmente le imprese che lavorano in appalto sono tre: cioè una impresa edile che provvede alla costruzione di nuovi impianti per la parte in muratura; poi, una impresa che provvede all'allacciamento di tubazioni, ecc.; ed un'altra che provvede alla manutenzione delle strade in fabbrica.

Queste imprese da diversi anni lavorano costantemente in fabbrica; altre ditte, poi, ogni tanto vengono a montare qualche apparecchio speciale.

La presenza di alcune imprese sembra, però, giustificata, perché esse svolgono delle mansioni altamente specializzate (cioè la costruzione di nuovi impianti, ecc.). Al contrario, per diverse altre imprese, che svolgono lavori che possono essere fatti da operai delle officine, (anche se queste non sono attrezzate in modo perfetto), sia per la specializzazione degli operai, sia perché gli stessi lo avevano sempre fatto, non ci sarebbe alcuna giustificazione ».

Le suddette commissioni interne, però, concludono osservando che « è successo che per costruire dei ripari antinfortunistici sono stati chiamati operai di imprese, mentre lo potevano fare anche gli operai della nostra officina ».

La commissione interna degli stabilimenti di una grande *azienda della gomma* di *Milano* ha, in argomento, rilasciato una dichiarazione

degna di rilievo. In essa, infatti, si sostiene: « Vi sono nella fabbrica alcune imprese appaltatrici che svolgono mansioni che prima erano affidate a dipendenti dell'azienda. Vi sono, ad esempio, imprese edili, mentre nel contempo esiste nella fabbrica un reparto « attività edili » che ha visto diminuire notevolmente la propria forza. Da notare che le suddette imprese svolgono lavori ad economia. Così, sono imprese per gli impianti elettrici, ed anche imprese per la manutenzione e la pulizia ».

Altra interessante dichiarazione è quella rilasciata dalla commissione interna di una *azienda chimica* di *Venezia* la quale ha affermato: « Da noi vengono stipulati appalti per i lavori edili con una impresa. Questa impresa, però, presta il personale sia allo scarico che al carico ed anche ai reparti. Noi ci opponiamo fino ad un certo punto, perché questi operai anche loro hanno diritto di lavorare ».

Altre commissioni interne di *aziende* di *Milano*, *Venezia*, *Livorno*, *Napoli*. ecc. hanno accennato alla esistenza di lavori in appalto di carattere edilizio e saltuario, nulla eccependo e considerandoli normali in quanto eccezionali rispetto all'attività dell'azienda e richiedenti una specializzazione.

#### **8. - Lavori di montaggio di macchinario.**

Anche in queste attività, il fatto tecnico giustifica l'appalto, così come appare dalle dichiarazioni, sia dei datori di lavoro che delle commissioni interne.

L'*Unione industriali* di *Napoli*, trattando dell'argomento, ad esempio così ha dichiarato: « Gli appalti di lavoro generalmente sono praticati per le assunzioni di lavori estranei alla attività produttiva propria e normale dello stabilimento. Si cita il caso di uno stabilimento metalmeccanico presso il quale agiscono una trentina di aziende appaltatrici; ma esse si interessano al montaggio di nuove macchine od anche a lavori di carpenteria in ferro, necessari all'azienda, la quale ha come obiettivo la produzione della ghisa ».

Interessanti ed ampiamente illustrativi della situazione, appaiono i colloqui con le direzioni di alcune aziende visitate.

Ecco al riguardo la dichiarazione della direzione di una grande *azienda metalmeccanica* di *Torino*: « Noi, normalmente, non esegui-

mo montaggi con personale nostro, perché questo lavoro è talmente saltuario e soggetto ad oscillazioni che sarebbe praticamente impossibile. Non solo, ma non sarebbe per noi possibile avere una manodopera sufficientemente specializzata, variando in continuazione nel tempo un lavoro puramente saltuario quale è quello degli impianti.

Una ditta ci può fornire determinati gruppi di persone, per un lavoro a corpo. Cioè noi in genere diciamo: c'è da montare le parti, 500-1.000-1.500 ad esempio, in ordine di grandezza, in tonnellate ecc.; la ditta accetta di assumere il lavoro, e fa un prezzo al chilo per il montaggio di impianti ».

Alla domanda: « questa ditta vi dà la garanzia tecnica della esecuzione del lavoro? » è stato risposto: « Noi non abbiamo avuto dei particolari inconvenienti. E' evidente però che in tutti gli impianti, in aiuto all'impresa, ci sono sempre, a seconda dei casi, uno, due o tre nostri montatori ».

La direzione di una grande *azienda chimica* di *Milano* ha ammesso l'esistenza di lavori in appalto per montaggio di macchinario, ma ha tenuto ad escludere che i dipendenti delle ditte appaltatrici possano essere immessi in produzione.

Quanto al parere dei lavoratori — che, in genere, hanno giustificato l'esistenza degli appalti per queste attività — interessante al riguardo la distinzione fatta dalla commissione interna di una grande *azienda meridionale*, tra la necessità di appalti per la installazione di nuovi impianti e l'utilizzazione successiva per altre attività di normale esercizio nello stabilimento.

Questa commissione interna ha, infatti, affermato nella sua memoria: « Durante il periodo della ricostruzione dell'azienda risultò indispensabile la partecipazione ai lavori di ditte impegnate nella costruzione ed installazione di nuovi impianti. Mano a mano, però, la utilizzazione delle ditte è stata indirizzata verso lavori normali di esercizio dello stabilimento ».

### **9. - Mense e spacci.**

Sono state anche rilevate alcune dichiarazioni sugli appalti di mense o di spacci. Sono appalti certamente non di grande rilievo e marginali nel complesso del problema. Comunque, le dichiarazioni che si ripor-



tano documentano questo aspetto particolare che d'altra parte interessa, soprattutto, il trattamento della mensa per i lavoratori e non il fatto che la mensa sia data o meno in appalto.

La C.I.S.L. di *Sondrio*, ad esempio, in una sua memoria rileva: « Il maggior motivo della disorganizzazione dei servizi di cucina deve essere ricercato nel fatto che l'impresa ha appaltato tali servizi ad una ditta, la quale manca sia di personale adatto sia di cognizioni tecniche indispensabili per un buon funzionamento dei servizi stessi.

L'art. 56 del c.c.n.l. edile del 18 dicembre 1954 (1) precisa che il vitto deve essere somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura. L'impresa, cioè, dovrebbe mettere a disposizione ed a sue spese tutto il personale di cucina, gli utensili ed un mezzo di trasporto per portare in cantiere i generi alimentari acquistati ».

Quanto al pensiero dei datori di lavoro in argomento, è sufficientemente esplicitivo il colloquio della direzione di una grande *azienda estrattiva dell'Italia settentrionale* di cui riportiamo la parte che ci interessa: « Per quel che riguarda la questione della mensa, è vero che facciamo la mensa per conto nostro, ma non abbiamo ragione di cambiare, perchè si tratta di una località in condizioni particolari, e vogliamo essere noi gli esercenti. Per le altre mense ci siamo chiesti se era il caso che facessimo un mestiere che non era il nostro; e così abbiamo dato le mense ad un appaltatore che però viene sorvegliato in modo rigorosis-

(1) *C.c.n.l. 18 dicembre 1954. — Industria edilizia ed affini.*

.....  
ART. 56. — *Alloggiamenti e cucine.* « Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa provvederà ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme del vigente regolamento di igiene, gli operai dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'Impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 operai, a provvedere gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuciniere per ogni cinquanta operai che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio sarà curata dal personale dell'Impresa.

L'Impresa provvederà all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto verrà somministrato agli operai a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti saranno controllati da una commissione di tre operai da nominarsi ogni quindici giorni. Tale controllo sarà effettuato, normalmente, fuori dell'orario di lavoro ».

simo. Il direttore dell'esercizio va a mangiare lui stesso alla mensa. Queste lamentele sulla mensa sono state fatte un anno fa dalla commissione interna ed è stato senz'altro disposto perchè si facessero delle verifiche, ma non è venuto fuori niente».

Si riportano in merito alcuni pareri di commissioni interne.

Nel corso del colloquio la commissione interna di una *azienda metalmeccanica* di *Genova* ha dichiarato: « Abbiamo la mensa che è gestita privatamente; una volta la gestivano i lavoratori, ma poi è stato opportuno darla in gestione. Si pagano 285 lire al giorno e la ditta corrisponde 60 mila lire al mese per contributo spese e personale di fatica. Come compenso mensa abbiamo una indennità di 180 lire alla settimana (30 lire al giorno)».

La commissione interna di una *azienda statale di trasporti terrestri* (personale viaggiante) di *Roma* ha dichiarato: «Le mense non corrispondono più allo scopo per il quale erano state create. Oggi sono diventate una impresa commerciale di coloro che le hanno in gestione. Per renderne più redditizia la gestione, si è data la facoltà anche a terzi di parteciparvi mediante pagamento di 10 lire in più. Questi estranei vengono serviti con maggiore riguardo in locali separati. Accade perciò, che il lavoratore si sente estraneo al suo ambiente, nella sua mensa stessa ».

### SEZIONE III.

#### APPALTO DI OPERE E DI SERVIZI IN ATTIVITA' ACCESSORIE DEL CICLO PRODUTTIVO

#### **10. - Trasporti e spedizioni.**

I lavori di trasporti e spedizioni sono spesso appaltati. In questi casi, vi è soprattutto una ragione economica; vale a dire la convenienza delle aziende a dare questa attività ad imprese specializzate, anche se, tecnicamente, vi potrebbe essere la possibilità dell'esecuzione diretta della attività in questione.

Riportiamo, in proposito, alcune dichiarazioni.

La *Camera sindacale* dell'U.I.L. di *Torino* (Sindacato grafici e cartari) ha così riferito: « A grande maggioranza, le aziende del settore danno in appalto i servizi di trasporto, sia interno che esterno, e le operazioni di manovalanza (carico e scarico vagoni, ecc.)».

La commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Livorno* ha dichiarato che « esistono nella azienda imprese appaltatrici, ma solo per la spedizione del minerale »; e altrettanto ha dichiarato la commissione interna di una *azienda mineraria* di *Cagliari*, escludendo che gli operai delle ditte appaltatrici possano essere immessi nel ciclo produttivo. Ciò dicasi anche per la commissione interna di un'altra *società mineraria sarda*.

La commissione interna di una *azienda chimica* di *Piacenza* ha dichiarato: « Vi sono imprese che assumono appalti, ma non di lavori propri dell'azienda. Si tratta soprattutto di trasporti e costruzioni in genere; e vi sono appalti per trasporti di materiali, quasi tutti affidati a ditte che sono legate da molto tempo all'azienda da rapporti del genere ».

E' da rilevare che, sull'appalto di questa attività, si è verificata anche una seria lagnanza da parte di una commissione interna, la quale si è preoccupata dei riflessi che tale appalto ha causato sulla situazione interna aziendale nei confronti della manodopera occupata.

Questa commissione interna, infatti, ha dichiarato quanto segue: « Le ditte appaltatrici, nell'interno del nostro stabilimento, cominciano a costituire una grave preoccupazione, in quanto l'appalto si riferisce alle spedizioni del lavoro finito, allo scarico delle piriti e si inserisce anche nelle manutenzioni meccaniche ed edili.

Questo fatto rappresenta una causa deleteria nei riguardi della tranquillità dei lavoratori, i quali ravvisano in esso un pericolo per la stabilità del lavoro e della retribuzione, tanto più che costituisce un fatto nuovo, perchè, per il passato, la direzione dello stabilimento non se ne era mai servita ».

#### **11. - Lavori di facchinaggio.**

L'appalto di questi lavori è fra i più diffusi, così come appare dalle dichiarazioni sia dei datori di lavoro, che dei lavoratori. Cooperative e carovane di facchini operano un po' dovunque e soprattutto nelle zone marittime (Genova, Napoli) dove vi era già una tradizione per quello che riguarda l'attività portuale.

L'*Associazione degli industriali* di *Genova* ha posto in luce alcuni aspetti dell'applicazione dell'appalto di lavoro dichiarando: « Esso trova attuazione nei limiti delle tradizioni effettuate con tale sistema ed in

particolare nelle operazioni di pulizia, facchinaggio, carico e scarico, costruzione, manutenzione ed ampliamento di impianti. L'affidare in appalto le accennate lavorazioni risponde esclusivamente ad inderogabili necessità di ordine tecnico-organizzativo aziendale ».

Nella dichiarazione del rappresentante del *Sindacato dirigenti aziende industriali* di *Genova* si chiarisce il concetto delle *carovane* e le funzioni che queste svolgono. Questi, infatti, ha detto: « Il termine di *carovana* è più esatto per quelle imprese addette al carico ed allo scarico di materiale e di merci. A *Genova Sestri* vi è, ad esempio, una organizzazione di carico e scarico che ha acquisito da vari anni una specie di monopolio. Al di fuori di questi casi, però, noi non ne conosciamo altri ».

I rappresentanti dell'*Associazione industriali* e della *Unione imprese sbarco e imbarco* di *Genova*, trattando lo stesso tema, hanno così dichiarato: « Una grande azienda, la quale possiede tutta una sua attrezzatura e organizzazione, per determinate operazioni di carico e scarico, si vale di una forza esterna, dipendente da varie imprese di carico e scarico. Queste, però, agiscono in sussidio alla attività principale svolta dall'azienda, occupandosi solo delle operazioni esterne ».

Questo tipo di lavoro in appalto è, d'altra parte, diffusissimo in tutte le zone industriali; e se ne ha conferma dalle dichiarazioni dei rappresentanti delle *Associazioni industriali* e dei dirigenti delle imprese visitate a *Milano, Torino, Livorno, Pisa, Napoli* ecc..

Tra le dichiarazioni rese in proposito dai dirigenti delle imprese visitate, di particolare interesse appare quella del rappresentante della direzione di una *azienda metalmeccanica* di *Torino*, il quale così si è espresso: « Se ad un certo momento, arrivano due, tre o quattro piroscafi, non si può avere la forza di scaricare tutto il materiale con il personale della azienda, ed allora si ricorre a del personale esterno, a cui, in genere, si concede un appalto, ad un tanto alla tonnellata ».

Lo stesso dirigente, in merito alle possibilità di sub-appalti, ha dichiarato quanto segue: « Quelle poche volte in cui siamo riusciti a rilevare un caso di sub-appalto, l'impresa è stata messa fuori dell'azienda. Non ammettiamo il sub-appalto ».

Anche il carattere di saltuarietà del tipo di lavoro, viene posto in rilievo nei colloqui delle direzioni di altre grandi *aziende metalmeccaniche* di *Pisa* e di *Napoli*.

Ad esempio, una *azienda* di *Napoli* ha dichiarato: « Si provvede con il sistema dell'appalto anche al carico e scarico di materiale. A volte arrivano pochi vagoni, a volte invece arrivano fino ad 80-100 carri. In tali condizioni l'azienda non potrebbe avere sempre una massa di lavoratori capaci a coprire anche le punte che si verificano di tanto in tanto ».

Quanto all'opinione dei lavoratori in proposito, riportiamo alcune dichiarazioni scelte tra le più interessanti e significative. Da notare, come spesso, in queste dichiarazioni le organizzazioni sindacali pongano in rilievo le differenze di trattamento a danno dei lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici.

La *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool* ha dichiarato: « Per la sola durata della campagna saccarifera — circa 60 giorni — la differenza di trattamento per ogni singolo lavoratore assunto dalle carovane facchini, rispetto a quello assunto direttamente dalle aziende, per uguale lavoro prestato, è di oltre lire 50.000.

I lavoratori dipendenti dalle carovane facchini, inoltre, godono di un trattamento previdenziale e mutualistico ridotto e comunque inadeguato al rischio ».

La C.I.S.L. di *Savona* così si esprime: « Per quanto si riferisce al carico e scarico e spedizione, le direzioni hanno destralmente girato l'ostacolo affidando ad imprese di comodo tali operazioni.

Tali imprese si assumono il compito di effettuare il carico per la spedizione di determinati prodotti, dietro il pagamento di una certa somma pro quintale-merce. Siccome sono costrette a praticare delle tariffe con limitatissimi margini di guadagno, essi si rifanno poi a spese dei lavoratori, retribuendoli non con ragionevoli tariffe di cottimo, ma con una paga oraria che raramente supera i minimi contrattuali ».

Di particolare interesse appare la dichiarazione della commissione interna di una *azienda chimica* di *Venezia*: « Le cooperative sono ammesse per carichi e scarichi e non per altro; sono regolari cooperative facchini, le quali si avvalgono anche dell'opera di estranei, i quali vengono pagati secondo l'orario giornaliero ».

## 12. - Lavori di pulizia.

Come per i lavori di facchinaggio, anche i lavori di pulizia sono spesso dati in appalto. Al riguardo, sono assai numerose le dichiarazioni, sia dei datori di lavoro, che dei lavoratori.

L'Associazione sindacale fra le aziende del credito ha, ad esempio, affermato: « Il ricorso all'appalto viene fatto, talvolta, per il servizio di pulizia, avvalendosi di aziende appositamente organizzate per l'espletamento di tale servizio. Ciò soprattutto quando si tratta di occorrenze limitate, che non giustificano l'assunzione di personale ad orario di lavoro intero ».

Le direzioni delle aziende visitate hanno sovente trattato dell'argomento, e di particolare interesse è apparsa la dichiarazione del rappresentante della direzione di una *azienda metalmeccanica* di *Torino* che ha affermato: « I nostri operai non desiderano lavorare la domenica. Tale giorno, se possono stare a casa, lo fanno volentieri (tanto più che il lavoro di pulizia è retribuito, anche a norma di contratto, in modo diverso che non il lavoro a cottimo). Allora, noi abbiamo finito con l'affidare determinate pulizie a delle apposite imprese ».

Sempre a *Torino*, altre ditte hanno ammesso la effettuazione di lavori di pulizia in appalto, per la verniciatura e pulizia vetri e per la pulizia degli uffici.

A *Milano*, una dichiarazione precisa, in argomento, si è avuta dalla direzione di una grande *azienda chimica*, che ha affermato: « In sede abbiamo affidati in appalto alcuni lavori particolari: manutenzione ascensori, verniciatura, pulizia, altri lavori speciali, in quanto i nostri operai non sono particolarmente specializzati. Per quanto riguarda la pulizia, questo avviene solo da due o tre anni, anche perchè i nostri operai non potevano farla per ragioni di orario. Infatti, l'impresa di pulizia è attrezzata anche per il lavoro notturno ».

Anche la direzione di una *azienda elettrica* di *Milano* ha dichiarato: « L'unico appalto che abbiamo è per gli uffici della presidenza (pulizia e manutenzione) ».

A *Bergamo*, il dirigente di uno *stabilimento metalmeccanico* ha dichiarato: « Per la legge Vigorelli sull'orario straordinario, devo dire che nei primi momenti dell'emanazione, per rinforzare i nostri operai, per poche domeniche, abbiamo preso del personale e sempre per lavori di pulizia, personale che ora va scomparendo ».

Dai colloqui con la direzione di una *azienda distributrice del gas* dell'*Italia centrale*, si rileva: « Per gli appalti si deve ricordare che alcuni

li hanno voluti i lavoratori. Per esempio, quello dei servizi igienici che non si riusciva a tenere in ordine ».

A *Napoli*, la direzione di una *azienda tessile*, trattando dei lavori in appalto in genere, ha dichiarato: « Per quanto riguarda gli appalti di lavoro, precisiamo che vi si è ricorso quando si è trattato di costruzione o di montaggio di nuovi impianti. Per la pulizia ricorriamo, a volte, a seconda la necessità, a qualche lavoratore dipendente della ditta appaltatrice, ma solo per integrare il nostro personale ».

Nello stesso tenore, in genere, si sono espresse altre direzioni di aziende campionate nelle varie provincie.

Di notevole interesse le seguenti dichiarazioni, dalle quali si rilevano alcuni aspetti negativi, per la manodopera impiegata in questi lavori e per quella dipendente dall'azienda.

La *Federazione italiana dipendenti aziende credito* (C.G.I.L.) ha osservato: « E' stato concesso in appalto in quasi tutte le aziende di credito il lavoro di pulizia. Le concessioni in appalto sono aumentate, dopo il primo agosto 1955, con ogni probabilità per eludere il nuovo contratto di lavoro stipulato in quella data per il personale ausiliario, che ha notevolmente migliorato le condizioni di lavoro previste dal precedente contratto ».

La memoria della *Federazione autonoma bancari italiani* (F.A.B.I.) afferma in proposito: « Va diffondendosi in quasi tutto il settore il sistema di concedere in appalto ad imprese private il lavoro di pulizia e ciò per ragioni di economia, in quanto il personale di dette imprese lavora a condizioni normative e retributive di gran lunga peggiori di quelle del corrispondente personale ausiliario dipendente direttamente da banche, personale che pertanto va riducendosi e scomparendo ».

Riportiamo, ora, qualche parere di membri di commissioni interne.

Nel corso del colloquio in una grande *azienda di Milano*, ad esempio, i membri della commissione interna hanno dichiarato: « I lavori di pulizia venivano svolti da personale della sede; poi la società ha preferito darli in appalto. Naturalmente non tutti sono soddisfatti; in modo particolare i nostri salariati che si sono visti portar via una parte del loro lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna del centro contabile di una *azienda bancaria* di *Parma* si rileva: « Fra i contratti particolari, possiamo indicare il servizio di pulizia, dato in appalto ad impresa privata. Questo servizio è svolto bene, ma lascia a desiderare perchè le retribuzioni sono misere; viene applicato il trattamento degli ausiliari del traffico ».

La commissione interna di un *istituto di credito* di *Napoli* ha affermato: « Vi è stata l'accentuazione, in quest'ultimo periodo, di appaltare ad uso privato i lavori di pulizia; appalti che la commissione interna non vede di buon grado per la ragione nota a tutti. Attualmente, a *Napoli*, si verifica questo fatto: che la ditta che ha ricevuto l'appalto della pulizia estende i suoi servizi man mano che vengono licenziati i vecchi dipendenti della banca, che erano adibiti a questo servizio ».

### **13. - Lavori di manutenzione.**

Un numero notevole di dichiarazioni sono state reperite sulla diffusione del lavoro in appalto per la manutenzione degli impianti nelle aziende.

Da quanto risulta, viene sovente data in appalto non solo la manutenzione straordinaria, ma anche quella ordinaria.

Ed ecco quanto risulta dai colloqui avuti con l'*Unione industriali* di *Roma*: « Ci sono industrie, anche meccaniche, che non hanno organizzazioni di manutenzioni; che, quindi, danno a determinati appaltatori che sono specializzati in questo servizio, che potrebbe essere fatto con assunzione di lavoratori, ma non lo si fa, prima perchè i contratti di lavoro fisso sono più onerosi, poi, perchè non c'è la possibilità di specializzazione. Ma questo è perfettamente legale e non credo ci sia alcuna infrazione di legge ».

La direzione di una *azienda di trasporti terrestri* di *Milano* ha dichiarato: « Noi diamo in appalto la grande manutenzione. Potremmo assumere personale per qualche mese e poi mandarlo via, ma per questa gente non sarebbe una buona soluzione trovarsi disoccupati per una parte dell'anno. E' sempre meglio per loro far parte del personale di una impresa appaltatrice che, una volta terminato un lavoro per noi,



li impegna presso altre ditte, tenendoli occupati, sia pure con retribuzione più bassa, per tutto l'anno ».

Una dichiarazione dettagliata è stata rilasciata dalla direzione di una *azienda chimica* di *Napoli*, la quale così si è espressa: « Il nostro stabilimento non può che impiegare propri dipendenti in tutti i reparti del ciclo produttivo ed in quelli complementari della produzione; così anche per tutti i servizi di carattere amministrativo, tecnico, ecc.

Per quanto riguarda il servizio di manutenzione, per il quale vi sono oltre 300 lavoratori (generalmente occupati nello stabilimento), bisogna distinguere tra la manutenzione che ha un carattere continuativo e che richiede una particolare specializzazione che si può acquistare soltanto da dipendenti generalmente occupati nello stabilimento ed opportunamente addestrati, e quella che abbia invece carattere saltuario e che può essere espletata anche da lavoratori non particolarmente specializzati.

Quando si determinano delle necessità saltuarie di punta, bisogna aggredire gli impianti con un numero di lavoratori più elevato di quello che non consente il livello medio dei lavoratori stabili occupati nello stabilimento. In tali casi si provvede attraverso appalti di lavoro, che, peraltro, integrano soltanto le forze di lavoro disponibili nello stabilimento ».

Quanto al punto di vista dei lavoratori, riportiamo alcune dichiarazioni più esplicative rilasciate dalle organizzazioni sindacali e da qualche commissione interna.

Di particolare interesse sono le dichiarazioni dei rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Venezia*, i quali, alla domanda sul carattere straordinario o meno del fenomeno, così hanno risposto: « Si tratta di normale manutenzione, non di straordinaria manutenzione. Nelle medie e piccole fabbriche, c'è sempre la manutenzione ordinaria. In una azienda chimica, dove passano liquidi corrosivi, la manutenzione non è da ritenersi straordinaria, così pure per una nuova costruzione, perchè è ovvio che una azienda che ha bisogno di installare un forno, è necessario che chiami una ditta di fuori specializzata, ma quando si tratta di sostituire un tubo che deve essere sostituito ogni mese, perchè soggetto a corrosione, quella è normale manutenzione.

Ora, nel caso di Porto Marghera, queste ditte operano sul piano della manutenzione ordinaria perchè qui non è pensabile possa reggersi una eventuale giustificazione che potrebbe essere portata; vale a dire che

lo stabilimento si serve di quella ditta perchè specializzata per quel lavoro. Fanno un lavoro che può essere fatto utilmente, normalmente da un lavoratore dell'azienda; prova ne sia che il materiale e gli attrezzi li prendono dall'azienda e manca totalmente il rischio dell'impresa. Queste cose si fanno per eludere la legge, perchè il trattamento economico di questi lavoratori è sempre inferiore a quello dei dipendenti della azienda. C'è, quindi, il minor costo della manodopera ».

I rappresentanti della C.I.S.L. di *Vicenza* hanno, nel loro colloquio, ampiamente illustrato il problema dell'appalto di lavoro nelle aziende tessili della provincia, per quanto riguarda i servizi di manutenzione: « Il fenomeno non ha eccessivo rilievo, anche perchè dal 1950, le ditte tessili si sono preoccupate di eliminare gli appalti di manutenzione ed hanno agevolato gli operai nella formazione di cooperative. Ad esempio alcuni operai tubisti di un lanificio della zona si sono riuniti in cooperativa favoriti dalla ditta. Detti operai possono assumere, oltre il lavoro del lanificio stesso, anche lavori di altre ditte. Come sistema di retribuzione, vengono retribuiti di volta in volta a seconda del lavoro svolto.

Questo sistema a volte, secondo i casi, può essere una agevolazione per gli operai, altre volte può rappresentare una diminuzione del loro reddito.

Si verificano anche casi di incomprensione fra gli operai componenti la cooperativa; tuttavia il lavoro che dovevano fare in ditta viene loro assicurato. A volte, queste cooperative non ancora attrezzate, si servono gratuitamente dell'attrezzatura della ditta. Secondo noi, nel suo insieme, il problema è logico e razionale.

Taluni lavoratori, poi, lo ritengono talvolta una buona soluzione perchè, secondo le loro capacità (e questo di solito avviene nei servizi ausiliari), possono trasformarsi in piccoli artigiani, specialmente i più specializzati ».

Per quanto riguarda il pensiero delle commissioni interne delle aziende visitate, esse considerano, in generale, nociva per gli interessi dei lavoratori l'effettuazione in appalto di questi lavori per il carattere di continuità che essi man mano vengono ad assumere e che potrebbero invece essere svolti dal personale dell'azienda.

Così, ad esempio, si è espressa la commissione interna di una grande *azienda milanese*: « Abbiamo molti appalti; l'anno scorso 122. Ora sono diminuiti. In un reparto vi sono dieci, dodici imprese di appalto che fanno lavori di manutenzione (fabbrici, idraulici, meccanici, falegna-

mi). Da quando esiste la nostra azienda, le stesse imprese fanno lavori di costruzione; terminato un lavoro se ne vanno, poi ritornano. La manutenzione era sempre fatta dalle maestranze interne; nel 1950-1951 hanno cominciato a fare lavori di manutenzione le imprese artigiane, che assumono personale esterno (ad esempio cooperative di manovali che scaricano i vagoni, imprese di pulizia, manutenzione, di tapparelle, mobilio, impianti, macchinario). Si tratta di piccoli imprenditori che vengono con loro personale, il quale ha così sostituito il personale di manutenzione interno della fabbrica; quando il lavoro è finito l'imprenditore liquida la sua gente...

Il maggior guadagno va all'imprenditore. E di questi imprenditori ne sorgono continuamente ».

#### 14. - Lavori impiegatizi.

Vi sono state alcune dichiarazioni che hanno messo in luce fino a quali attività si sta estendendo il sistema dell'appalto.

Dare in appalto determinati lavori impiegatizi ha costituito, per ora, solo una eccezione rilevata in alcune segnalazioni, ma è stato utile notare come la diffusione del sistema dell'appalto possa in alcuni casi giungere anche a queste attività, sia pure limitatamente a lavori di inventario o di copisteria.

Ad esempio, il *Sindacato impiegati ed operai metalmeccanici* della *Camera del lavoro* di Milano ha affermato che « presso alcune aziende della provincia si verifica l'appalto di lavoro impiegatizio in occasione di inventari e rileva l'esiguità delle retribuzioni corrisposte ».

Anche dal colloquio con la *Camera del lavoro* della stessa città — settore commercio — si è rilevata la seguente dichiarazione: « Bisogna segnalare alcune copisterie milanesi che assumono dattilografe e le mandano a lavorare presso le più grandi aziende di Milano.

Presso una di esse la commissione interna è riuscita a farle assumere fra il personale vero e proprio; presso altre aziende si continua il vecchio sistema.

La copisteria fattura all'azienda una cifra piuttosto alta, mentre le ragazze vengono pagate con stipendi esigui. In sostanza, queste ragazze, assunte da una ditta commerciale, prestano il loro lavoro presso una

ditta industriale, dove sono sottoposte a tutti i doveri relativi, senza fruire dei corrispettivi diritti ».

Anche la commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica di Milano*, ha confermato il fenomeno ed ha dichiarato: « C'è anche l'appalto per gli impiegati. Al momento dell'inventario si rivolgono ad una impresa. Qualcuna di queste impiegate è rimasta in ditta un anno ed anche più; è evidente che non si trattava di inventario, si trattava di sostituzione di dattilografe. Queste impiegate lavorano senza assicurazione. Noi siamo intervenuti e, da qualche tempo, presso la ditta, non vi sono più impiegate consimili ».

#### SEZIONE IV.

##### APPALTO DI OPERE E DI SERVIZI IN ATTIVITA' DEL CICLO PRODUTTIVO

#### 15. - **Pubblica amministrazione.**

Dall'indagine è risultato che è molto diffusa la pratica degli appalti della pubblica amministrazione, e numerose sono le dichiarazioni in merito.

Ecco quanto è emerso dal colloquio con il *Sindacato ferrovieri* della C.I.S.L. di *Roma*: « Non sappiamo la ragione per cui alcuni lavori tecnici vengono dati in appalto. Neppure sappiamo trovare giustificazione agli appalti per le pulizie degli uffici e delle vetture e per la manutenzione degli ascensori, dato che l'amministrazione, come bandisce concorsi per manovali, potrebbe fare altrettanto per il personale da adibire a detti lavori.

Gli appalti vengono fatti attraverso gare ed assegnati alle ditte che praticano i più forti ribassi. Nel contratto stipulato con le ditte appaltatrici, c'è una clausola che permette all'amministrazione di controllare l'operato della ditta, ma il controllo in pratica non viene esercitato.

L'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato non dovrebbe affidare gli appalti a quelle ditte che concorrono con prezzi d'asta talmente bassi da non poter poi far fronte ai propri obblighi e dilazionare o addirittura non più corrispondere il salario ai lavoratori ».

Assai significativo quanto ha dichiarato una commissione interna di una *ditta appaltatrice* presso le *Ferrovie dello Stato*: « Il personale delle ditte appaltatrici viene adibito a mansioni specifiche e sono quelle

stesse che l'agente ferroviario può esercitare dopo aver superato un periodo di prova.

Non viene corrisposto il premio di economia e, al contrario, il numero delle multe è superiore a quello delle altre categorie di lavoratori. Per ciò che riguarda la disciplina, i manovali dipendono dall'amministrazione ferroviaria. In sostanza, le ditte forniscono la manodopera e niente altro. Abbiamo il contratto nazionale dei dipendenti degli appalti ferroviari; anche le cooperative prendono come base lo stesso contratto, con in più il possibile miglioramento.

Dove esistono commissioni interne con una forza consistente, il contratto di lavoro viene, in linea di massima, rispettato, anche se, qualche volta, da parte della ditta, vengono fatti tentativi di corrispondere salari riferentisi a qualifiche inferiori.

Poichè gli appalti vengono assegnati dall'amministrazione delle Ferrovie per concorso, in relazione alle tariffe più basse, accade che, molte volte, le ditte non sono in grado di pagare gli operai.

La ditta che subentra ad un'altra non è obbligata ad assumere il cento per cento dei manovali in servizio; prima veniva imposto di riassumere il 60 per cento del personale ora si è giunti all'80 per cento. È accaduto, a volte, che qualche lavoratore veniva segnalato come un elemento troppo « agitato », per cui non veniva riassunto. Si desidera che l'entrata in ferrovia dei manovali possa avvenire tenendosi conto solamente delle capacità, delle condizioni fisiche e delle presenze, senza bisogno di ricorrere ai concorsi ».

## 16. - Cantieri idroelettrici.

Gli appalti in questa attività sono stati messi in rilievo, nei loro aspetti più salienti, nei cantieri visitati nelle provincie di *Sondrio* e di *Chieti*, e le dichiarazioni che si riportano danno un quadro significativo delle varie situazioni caratteristiche di questi appalti.

Per quanto riguarda la provincia di *Sondrio*, i pro-memoria della C.I.S.L., della *Camera del lavoro* e della U.I.L. illustrano ampiamente la situazione, citando anche casi ed aspetti particolari.

La C.I.S.L. dichiara, infatti che « le società elettriche operanti in Valtellina normalmente appaltano i lavori di costruzione degli impianti idroelettrici ».

E prosegue: « Non molto diffuso è il sub-appalto, ed i pochi casi sono per lo più circoscritti ad imprese di costruzione specializzate. Tuttavia, nell'alta Valtellina vi sono vari cantieri di imprese che lavorano per società elettriche. Per esempio, si dà il caso tipico di un contratto di appalto che, se non può giuridicamente definirsi sub-appalto, di questo ha tutte le caratteristiche per le aperte violazioni alle norme contrattuali che regolano il rapporto di lavoro tra imprenditore e prestatore d'opera.

Gli operai vengono tecnicamente guidati dalle società elettriche ed usano attrezzi e materiali delle società stesse. In sostanza, l'impresa si limita a vendere alla società elettrica un certo numero di giornate lavorative, lucrando un interesse che, a quanto risulta, si aggira sul 7 per cento del costo orario della manodopera ».

Anche per la provincia di *Chieti*, i rappresentanti della C.I.S.L., nel loro colloquio ed in un pro-memoria consegnato alla Commissione parlamentare, hanno ampiamente illustrato la situazione.

Riportiamo uno stralcio del colloquio: « E' una provincia, questa, dove la guerra ha creato grandi distruzioni ed è sorto, quindi, il problema di ricostruire paesi interi. Queste sono le giustificazioni date dagli enti, quali la Cassa per il Mezzogiorno, il Genio civile, l'Amministrazione provinciale, che, nel dover fare contemporaneamente più lavori, hanno dovuto accettare tutte le ditte, molte delle quali non hanno consistenza economica ed attrezzatura.

Ci sono, poi, i ribassi d'asta fino al 34 per cento; e tutto è a carico di chi lavora. Abbiamo fatto segnalazioni da un anno, ma la Cassa per il Mezzogiorno arriva, mentre il Genio civile no, proprio lui che è l'organo preposto per gli appalti e dovrebbe, nell'interesse della collettività, non ammettere queste ditte sempre inadempienti!

La nostra indicazione va a difesa anche dei datori di lavoro. Alcuni lavori li fa anche il Corpo forestale (ad esempio opere di drenaggio, armamenti, ecc.). Però, quando li esegue applica tariffe dell'agricoltura per lavori che non sono agricoli. Questa è una grande manchevolezza che si ripercuote anche contro lo Stato ».

Per quanto riguarda il pensiero dei datori di lavoro, riportiamo, tra l'altro, quanto dichiarato, nel corso del colloquio, dai rappresentanti dell'*Associazione industriali di Chieti*: « Si deve ricordare che in provincia di Chieti, dopo la guerra, c'è stata una fioritura di ditte, arrivate oggi a 332. Tutti si sono sentiti incoraggiati a fare questa attività, ma ci

sono state anche molte ditte forestiere che hanno iniziato lavori più in grande, in quanto aventi maggiori disponibilità di capitale e l'iscrizione negli elenchi del Genio civile e della Cassa per il Mezzogiorno.

Non si esagera nel dire che l'entità dei lavori medi si avvicina sui 10 milioni per ogni ditta. Quindi, sono di scarsissimo rilievo. Ci si aggiungano, poi, i pesi tributari e gli oneri di carattere sociale. Bisogna, inoltre, mantenere l'attrezzatura aziendale e cantieristica per non perdere gli operai specializzati. Sono, quindi, costrette a fare dei ribassi aziendali altissimi ed abbiamo avuto molti fallimenti ».

Proseguendo nel loro colloquio, i dirigenti dell'Associazione hanno, poi, dichiarato che sono stati raggiunti, con le organizzazioni sindacali, accordi provinciali che vengono rispettati da tutte le imprese che lavorano nella provincia, come nel caso dell'indennità speciale per il lavoro in galleria. Ammettono, tuttavia, che c'è stata qualche ditta che non ha pagato i salari, ma, in genere, non vi sono state molte vertenze.

I dirigenti dell'Associazione hanno, poi, tenuto a rilevare come una delle ragioni principali del danno che può derivare ai lavoratori dagli appalti, sia costituita dai prezzi fissati dai capitolati di appalto che vengono fatti empiricamente, basandosi sulla media dei ribassi effettuati da alcune ditte e non rispetto ai costi effettivi di materiali di lavorazione.

### 17. - Costruzione di case.

Il sub-appalto nelle costruzioni edilizie è assai diffuso, così come l'analogo sistema del cottimo, che è tuttora in vita, pur essendo espressamente vietato dal C.C.

E' ben chiaro che per « cottimo » nell'edilizia, si intende quel sistema per cui si affida un determinato lavoro ad un operaio specializzato chiamato cottimista, il quale viene retribuito a corpo o a misura.

Questo cottimista si può far aiutare da altri operai, che egli paga direttamente, per cui si trasforma in un piccolo sub-appaltatore, ed è proprio questo sistema di cottimo che è vietato dal codice.

Il fenomeno è stato rilevato nei colloqui e nelle documentazioni raccolte in varie provincie. Naturalmente stralciamo da questa ampia documentazione alcuni passi tra i più indicativi.

Un pro-memoria della *Camera del lavoro di Genova* rileva ampiamente il problema: « Nella provincia è dilagato, in modo particolare il fenomeno del sub-appalto. Le imprese, regolarmente costituite e respon-

sabili di fronte alla legge ed ai contratti di lavoro, non hanno alle loro dipendenze dirette se non una parte minima di manodopera e cedono la esecuzione dei lavori direttamente a singoli operai o a gruppi di operai, imponendo a questi ultimi la condizione (appunto perchè assumano la fisionomia di impresa) di iscriversi alla Camera di commercio.

Ne consegue che questi lavoratori, diventati pseudo-imprenditori, accettano dall'impresa lavori ad un prezzo che non riesce a garantire ai dipendenti il minimo salariale. E, poichè il fenomeno del sub-appalto è andato crescendo, si è venuta a creare una concorrenza tale, per cui il prezzo di vendita del lavoro all'impresa è andato sempre diminuendo.

Con il sub-appalto le imprese vengono a liberarsi di ogni responsabilità, riversandola sul sub-appaltatore. Costui, che in effetti è un operaio, per rientrare nei margini economici imposti dal sistema, deve gravare sugli operai da lui dipendenti, costringendoli ad accettare non più un lavoro a giornata ma a misura, e facendoli entrare in concorrenza l'uno con l'altro, onde diminuire maggiormente il prezzo unitario.

Il sub-appaltatore, d'altra parte, non applica le leggi sulle assicurazioni sociali, nè rispetta le norme antinfortunistiche. La celerità del lavoro, raggiunta con questo sistema, determina una alta percentuale di infortuni.

L'aspetto più grave di questo fenomeno è dipendente dal fatto che, allorchè il lavoratore intende far valere i propri diritti, non si trova più di fronte all'impresa, ma ad un sub-appaltatore che è, in effetti, un lavoratore anche egli sfruttato, il quale non dà nessuna garanzia di recupero di ciò che non è stato corrisposto al lavoratore sia sul salario diretto che su quello indiretto ».

Diffusissimo appare il fenomeno nel Mezzogiorno e molte dichiarazioni sono state rilasciate in proposito dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

I dirigenti della *Camera del lavoro* di Salerno, ad esempio, hanno dichiarato: « Nel settore edile sono applicate forme di appalto artificiose. Ad esempio, trattandosi di lavoratori iscritti nel libro paga dell'azienda, questa concorda con una specie di capo (detto « carpentiere ») il valore a misura del lavoro da eseguire, esigendo dal carpentiere medesimo il rispetto formale delle tariffe sindacali per i lavoratori che a suo libito impiegherà nella esecuzione dell'opera.

Tale sistema costringe ovviamente il carpentiere ad esigere dagli operai un eccessivo sforzo fisico superiore alle normali possibilità produttive del lavoratore stesso ».



Anche i rappresentanti della U.I.L. di *Potenza* hanno rilevato il problema nel corso del loro colloquio, ed hanno detto in proposito: « Il datore di lavoro prende in appalto un'opera e, poi, la dà a cottimo ad un capo-mastro o ad un muratore; e responsabile non è il cottimista, bensì l'appaltatore.

Tale sistema si pratica da circa un anno; il cottimo è un vero disastro. Spesso, il sub-appaltatore assume operai che non paga, altre volte l'operaio lavora al di sotto della tariffa.

Una buona percentuale di operai (circa il 66 per cento) oggi lavora a cottimo; per il cottimista non c'è orario e qualche volta nessuna assicurazione viene fatta ».

Sempre a *Potenza*, la *Camera del lavoro* in un suo pro-memoria, ha affermato: « Il fenomeno dell'appalto e sub-appalto è molto comune, così come il lavoro a cottimo.

In tutta la provincia, anche l'operaio che lavora con l'impresa « fa il cottimo »; poichè le gare di appalto consentono anche un ribasso del 50 o 60 per cento, si ricorre al cottimo, logicamente spremendo così ben bene la manodopera. Il cottimo non viene praticato collettivamente, ma sotto forma di sub-appalto. L'impresa fa dei preventivi (per pavimento, ad esempio, lire 150 il metro e così pure l'intonaco, ecc.) e, poi, cede il lavoro in sub-appalto. Però, i lavoratori dipendenti dal sub-appaltante, per poter raggiungere la giornata tabellare minima, debbono lavorare dalle 12 alle 13 ore al giorno.

Nessuna tabella salariale viene rispettata; il lavoratore cottimista viene così spremuto fino all'inverosimile.

Avviene, ad esempio, che per l'intonaco, che verrebbe a costare normalmente un milione e mezzo di manodopera, si spende in realtà appena un milione.

I lavoratori spesso non sanno quale sia l'impresa sub-appaltante, che di massima è diretta da un capo operaio; e l'impresa appaltatrice si disinteressa completamente del lavoro, dovendo versare soltanto il salario corrispondente alle giornate pattuite e concordate col sub-appaltatore ».

Circa il fenomeno di alcune ditte, vincitrici di gare di appalto, che ritengono di poter eseguire i lavori dopo uno sconto del 30 per cento ed a volte, persino del 60 per cento, il rappresentante dell'*Associazione industriali* ha dichiarato testualmente: « Le conseguenze le abbiamo viste anche qui da noi! Infatti, si sono verificati casi di aziende che poi si sono trovate in dissesto, proprio per aver ecceduto nei ribassi. Il ribasso

medio va dal 15 al 18 per cento; se un'azienda pratica il ribasso del 60 per cento essa è in malafede. E' evidente in tal caso l'intenzione di frodare gli istituti assicurativi.

Noi siamo preoccupati di questa situazione, ed abbiamo chiesto che sia rispettato il patto di lavoro; e ciò per evitare la concorrenza. Noi abbiamo fatto inserire nel contratto una clausola per far rispettare le leggi sociali ».

Per quanto riguarda l'opinione dei datori di lavoro, i dirigenti della *Associazione industriali di Taranto*, ad esempio, nel corso del loro colloquio, hanno fatto le dichiarazioni che seguono: « C'è una osservazione da fare a proposito dell'appalto, quando si tratta di un immobile pronto, completo ed in cui ci sono gli infissi, le verniciature, gli intonaci e le rifiniture da fare. In questo senso non c'è un sub-appalto, in quanto il responsabile diretto è sempre l'appaltante e si avvale dell'opera dell'artigiano collaterale all'edilizia. Ci sono artigiani pittori, artigiani in legno, elettricisti; e questi, con i loro operai, completano i lavori ».

Ed ecco le significative dichiarazioni dei dirigenti della *Associazione industriali di Reggio Calabria*: « Il sub-appalto non esiste. Esiste il piccolo cottimista, e questo genere di cottimo è una forma ibrida di sfruttamento. Non esistono cooperative ».

## 18. - Cantieri navali.

Gli appalti nei cantieri navali costituiscono un fenomeno del tutto caratteristico e che può essere considerato entro certi limiti una diretta conseguenza della tecnica delle costruzioni navali.

Riportiamo alcune dichiarazioni su questo argomento che possono dare un quadro sufficientemente preciso della situazione particolare di questo settore.

I dirigenti dei *Cantieri navali riuniti di Palermo* hanno tenuto a mettere in rilievo le particolari caratteristiche di questo tipo di appalto, comune a tutti i cantieri.

Essi hanno infatti dichiarato: « Noi diamo il lavoro in appalto facendo un accordo bilaterale con la ditta appaltatrice, quando abbiamo molto lavoro da fare. Le ditte che sono quattro o cinque inviano qui i loro operai per eseguire il lavoro che è stato dato in appalto. I settori

di lavorazione che diamo in appalto sono quelli del picchettaggio, pitturazione e carenaggio.

Evidentemente, il lavoro varia a seconda se abbiamo lavoro su una nave o su molte navi. E' logico, quindi, che il lavoro esuberante lo affidiamo a queste ditte, le quali, ultimato il lavoro appaltato, se ne vanno.

Siamo costretti ad usare questo sistema, che del resto è praticato da tutti i cantieri, per le caratteristiche stesse del lavoro, appunto perchè vi sono degli alti e bassi.

Ad esempio, vi sono periodi di tempo in cui abbiamo molti lavori di ribattitura, mentre ve ne sono altri, e per alcuni mesi, in cui non ne abbiamo. Vi sono anche periodi di tempo in cui abbiamo finanche esuberanza del nostro stesso personale.

Si tratta di un vero e proprio appalto di lavoro, e le ditte, con le quali vi sono contratti a termine, sono responsabili della riuscita del lavoro. Noi ci riserviamo i necessari controlli, così come quando noi costruiamo le navi gli armatori inviano qui i loro ispettori ».

Passiamo ora a registrare i rilievi operati in proposito dai rappresentanti dei lavoratori, scegliendo naturalmente, tra le molte documentazioni, quelle di maggior interesse o tipiche di una situazione.

In una memoria, la *Federazione metalmeccanica (C.I.S.L.) di Napoli* afferma: « E' chiaro che l'appalto di lavoro può trovare la sua giustificazione in motivi di esigenza tecnica, in lavorazioni di tipo speciali, in esigenze impreviste. Quindi, il fenomeno può giustificarsi nelle aziende cantieristiche navali; mentre, a nostro avviso, non è ammissibile nelle lavorazioni con caratteristiche di continuità ed ove obiettive esigenze tecniche non possono sussistere.

Sarebbe necessaria una più oculata distinzione di quei tipi di lavorazione che possono essere eseguite dalle maestranze proprie, ed un'accorta sorveglianza perchè le ditte appaltatrici rispettino i contratti di lavoro nei confronti dei propri dipendenti ».

La commissione interna di un *Cantiere navale dell'Italia settentrionale* ha dichiarato: « Abbiamo delle ditte che appaltano lavori e non si tratta solo di lavori legati alla nostra produzione; sono tubisti, collaudatori, addetti alla pulizia. E noi vediamo che questi appalti non interni del Cantiere troppo spesso si favoriscono, a danno della produzione nostra.

Si vuole cercare di diminuire la forza numerica dell'allestimento, per questo si dà la preferenza agli appalti. Si può dire che se si volessero

sfruttare i nostri impianti, si potrebbe diminuire del 40 per cento i lavori che si danno fuori.

Specialmente nel reparto tubisti un certo numero di giovani che avevano acquistato una certa capacità sono dovuti uscire dal reparto ed abbandonare il mestiere di tubista. Non comprendiamo quale altro fine possa essere per questa forma di appalto se non la speculazione. Abbiamo la sensazione che si voglia sminuire il lavoro del reparto allestimento e favorire ditte esterne.

Abbiamo già richiesto un organico preciso; ci dicano di quanti tubisti e quanti manovali vogliono sia formato il reparto, ma ci tolgano da questa situazione di imbarazzo e di apprensione ».

Questa commissione interna ha affermato, peraltro, che « gli operai delle ditte appaltatrici vengono pagati secondo la base contrattuale della categoria, ed anzi anche di più, a volte, se scarseggiano sulla piazza ».

Un'altra commissione interna ha invece dichiarato che: « A parte i lavori di bordo, dove entrano aziende appaltatrici specializzate, a volte accade che ci siano ditte che assumono dipendenti e poi li prestano al cantiere; gli operai che lavorano alle dipendenze di quelle ditte, hanno paghe inferiori e non hanno cottimo ».

La commissione interna di un *cantiere navale del Mezzogiorno* ha così affermato: « Per quanto riguarda le ditte appaltatrici che lavorano presso il cantiere, si deve dire che, mentre gli operai delle ditte lavorano con quelli del cantiere, vengono pagati poi dalle ditte stesse con delle paghe ridotte di cinque o sei lire l'ora. Essi inoltre, non vengono assunti attraverso l'ufficio di collocamento. Abbiamo votato un gran numero di ordini del giorno che abbiamo inviato all'Ispettorato del lavoro, ma non sono serviti a nulla.

Sulle ditte appaltatrici dobbiamo dire che si chiamano « appaltatrici » ma, in realtà, sono prestatrici di manodopera, perchè non hanno altra funzione che quella di pagare gli operai. L'operaio che si presenta, viene mandato dal capo del cantiere, adopera gli attrezzi del cantiere e lavora con gli operai del cantiere. A volte il lavoratore non trova il cartellino e viene licenziato senza preavviso. Se necessita la sua opera viene richiamato.

I lavoratori sono restii a chiedere il preavviso perchè temono di non essere più chiamati. Vorremmo parlare anche dei « picchettini » che sono ancora assunti quasi come ai tempi antichi quando tastavano i muscoli per vedere se erano in condizioni di lavorare. Per essi, non esiste nessun ufficio di reclutamento, lavorano due o tre ore e poi, sono licenziati ».

### 19. - Attività produttive in aziende industriali.

La documentazione raccolta su questo argomento è molto ampia e di notevole interesse.

Da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, si è messo in evidenza come il fenomeno dell'appalto si stia man mano estendendo sino ad investire le stesse attività produttive dell'azienda o attività strettamente connesse con la produzione, e si sono poste in rilievo le gravi conseguenze sociali di questo fatto.

Gli stessi rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti di azienda, ammettendone l'esistenza, hanno quasi unanimamente riprovato il fenomeno.

Si stralciano dalla vasta documentazione raccolta, alcune tra le più interessanti dichiarazioni, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, che meglio illustrano i vari aspetti del problema e i suoi riflessi nei vari settori lavorativi.

Una memoria presentata dalla *Federazione metalmeccanici della Camera del lavoro di Milano* così si esprime in argomento: « Nati per fronteggiare alcune attività marginali rispetto alla produzione dello stabilimento ed alla sua organizzazione, gli appalti si sono trasformati in sistema per ottenere manodopera a condizioni contrattuali e salariali di inferiorità; manodopera per manutenzioni ed altre singole lavorazioni sufficientemente individuate e manodopera da introdurre, invece, più semplicemente e direttamente nei veri e propri reparti di produzione, allo scopo di generare concorrenza ed attrito fra i lavoratori e stabilire le condizioni per un peggioramento generale della situazione salariale e normativa della singola fabbrica e dei singoli reparti ».

A *Genova* un dirigente della C.I.S.L. ha dichiarato: « Avviene che il personale delle carovane — invece di essere impiegato per servizi attinenti le funzioni tipiche del facchinaggio — viene inserito nel processo produttivo delle aziende; da qui ne conseguono due aspetti, l'uno che si ha una speculazione economica, perchè si finisce per pagare meno della paga contrattuale, e l'altro che si ha un danno nei confronti dell'operaio, per le trattenute previdenziali.

Questo fenomeno è già tanto sviluppato, tanto vasto e grave che crea di per sè un clima difficile, che è alimentato continuamente per effetto della situazione disagevole della disoccupazione ».

La U.I.L. di *Savona*, in argomento, ha dichiarato: « Una altra grave piaga del settore industriale è data dallo sviluppo che hanno avuto nell'ultimo decennio le imprese esterne appaltanti lavori di manutenzione e manovalanza nell'interno di grossi e medi complessi industriali. Sono imprese, queste, che, troppo spesso, non applicano alcun sistema contrattuale stabilito, e che si prestano ad ogni sorta di possibilismi, fino al limite di immettere in produzione, con formule vaghe ed assolutamente ingiustificate, lavoratori dipendenti ».

Anche nel settore minerario, il fenomeno è stato ampiamente rilevato.

A *Livorno*, ad esempio, i dirigenti della C.I.S.L. si sono così espressi: « In materia di appalti di lavoro, è da lamentarsi la situazione creatasi nel versante minerario dell'Isola d'Elba, a seguito della cessione in subappalto a due imprese edili di cospicue parti della lavorazione di miniera.

Il trattamento offerto ai propri dipendenti da queste ditte è inferiore a quello goduto dai dipendenti della società mineraria e, pertanto, si è creata una grave situazione di disagio ».

Dal canto suo, la *Camera del lavoro* di *Livorno*, nel corso del colloquio, circa l'esistenza di appalti di lavoro, che dovrebbero invece essere eseguiti dall'azienda, ha ribadito che « ciò avviene in molte aziende ».

Anche nel Mezzogiorno si è avuta, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, una vastissima documentazione, dalla quale appare evidente l'estensione del fenomeno nelle provincie meridionali ed i suoi riflessi nelle attività lavorative.

A *Napoli*, ad esempio, sia i rappresentanti della *Camera del lavoro* che quelli della C.I.S.L. sono concordi nella rilevazione del problema e nella constatazione dei sistemi adottati.

I dirigenti della *Camera del lavoro* hanno, infatti, dichiarato: « Il fenomeno dell'appalto di lavoro si manifesta in due modi: o si tratta di lavoro accessorio, oppure si tratta di lavoro che si riferisce alla produzione, e rientra nell'attività normale delle fabbriche.

Avviene, a volte, che i lavoratori dipendenti dalle imprese — che hanno l'appalto, per esempio, per la pulizia o per altre mansioni del genere — in caso di urgenza, vengono utilizzati anche per la normale attività produttiva.

Nelle imprese di costruzioni in ferro o materiale elettrico, alcune aziende provvedono con i propri dipendenti in organico al normale orario

di lavoro e, dopo le 8 ore, integrano il personale con lavoratori forniti dalle ditte appaltatrici. In altri termini, lo stesso lavoro è fatto in parte da lavoratori in organico ed in parte da lavoratori in appalto».

Ed ecco quanto hanno affermato i dirigenti della C.I.S.L. di *Napoli*: « Il problema degli appalti di lavoro riguarda le grandi aziende; esse vi ricorrono col pretesto di lavori saltuari o di manutenzione, ma, molto spesso, i lavoratori sono adibiti a lavori produttivi.

Le aziende, in effetti, ricorrono a questo sistema per risparmiare; gli appaltatori, spesso, poi, non rispettano i contratti e le tabelle salariali o, a volte, applicano un contratto diverso (quello della edilizia) al posto di quello metalmeccanico.

In generale, le aziende tendono a coprire le punte nelle produzioni con questo sistema degli appalti, aggiungendo che, se assumessero regolarmente gli operai necessari per fronteggiare il maggior lavoro, troverebbero, poi, difficoltà a licenziarli, quando la produzione ritornasse al di sotto di un *plafond* medio.

Se si potesse ottenere che ai lavoratori napoletani fosse applicato il contratto dell'azienda, il fenomeno potrebbe essere di molto ridotto.

Nel settore metalmeccanico, il fenomeno si è andato estendendo; e non si tratta, in moltissimi casi, di impiego saltuario ed occasionale, o di situazioni particolari. Molto spesso trattasi di lavoro permanente. In una azienda napoletana, i dipendenti dalle ditte appaltatrici lavorano persino ai treni di laminazione e ciò per attività specifiche della produzione dello stabilimento».

Passiamo, ora, a considerare, tra le numerosissime raccolte in merito, due interessanti dichiarazioni rilasciate da varie commissioni interne.

Nella memoria presentata dalla commissione interna di una grande azienda del *Mezzogiorno* si legge: «Durante il periodo della ricostruzione dell'azienda, risultò indispensabile la partecipazione ai lavori di ditte impegnate nella costruzione ed installazione di nuovi impianti. Mano a mano, però, la utilizzazione delle ditte è stata indirizzata verso lavori normali di esercizio dello stabilimento.

Le ditte appaltatrici attuano uno sfruttamento dei lavoratori da esse dipendenti, nonostante che nei capitolati di appalto vi sia la formula del rispetto dei contratti di lavoro. Grave è, quindi, la responsabilità della azienda, particolarmente quando affida lavori di esercizio o connessi che, se assunti in proprio, avrebbero garantito i lavoratori. Oltre alla violazione dei contratti, presso queste ditte vi sono le infrazioni delle leggi

sociali, delle assicurazioni, del collocamento, ecc. Molti sono i lavoratori disoccupati che debbono sottostare a queste condizioni per trovare lavoro; essi percepiscono salari che oscillano fra le 800 e le 1200 lire al giorno ».

Dal canto loro, anche le Associazioni degli industriali e quelle dei dirigenti di aziende hanno ampiamente trattato il problema riconoscendone l'importanza e la diffusione. Per quanto riguarda gli industriali, stralciamo, tra le numerose dichiarazioni, quelle rilasciate dalle *Associazioni di Torino, Genova, Siena e Napoli*. Da rilevare come l'*Associazione di Genova* abbia decisamente respinto la possibilità dell'immissione di appalto di manodopera nel ciclo di produzione.

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Unione industriali di Torino*: « Nell'appalto di lavoro, il problema è di una certa rilevanza; lo dobbiamo riconoscere. Si era già diffusa, abbastanza, nel passato, la necessità di assumere la manodopera, tramite l'appalto di lavoro. Soprattutto a causa di un convincimento dell'impossibilità della riduzione della manodopera qualora questa risultasse esuberante; cioè, necessità di poter adempiere a delle lavorazioni che risultavano saltuarie e che poi non erano. Su questo atteggiamento iniziale, c'è stata una serie di interventi, abbastanza pesanti e insistenti delle autorità, dell'Ufficio regionale del lavoro e dell'Ispettorato del lavoro.

Dobbiamo dire che l'azione che noi abbiamo fatto ed affiancato molto volentieri, ci ha portato oggi — si tratta di una azione che noi abbiamo iniziato due anni fa — a questo: che casi concreti di appalto di lavoro da eseguirsi alla macchina, non ce ne sono più.

In alcune, due o tre aziende, c'era ancora; ma, poi, anche queste hanno effettuato l'assorbimento. Anche noi abbiamo fatto una certa azione e le aziende ci hanno seguito; e si può dire — e questo è un altro punto importante — che anche i lavoratori che lavorano in appalto hanno generalmente i minimi contrattuali. Qualche volta viene dato dall'azienda perfino un premio.

I lavori appaltati sono ora specificatamente i lavori non produttivi, (di manutenzione, di scarico, ecc.) o fuori del ciclo produttivo ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali di Napoli*: « Riteniamo che, di massima, gli appalti di lavoro siano adottati per ragioni giustificate e non investano l'attività normale produttiva della azienda. Ci si permetta di ricordare che il cattivo esempio lo ha dato lo Stato che dà in appalto persino i servizi delle stazioni secondarie.



Del resto, ciò è imposto da ragioni economiche; ma non esitiamo noi stessi a denunciare certi abusi. Vi cito, fra l'altro, il caso di qualche pastificio che ha dato in appalto la produzione della pasta a cooperative di lavoratori ».

I dirigenti di aziende, rilevando l'importanza del problema, hanno parlato di situazioni tipiche e di talune particolari esigenze dell'organizzazione industriale, che giustificerebbero l'adozione di questo sistema. In genere, hanno, però, dichiarato di ritenere il fenomeno non molto diffuso.

Ci sembra necessario riportare, a completamento del quadro, alcune dichiarazioni di direzioni di aziende visitate, nelle quali è effettuato l'appalto di lavoro.

Il rappresentante della direzione di una *azienda estrattiva toscana* ha dichiarato: « Abbiamo una grandiosa produzione. Per poter operare questi lavori, abbiamo dovuto passare dalla escavazione a mano alla escavazione meccanizzata; e questa è stata affidata a delle aziende che erano già pronte per tali lavori. Queste aziende hanno consentito di sfruttare dei giacimenti che prima non erano sfruttabili. Per quanto riguarda lo sfruttamento di queste imprese, sembra che non sia esagerato, dato che lavorano di più i nostri operai ».

La direzione di una *azienda meccanica* della provincia di *Napoli*, così si è espressa in argomento: « Escludiamo che vi sia un qualsiasi impiego, nè continuativo, nè temporaneo di dipendenti di ditte appaltatrici nel processo produttivo siderurgico. Ricorriamo all'appalto per rifiniture a valle del treno di laminazione. Per esempio, per raddrizzare o piegare il tondo, a volte, bisogna fare un carico in 4-5 giorni di alcune decine di tonnellate di tondi piegati; a volte, occorre, invece, il tondo ridotto ».

Normalmente, per i lavori edili di cemento-armato, di carpenteria, per le mezzature delle scorie, gli attrezzi sono di proprietà delle ditte appaltatrici. Nel caso di piegatura dei tondi vi sono, invece, macchine speciali di proprietà dello stabilimento ».

## CAPITOLO III

## LE CAUSE DEL LAVORO IN APPALTO

Sommario:

- SEZ. I. - Il quadro delle cause del lavoro in appalto. 20. - *Individuazione delle cause del lavoro in appalto.*
- SEZ. II. - Cause tecniche che giustificano l'appalto di lavoro. 21. - *Per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo.* 22. - *Per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise con notevoli oscillazioni di manodopera.* 23. - *Per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro.*
- SEZ. III. - Cause anomale. 24. - *Per non aumentare gli organici.* 25. - *Per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera).* 26. - *Per assumere i lavoratori direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averne provate le capacità.* 27. - *Per convenienza economica, evadendo le disposizioni di legge o di contratto.* 28. - *Per dividere sindacalmente i lavoratori.*

## SEZIONE I.

## IL QUADRO DELLE CAUSE DEL LAVORO IN APPALTO

**20. - Individuazione delle cause del lavoro in appalto.**

Vari sono i motivi che inducono le aziende a preferire l'appalto per lo svolgimento di determinate attività o di determinati servizi.

Esaminando nel precedente capitolo le attività in cui si esplica prevalentemente l'appalto, già si potevano dedurre quali erano nei singoli casi le cause per le quali le aziende ritenevano di avere più convenienza nell'adottare questo sistema.

Riteniamo, però, indispensabile approfondire questi motivi al fine di poter spiegare l'estendersi sempre più del fenomeno dello appalto.

Le ragioni, che inducono ad adottare l'appalto, si possono suddividere in due gruppi, tenendo presente, però, che assai spesso si sovrappongono le une con le altre, essendo molteplici i motivi di convenienza che spingono il datore di lavoro ad adottare il lavoro in appalto.

Comunque, i due gruppi si possono distinguere nettamente, perché il primo comprende *cause* essenzialmente *tecniche*, mentre il secondo è composto da *cause* che abbiamo chiamato *anomale*, e nelle quali prevale la intenzione di eludere norme di legge o di contratto.

E' evidente che il primo gruppo coincide generalmente con gli appalti di opere o di servizi, mentre nel secondo gruppo prevale la fornitura di semplice mano d'opera.

Tra le cause del primo gruppo quella che maggiormente è stata messa in evidenza riguarda gli appalti per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo e, cioè, per lavori edilizi e per lavori di montaggio di macchinario.

Una seconda causa si è potuta individuare in questo gruppo e riguarda esigenze saltuarie ed improvvise, a cui le aziende fanno fronte, non avendo disponibilità di propria manodopera, concedendo in appalto i lavori ad imprese od a singoli lavoratori.

Una terza causa, sempre del gruppo delle cause tecniche, riguarda lavori in giorni festivi o fuori orario, per i quali le aziende si servono delle imprese appaltatrici, in quanto queste possono effettuare, fuori orario, quei determinati lavori che la normale maestranza, per aver lavorato durante la settimana a pieno orario e ritmo di lavoro, non può compiere, anche perché la nuova legge sul lavoro straordinario ha posto dei limiti. Le imprese appaltatrici, in questo caso, completano l'attività delle maestranze in ore e giornate al di fuori dei periodi normali di lavoro.

Il secondo gruppo comprende, invece, tutti quei motivi di pura convenienza economica per i quali, pur potendosi provvedere con la propria organizzazione produttiva, si ricorre all'appalto per ricercare vantaggi quasi sempre non socialmente apprezzabili.

La prima causa del secondo gruppo riguarda la volontà dei datori di lavoro di contenere al massimo gli organici delle maestranze, per sottrarsi a tutti i vincoli sanciti da leggi o da contratti che intralciano i licenziamenti e rendono statici gli organici aziendali: il sistema dell'appalto di lavoro, anche a parità di costo, è preferito perché consente maggior libertà nei licenziamenti, essendo spesso gli appaltatori non vincolati agli accordi interconfederali sui licenziamenti e, comunque, meno esposti alle procedure di pressione sindacale.

Altre due cause sono strettamente collegate con il collocamento e, cioè, con la possibilità di poter assumere chi l'azienda preferisce senza dover dipendere dall'avviamento degli uffici di collocamento.

Le imprese appaltatrici servono egregiamente a ciò e consentono una comoda evasione alla disciplina di legge.

Vi è, in altri termini, la possibilità di utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento, e cioè di rifornirsi abusivamente di manodopera

senza alcun vincolo di legge e senza neppure instaurare un regolare rapporto di lavoro.

L'altra causa, pure collegata con il collocamento riguarda, invece, la possibilità che hanno le aziende di assumere gli operai direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averli provati, profittando della norma contenuta nell'art. 11 della legge sul collocamento la quale dice: « ... E' ammesso il passaggio del lavoratore direttamente e immediatamente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra ».

Vi sono, poi, altre ragioni che rispondono ai dettami di una gretta convenienza economica in quanto evidentemente, attraverso il sistema degli appalti di lavoro, si può evadere alle norme dei contratti collettivi con notevole risparmio sulla manodopera, a tutto danno dei lavoratori.

L'ultima causa è strettamente sindacale e mira, con l'appalto di lavoro, ad avere a disposizione della manodopera meno portata ad aderire ad azioni sindacali, per la precarietà della propria situazione o che, comunque, non sia partecipe degli interessi della maestranza stabile delle singole aziende.

Attraverso questi due gruppi di cause, così come risulta dalla viva voce degli interessati, il sistema degli appalti di lavoro appare nei suoi vari aspetti, tecnici ed economici, ispirati da ragioni obiettive o soggettive, fisiologiche o patologiche; e, comunque, nei suoi riflessi sociali.

Ciò premesso, le cause — come sono state individuate dalle dichiarazioni raccolte e schematizzando quanto innanzi si è rilevato — possono così essere elencate:

a) *Cause tecniche*:

- per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo;
- per far fronte ad esigenze saltuarie e improvvise che provocano notevoli oscillazioni di manodopera;
- per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro.

b) *Cause anomale*:

- per non aumentare gli organici;
- per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera);
- per assumere gli operai direttamente dalle imprese appaltatrici, dopo averne provate le capacità;
- per convenienza economica, evadendo le disposizioni di legge o di contratto;
- per dividere sindacalmente i lavoratori.

Nelle sezioni seguenti, verranno esaminate le suddette cause in relazione a quanto è risultato dall'indagine diretta compiuta dalla Commissione parlamentare nelle singole provincie visitate (1).

## SEZIONE II.

### CAUSE TECNICHE CHE GIUSTIFICANO L'APPALTO DI LAVORO

#### **21. - Per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo.**

Gli aspetti delle situazioni, in cui si ricorre all'appalto per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo, sono stati praticamente esaminati nella parte dedicata alle attività in cui si effettua il lavoro in appalto; specificatamente occorre richiamarsi ai lavori di edilizia nelle aziende industriali ed ai lavori di montaggio di nuovo macchinario, nonché alla gestione delle mense e degli spacci.

Queste attività sono estranee al processo produttivo delle aziende; e questa è la causa per cui esse vengono date in appalto a imprese specializzate.

E' evidente che può la stessa ragione ravvisarsi per altre attività, ma, mentre per quelle previste nel presente paragrafo, la motivazione è nettissima, fuori di questo preciso quadro la motivazione può essere assai più incerta e si può connettere con altre cause che verranno indicate in seguito.

Nei paragrafi 7, 8 e 9 sono state diffusamente riportate le dichiarazioni inerenti a questa motivazione, cosicché si ritiene superfluo ripetere la documentazione già esaminata.

#### **22. - Per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise con notevoli oscillazioni di manodopera.**

Che il ricorso all'appalto possa rendersi necessario per far fronte ad esigenze saltuarie ed occasionali è ammesso anche dai lavoratori, ed è stato dimostrato dai rappresentanti dei datori di lavoro.

Nel corso dell'indagine il problema è stato analizzato ed approfondito, in quanto si sono specificate le cause dell'appalto e se ne spiegano i motivi tecnici. Le dichiarazioni che riportiamo sono state scelte tra le più precise ed obiettive, e tra quelle che meglio documentano la situazione.

(1) Nel volume corrispondente di *Documenti*, al quale si rinvia per un esame più dettagliato della materia, sono ampiamente riportate le dichiarazioni raccolte nelle indagini dirette, mentre indichiamo qui di seguito quelle più significative sui singoli punti in esame.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, citiamo le dichiarazioni rilasciate dai rappresentanti di alcune associazioni industriali, nonché quelle delle direzioni di alcune aziende visitate nelle quali si è constatata l'esistenza di appalti.

Di notevole interesse quanto è precisato nella memoria presentata dall'*Unione industriali di Roma*: « All'appalto di lavoro — inteso come il compimento di un'opera, da parte di una persona, dietro un corrispettivo unico e predeterminato, con l'apprestamento, a proprio rischio, di materiale e manodopera — si ricorre da parte delle aziende che, non avendo la possibilità di sopperire con la propria maestranza a lavori o a servizi di natura urgente od occasionale oppure accessori e complementari, devono affidarsi alla manodopera estranea specializzata per determinate lavorazioni.

Nel caso di servizi pubblici (gas, elettricità, acqua, telecomunicazioni) o di attività particolari quali quelle dell'edilizia, queste esigenze sono di regola previste e disciplinate dagli stessi contratti collettivi di lavoro di categoria o aziendali ».

Una memoria consegnata dall'*Associazione dirigenti di aziende industriali di Napoli*, mentre rileva il carattere di saltuarietà e temporaneità dell'appalto, esprime anche un particolare giudizio in proposito: « Risulta che, in molte aziende, anche importanti, del settore metalmeccanico, spesso vengono fatti eseguire lavori supplementari, complementari o di grandi riparazioni, in appalto presso ditte sia fuori sia dentro l'azienda. Comunque, si tratta di lavori saltuari nel tempo e di lavori speciali e di breve durata.

Qualche azienda del settore metalmeccanico ci ha fatto rilevare che talvolta si esimono dall'assumere commesse di lavoro saltuario per le opposizioni che incontrerebbero nell'affidare lavoro in sub-appalto ed assumere personale per il tempo limitato all'esecuzione di quel determinato lavoro. Ciò, evidentemente, comporta un danno per l'economia aziendale e per gli stessi lavoratori.

Gli organi sindacali dei lavoratori dovrebbero intervenire per la eliminazione di tali opposizioni onde permettere una più ampia elasticità nelle possibilità di acquisire commesse, molte volte importanti ma limitate nel tempo ».

Durante il colloquio con la direzione aziendale di una *azienda chimica della Toscana* si è rilevata questa interessante dichiarazione:

« Altro problema da esaminare è quello riguardante i lavori in economia. Tre anni fa vi erano 268 operai che lavoravano in economia, ma attualmente sono considerevolmente ridotti. Le ragioni del ricorso a tale categoria di operai derivano dal genere di certe lavorazioni che hanno necessità di avere una oscillazione di manodopera, in relazione alle macchine funzionanti. Pertanto, possono essercene in numero sensibilmente variabile e la società non ritiene di potersi valere della facoltà del contratto che permette di licenziare o sospendere gli operai non necessari sul momento.

Si è, quindi, preferito ricorrere ai lavori in economia, con manovalanza non alle dirette dipendenze dello stabilimento, per evitare l'incremoso licenziamento da parte della società. E' stato, perciò, fatto ricorso a delle cooperative, che erano tre in un primo tempo, poi due, ora sono divenute di nuovo tre.

Speculazioni da parte della società in questo campo non ce ne sono state, perchè i lavoratori, pur non essendo alle dirette dipendenze, sono stati pagati con i minimi contrattuali ».

Il rappresentante della direzione di uno *stabilimento metalmeccanico* della provincia di *Napoli* ha tenuto a rilevare la saltuarietà degli appalti e le rilevanti oscillazioni di manodopera, che provocano determinate lavorazioni.

Il predetto dirigente ha dichiarato: « Desidero precisare che l'impiego delle ditte appaltatrici da alcuni anni è andato sempre riducendosi. I lavoratori dipendenti da ditte appaltatrici variano perchè vi sono lavori, come quelli della sfiammatura, che a volte si debbono fare ed a volte no; così avviene per il gasometro, ecc.

In linea di massima, posso dire che si tratta di 200-300 lavoratori; non è possibile provvedere a questo lavoro attraverso assunzioni dirette di lavoratori con contratto a termine.

Così per mettere in funzione un forno Martin — la cui campagna dura da 6 a 9 mesi — si può fare una assunzione a termine perchè, in tutto il periodo compreso dall'accensione alla cessazione della campagna, vi è l'impiego continuativo dei lavoratori.

Nei casi che stiamo considerando, invece, si tratta di lavori ricorrenti, ma che hanno un impiego discontinuo con notevoli oscillazioni nel numero dei lavoratori occorrenti ».

Fra le dichiarazioni dei rappresentanti sindacali dei lavoratori riportiamo quella della *Camera del lavoro di Massa Carrara* che, nel rilevare il fenomeno — in una sua memoria — afferma, tra l'altro:

« Nei momenti di punta — quando cioè vi è la campagna di spedizione della merce e quando, durante il periodo estivo viene immesso in marcia il terzo forno — una grande azienda chimica locale sopperisce alla evidente mancanza di personale, servendosi di imprese appaltatrici, per quanto riguarda l'insacco e con personale stagionale, per il terzo forno ».

### 23. - Per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro.

Questa causa, tecnicamente, si collega con la precedente in quanto deriva da esigenze dell'organizzazione produttiva.

Chiaramente illustrativo in proposito è, ad esempio, il colloquio svoltosi con i dirigenti di un'*azienda metalmeccanica del Piemonte*: « Si sa che non è, in genere, piacevole venire la domenica nello stabilimento, per un lavoro non produttivo. Insomma, l'operaio nostro — e soprattutto l'operaio siderurgico — è portato a dire: « Io sono un laminatore, sono un fonditore, fatemi fare il mio lavoro. Perché io, operaio specializzato, debbo andare a scopare sotto il treno? » E conclude: « Se è durante la settimana, mi tocca farlo; ma perché debbo sacrificare la domenica, non per fare il mio lavoro, ma per fare un lavoro di pulizia? ».

Per la particolarità del lavoro notturno, vi è stata una segnalazione della direzione di una *azienda estrattiva di Savona* che ha dichiarato come il lavoro della « rottura della pece » deve essere fatto di notte e che, pertanto, in considerazione anche del fatto che gli operai interni non vogliono farlo, l'azienda lo concede in appalto.

Per quanto riguarda i lavoratori, riportiamo una dichiarazione dei rappresentanti della C.I.S.L. di *Siena* ed uno stralcio del colloquio svoltosi con la commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica dell'Italia settentrionale*.

I rappresentanti della C.I.S.L. *senese* hanno dichiarato: « Si sta tentando, in alcune aziende, di dare il lavoro di carico e scarico di materiale a cooperative e a facchini, perché in questo caso non si può tener conto degli orari di lavoro. Però, noi abbiamo cercato di spingere l'azienda su di un piano più reale per fissare le tariffe di facchinaggio ».

Ed ecco lo stralcio del colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica del nord*: « Gli appalti sono moltissimi. Infatti, abbiamo 7 imprese. Attualmente, alla domenica, un certo numero



di operai vengono ingaggiati dalle imprese e immessi ad economia nella produzione. A loro vengono date solo lire 1.500-1.600 senza essere assicurati; tra questi operai, che alla domenica l'impresario ingaggia, vi sono anche degli operai che durante la settimana lavorano a Milano, e vengono qui, perchè abitano vicino, ed arrotondano così il loro misero salario.

Non si può avere una organizzazione in quei reparti. Nelle giornate festive, fanno le manutenzioni più grosse e questo lavoro delle imprese riduce la possibilità di assunzione diretta ».

### SEZIONE III. - CAUSE ANOMALE

#### 24. - Per non aumentare gli organici.

Non è molta la documentazione raccolta su questa causa specifica, nè molte sono state le dichiarazioni; ma le poche reperite sono assai chiare ed esplicite.

Soprattutto, sono precise quelle della C.I.S.L. di *Napoli* e dell'*Ufficio del lavoro* di *Terni* che chiariscono bene questo aspetto del fenomeno.

In definitiva, si è potuto accertare che i datori di lavoro, preoccupati delle difficoltà cui andrebbero incontro in caso dovessero licenziare operai esuberanti, si cautelano con il sistema dell'appalto comprimendo al massimo gli organici effettivi.

E' questa la prima motivazione che non rientra più tra le esigenze tecnico-produttive delle aziende, ma riguarda direttamente i rapporti con i lavoratori. E' indubbio che questa motivazione si connette con quanto si è notato per i contratti a termine, vale a dire che le aziende ricorrono a quell'espedito, così come a questo degli appalti, per non gravarsi di un organico che non è facile adeguare continuamente alle effettive necessità produttive, non sempre costanti.

L'*Ufficio del lavoro* di *Terni*, in una sua relazione, a proposito degli appalti rileva tra l'altro: « Gli appalti di lavoro sono piuttosto diffusi nell'ambito di questa provincia.

I lavori appaltati consistono per lo più in operazioni di carico, scarico e trasporto. Si sono avuti e si hanno, però, anche attualmente (seppure in misura ridotta) casi di appalti concessi da grossi stabilimenti industriali ad imprese, in prevalenza edili, la cui attività si esaurisce, praticamente, nell'assumere il personale di cui abbisogna l'azienda appaltante per lavori rientranti nel ciclo produttivo.

Tale fenomeno era ed è tuttora determinato dalle difficoltà cui i grandi complessi industriali andrebbero incontro, nel licenziare manodopera assunta per fronteggiare contingenti necessità di produzione.

Lo stato di tensione che inevitabilmente si verrebbe a creare nella fabbrica al momento in cui gli operai temporaneamente assunti dovrebbero essere licenziati, con conseguenti manifestazioni di protesta, ha indotto ed induce le aziende interessate a ricorrere a tali espedienti ».

Ed ecco quanto viene dichiarato nella memoria presentata dalla *Confederazione italiana dei dirigenti industriali di Roma*: « Circa il sistema di organizzazione dell'attività produttiva — premesso che l'appalto di lavoro è ovviamente connesso alla esistenza di grandi complessi produttivi che possono garantire una certa continuità di lavoro alle industrie minori appaltatrici — si ritiene che, nei limiti consentiti dalla organizzazione stessa, il ricorso all'appalto di lavoro sia utile al fine di non appesantire eccessivamente gli oneri previdenziali.

D'altro canto, tale problema si innesta in quello dei licenziamenti, specie collettivi, i quali producono sempre effetti negativi di ordine sociale, cosicchè appare preferibile non gravare i ruoli aziendali di un carico eccessivo, richiesto da esigenze di natura contingente (come da commesse straordinarie), onde evitare poi la necessità di scegliere tra i licenziamenti in massa o il rapido declino economico dell'impresa ».

Veniamo ora al colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. di *Napoli*, cui abbiamo accennato: « Nel settore metalmeccanico, il fenomeno si è andato estendendo, e non si tratta, in moltissimi casi di impiego saltuario od occasionale o di situazioni particolari; molto spesso trattasi di lavoro permanente...

Nei cantieri navali, l'appalto può essere giustificato per certi lavori di rifinitura, lavori accessori ed occasionali, mentre invece sono fatti anche per attività di carattere permanente.

In conclusione, si manifesta una politica che tende a contenere gli organici delle maestranze, servendosi delle masse mobili dell'appalto ».

## **25. - Per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera).**

Una delle ragioni del ricorso all'appalto di manodopera che presenta un chiaro intento elusivo di norme di legge, poste a tutela dei lavoratori è quella che si fonda sulla convenienza di evitare la disciplina del collocamento.

Non dover sottostare agli avvenimenti che l'*Ufficio di collocamento* effettua in base alle precedenze stabilite dalla legge speciale per le categorie per le quali non è ammessa la richiesta nominativa; sottrarsi ai controlli che ne derivano; evitare di instaurare un regolare rapporto diretto con il lavoratore assunto, che, in una complessa organizzazione industriale, non può non essere modellato secondo le norme di legge e di contratto collettivo: questi i vantaggi che l'imprenditore è tentato di assicurarsi, procurandosi la manodopera per il tramite di un appaltatore, che, per un insieme di ragioni, può più facilmente sfuggire ai rigori della legge, sa meglio manovrare e, comunque, non è molto sensibile alle esigenze del decoro imprenditoriale.

Di questo argomento si è già trattato ampiamente nell'appalto di manodopera per cui qui ci limitiamo a riportare alcune altre dichiarazioni che ribadiscono i concetti già espressi precedentemente.

Dal colloquio con la C.I.S.L. di *Torino*: « Qui noi valutiamo i lavoratori che sono inseriti in queste imprese di appalto di pura manodopera o cooperative o comunque vanno a finire in sub-appalti, ecc. nell'ordine dei 12-15 mila.

— *domanda*: In tutta la provincia? Ripartiti in quante imprese?

— *risposta*: Sono molte e sono continuamente in istato fluido; e cambiano. Noi abbiamo visto ad un certo punto che il capo della manodopera di una azienda è titolare di una impresa che forniva manodopera alla stessa azienda ».

Dal colloquio con la C.I.S.N.A.L di *Torino*: « L'industria ha bisogno di 70-80 operai, che come enunciazione di principio avrebbero dovuto sostituire gli elementi dello scarico (l'elemento ausiliare insomma). Invece questo principio è stato esteso, e questi elementi sono entrati anche nella produzione. Quindi si ha questo fenomeno: l'operaio che presta la sua opera guadagna fino ad un certo punto, perchè certi lo calcolano nel senso umano ed allora più o meno il rispetto del contratto di lavoro c'è, mentre altri non rispettano proprio niente!

Dove vengono acquisiti questi lavoratori? Vengono dal meridione, dal Veneto, e non avendo la residenza si adattano a lavorare in queste imprese che approfittano della situazione. E questo è un fenomeno grave, anche a danno della stessa industria ».

Dalla relazione della C.I.S.L. di *Livorno*: « In molte aziende si ricorre, per far fronte agli impegni produttivi senza essere vincolati, alle

prestazioni di imprese private, cosicchè in effetti il contratto di appalto diventa un puro pretesto di mediazione e di fornitura di manodopera. Tale situazione, malgrado le severe disposizioni in proposito emanate dal Ministero del Lavoro (circ. G/21 10 gennaio 1956, div. VIII) sussiste ancora presso due stabilimenti ed in uno di questi addirittura i lavoratori delle imprese private vengono adibiti — senza peraltro, percepire il trattamento previsto per i minatori — alla escavazione del materiale.

**26. - Per assumere i lavoratori direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averne provate le capacità.**

A volte gli imprenditori, anzichè assumere direttamente la manodopera occorrente, ricorrono ai buoni uffici di appaltatori intermediari, al fine di non impegnarsi direttamente con i lavoratori utilizzati, sperimentandoli e rimandando la definitiva assunzione dopo un periodo di prova. E ciò in riferimento alla troppo breve durata che, in generale, è consentita dai contratti di lavoro, per la prova.

Questo aspetto è ampiamente lumeggiato nelle dichiarazioni che riportiamo, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, nonchè in una relazione di un Ufficio del lavoro.

Non si tratta certamente di una ragione determinante, ma, specialmente nelle aziende in espansione, può esservi indubbiamente la convenienza di servirsi delle imprese appaltatrici anche per provare gli operai e per assumerli poi direttamente, senza passare per l'Ufficio di collocamento; ciò in quanto l'art. 11 della legge sul collocamento (1) prevede il passaggio diretto da una azienda ad un'altra.

Veramente significativa, in questo senso, è la relazione dell'*Ufficio del lavoro* di *Terni*, che si riporta per prima, nella parte che interessa: « Si sono avuti casi di appalti concessi ad imprese, in prevalenza edili, la cui attività si esaurisce, però, nell'assumere il personale di cui abbisogna l'azienda appaltante per lavori rientranti nel ciclo produttivo. Parte di tale personale, dopo un certo periodo di attività, che assume l'aspetto di vero e proprio periodo di prova, viene assunto mediante il passaggio diretto ed immediato di azienda previsto dall'art. 11 della legge sul collocamento (1).

La rimanente manodopera viene restituita all'impresa appaltatrice, che provvede al licenziamento ».

(1) v. nota 1, pag. 118.

Passiamo, ora, a rilevare il fenomeno attraverso le dichiarazioni e le documentazioni rilasciate dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Venezia*, nel corso del colloquio, hanno parlato a lungo del problema ed in particolare hanno dichiarato: « Generalmente, si tratta di ditte che assumono lavoratori i quali debbono dimostrare di essere buoni e bravi, per cui, in base all'articolo 11 della L. n. 264 (1) che prevede il passaggio diretto, il lavoratore stesso si assoggetta alle peggiori condizioni della ditta appaltante, con il miraggio di non dover ricorrere ad altre raccomandazioni per passare immediatamente in base ad un ingiusto dispositivo di legge senza ulteriore richiesta della ditta all'Ufficio di collocamento ».

In merito all'entità delle assunzioni attraverso questi passaggi, i rappresentanti della predetta *Camera del lavoro* hanno affermato: « In una azienda elettrica si è arrivati a circa 1.500 lavoratori, avendone in organico appena 100; gli altri 1.400 erano alle dipendenze di imprese di tutti i tipi. Per eludere il collocamento, i dipendenti delle imprese che hanno lavorato nella fase di costruzione e durante il periodo di sviluppo dell'attività della azienda, vengono assorbiti ».

Un caso particolare è stato posto in luce dalla *Camera del lavoro* di *Terni* che, in un suo memoriale, afferma: « Le ditte appaltatrici assumono con richiesta nominativa in base ad elenchi forniti dalle direzioni aziendali, poichè queste si servono dagli appaltatori per le prestazioni di personale straordinario occorrente per far fronte alle esigenze giornaliere imposte dal carico produttivo.

In una azienda locale in sviluppo, le assunzioni avvengono con un criterio discriminativo ancora più scientifico; già quando un operaio deve essere assunto da una ditta appaltatrice è sottoposto al vaglio delle informazioni. Dopo qualche mese l'operaio, se ha dimostrato particolari requisiti più che altro politici, passa in prestito alla direzione; trascorso un certo periodo di prestazione, se il giudizio della direzione è positivo, allora viene assunto definitivamente.

Con questo sistema tale azienda non ha mai assunto un operaio attraverso l'Ufficio di collocamento, avvalendosi della legge che autorizza il passaggio da un'azienda ad un'altra ».

(1) v. nota 1, pag. 118.

Il motivo della « prova » è stato rilevato anche dai rappresentanti della C.I.S.L. di *Napoli*, i quali, nel corso del colloquio, hanno dichiarato che « a volte sono costituite delle cooperative di lavoratori, ma cooperative fittizie, con lo scopo di far svolgere del tirocinio ai lavoratori e di passarli poi alle aziende ».

In modo simile si sono espressi i rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Napoli*: « In alcuni casi, si ricorre all'appalto di lavori per realizzare un sistema di collocamento, attraverso il quale, a distanza di tempo, i lavoratori alle dipendenze delle ditte appaltatrici, finiscono poi col passare all'impresa dopo una certa selezione, non soltanto tecnica ».

Anche nelle *aziende napoletane* visitate dalla Commissione è stato possibile raccogliere in proposito qualche dichiarazione da parte dei lavoratori. Un operaio, ad esempio, ha dichiarato: « Sono venuto qui con un'impresa, poi sono passato fisso quando hanno visto che lavoravo bene; mi hanno assunto perchè avevano bisogno di tubisti ».

La commissione interna di una *azienda* di *Milano*, nel corso del colloquio, ha dichiarato: « C'è un'impresa per i lavori edili; abbiamo avuto in fabbrica operai di imprese, che lavoravano per collocare gli impianti, ma si è trattato quasi di un periodo di prova per questi operai, che poi sono stati assunti. L'anno scorso ne sono stati presi quaranta ».

La stessa commissione interna ha, quindi, precisato: « Ci sono operai che lavorano alle dipendenze di una impresa edile, i quali, se sono bravi operai, vengono assunti dall'azienda. Praticamente, se l'azienda ha bisogno di assumere personale, fa fare qualche giorno di pratica ad operai dell'impresa edile e, poi, se la prova è positiva, li assume in fabbrica ».

Quanto ai datori di lavoro, riportiamo, a titolo di esempio, alcune dichiarazioni di rappresentanti sindacali, ed il colloquio svoltosi con il dirigente di un'azienda milanese che ha ampiamente trattato la questione.

I rappresentanti dell'*Unione industriali* di *Torino* hanno dichiarato: « Ci si deve rendere conto che c'erano delle ragioni, la più importante delle quali era questa: la necessità di un periodo di prova un po' più lungo di quello che i nostri contratti stabiliscono, che effettivamente qualche volta è insufficiente per una valutazione obiettiva ».

Ed ecco uno stralcio dell'interessante colloquio svoltosi con un dirigente di una *azienda metalmeccanica* di *Milano*: « Noi siamo sempre

preoccupati di ridurre questo lavoro straordinario. I reparti che ora lo fanno sono diminuiti, soprattutto in seguito alla distribuzione di lavoro ad altre officine, che possono supplire al lavoro che non ci è consentito di fare per deficienza di spazio.

Per i lavori in appalto, abbiamo una impresa che compie piccoli lavori di costruzione e di manutenzione. E' capitato che l'officina fagocitasse qualcuno di questi dipendenti che però sono stati regolarmente assunti fra i nostri operai.

Da quando questa impresa esiste, quasi tutti sono passati in ditta, saranno ormai più di 50. E' una specie di anticamera; se un tal giorno un reparto ha bisogno di un manovale, invece di cercarlo da fuori, lo assume dall'impresa. Adesso, per esempio, stiamo costruendo un casottino in mezzo al cortile, per collocarvi le bombole di ossigeno. Fatto questo lavoro, non abbiamo più bisogno dell'impresa.

Se qualche operaio dell'impresa ha qualche attitudine, invece di mandarlo via, cerchiamo di aiutarlo. Qualche volta abbiamo preso anche lavoratori in prestito; in casi di punte di lavoro, ci siamo fatti prestare alcuni tubisti e saldatori dai nostri fornitori ».

## **27. - Per convenienza economica, evadendo le disposizioni di legge o di contratto.**

La ragione più socialmente riprovevole che induce alcune imprese ad adottare l'appalto è quella di evadere le norme retributive e normative stabilite dai contratti di lavoro.

Questi ultimi, allo stato attuale della legislazione, hanno efficacia obbligatoria soltanto nei rapporti delle aziende sindacalmente associate.

Ricorrendo ad una impresa appaltatrice che non sia iscritta ad una organizzazione sindacale di datori di lavoro, ci si mette in condizione di poter corrispondere paghe inferiori a quelle contrattuali e soprattutto di non applicare molte delle disposizioni di carattere normativo.

Un appalto che sia stato posto in essere per raggiungere un simile obiettivo costituisce indubbiamente un fatto patologico, anche se favorito dalla non obbligatorietà « erga omnes » dei contratti collettivi.

Il caso che si esamina è quello del più diretto e grave danno che il ricorso all'appalto procura ai lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici.

Dalle dichiarazioni delle parti riportate nel corso delle indagini questi aspetti sono stati confermati, sia pure variamente valutandoli.

Veramente esplicita è stata la dichiarazione dei rappresentanti di un'azienda di *Milano* che hanno, senz'altro, ammesso che l'appalto costava assai meno e che adoperavano questo sistema per far fronte alla concorrenza di altre aziende del settore.

Riportiamo, ora, alcune dichiarazioni dei rappresentanti dei lavoratori che interessano l'argomento.

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Venezia* hanno dichiarato: « Nel caso di Porto Marghera, queste ditte operano sul piano della manutenzione ordinaria, perchè qui non è pensabile possa reggersi una eventuale giustificazione che potrebbe essere avanzata. Vale a dire, che lo stabilimento non si serve di quella ditta perchè specializzata per quel lavoro; eseguono un lavoro che può essere fatto utilmente e normalmente da un lavoratore dell'azienda, prova ne sia che il materiale e gli attrezzi li prendono dall'azienda e manca totalmente il rischio dell'impresa. Queste cose si fanno per eludere la legge, perchè il trattamento economico di questi lavoratori è sempre inferiore a quello dei dipendenti dell'azienda.

C'è, quindi, il minore costo della manodopera ».

La C.I.S.L. di *Napoli*, nel corso del colloquio ha affermato: « Il problema degli appalti di lavoro riguarda le grandi aziende; esse vi ricorrono col pretesto di lavori saltuari o di manutenzione, ma molto spesso i lavoratori sono adibiti a lavori produttivi.

Le aziende, in effetti, ricorrono a questo sistema per risparmiare; gli appaltatori spesso poi non rispettano i contratti e le tabelle salariali o a volte, applicano un contratto diverso (per esempio, quello dell'edilizia al posto di quello metalmeccanico) ».

La C.I.S.L. di *Catania*, in una memoria, espone quanto segue: « Per quanto attiene ai rapporti di appalto e sub-appalto, le evasioni e le inosservanze sono all'ordine del giorno e vengono anzi favorite dal fatto che l'impresa sub-appaltante ha tutto l'interesse a portare al minimo il trattamento salariale degli operai e ad eludere quelle che sono le norme previdenziali, igieniche, ecc. per lucrare il più possibile ed eseguire i lavori avuti in sub-appalto con una spesa minima.

Ed anche qui gli sforzi dell'organizzazione sindacale possono poco, data la carenza di organi che possano porre opportuni freni o reprimere le violazioni e gli accorgimenti messi in atto dalle classi datoriali.



Senza contare che, spesso, i passaggi da appalto a sub-appalto rappresentano il mezzo migliore per instaurare rapporti di lavoro a tutto svantaggio dei lavoratori ».

Sempre a *Catania*, i rappresentanti della C.I.S.NA.L., nel corso del colloquio, hanno dichiarato in proposito: « Nella provincia di Catania vi è una situazione grave ed è questa: i datori di lavoro hanno la convenienza a ricorrere all'esecuzione di lavori in appalto e sub-appalto. L'appaltatore o sub-appaltatore spesse volte è un nullatenente, cioè non ha nulla da perdere; intanto, è lui che assume la manodopera, è lui che paga, sovvenzionato e per conto del datore di lavoro. Al momento del licenziamento, peraltro, non paga, dando luogo alle vertenze sindacali.

Questi appaltatori o sub-appaltatori non pagano nessuna indennità globale prevista, come la 13<sup>a</sup> mensilità e il famoso 22 per cento che, qui, nella stragrande maggioranza, i nostri operai non conoscono.

Generalmente, presso l'Ufficio provinciale del lavoro, si convocano le parti per una soluzione della vertenza; ma questi appaltatori o sub-appaltatori non si presentano e si fa il verbale negativo. Allora, si inizia il procedimento legale che tutti sappiamo quanto sia lungo e costoso; e come queste cause vadano avanti per anni ».

Di particolare interesse, sotto il profilo delle evasioni contributive, i rilievi dell'I.N.A.I.L. di *Catania*, il quale ha dichiarato che « vi sono forti evasioni nel campo dei contributi previdenziali, specialmente nel settore edilizio. C'è un cantiere dappertutto; e purtroppo c'è la piaga dei piccoli appaltatori che sono dei capi mastri che fanno la concorrenza alle grandi imprese e possono fare tale concorrenza perchè non osservano gli obblighi di legge ».

Quanto ai datori di lavoro, non si sono avute in genere dichiarazioni precise in proposito, oppure ci sono dichiarazioni negative, come nel caso delle dichiarazioni dei dirigenti dell'*Unione industriali di Massa Carrara*: « Gli appalti di lavoro permangono ancora presso alcuni stabilimenti, però questi sono consentiti anche dall'Ispettorato del lavoro, che li ha riconosciuti regolari. Non è risultato, insomma, che siano stati appaltati dei lavori per sottrarsi agli obblighi contrattuali ».

Molto interessante, come avevamo già accennato, la dichiarazione dei dirigenti di una *azienda meccanica di Milano*. Riportiamo uno stralcio

del colloquio: « L'azienda pratica appalti di lavoro, ma non c'è proprio una impresa; ci sono dei manovali che appartengono ad un'impresa.

Noi, per ragioni di concorrenza, abbiamo dovuto aumentare la produzione, e se avessimo assunto dei manovali alle stesse condizioni dei nostri, ciò non sarebbe stato possibile ».

### **28. - Per dividere sindacalmente i lavoratori.**

Come motivo, normalmente concomitante, che raramente è da solo determinante, è stato segnalato che, a volte, il ricorso all'appalto è ispirato anche dal proposito di interferire nella efficienza sindacale nell'ambito dell'azienda.

Vi sono numerose dichiarazioni da parte dei rappresentanti di tutte le correnti sindacali sugli effetti negativi nei riguardi dell'efficienza dei sindacati nelle aziende ed è indubbio che l'introduzione di lavoratori che dipendono da altri datori di lavoro e che si trovano in una situazione precaria crea una zona nell'azienda meno sensibile alla solidarietà con il complesso dei lavoratori, ed offre ai datori di lavoro buone pedine da manovrare contro le azioni sindacali.

Sull'argomento, i rappresentanti della *Camera del lavoro di Torino* così si sono espressi: « Sulle ragioni dell'estensione del fenomeno ci limitiamo a fare delle considerazioni. In primo luogo questi impresari — chiamiamoli così — guadagnano enormemente.

In secondo luogo, praticamente, si crea una situazione di concorrenza, addirittura nel rapporto di lavoro, perchè si possono fare agire, quando si vuole e come si vuole, in funzione antis-ciopero, questi lavoratori che sono mandati dalle imprese, i quali sono impegnati a non compiere nessuna azione di sciopero, pena la conseguente cessazione del rapporto di lavoro.

In conclusione, l'interesse dell'impresario è quello di utilizzarli come massa di manovra antis-ciopero ed anche con profitto, perchè — pur pagando una certa retribuzione — l'impresa ha sempre un largo margine »

Quanto alla C.I.S.L., riportiamo uno stralcio della relazione inviata dalla *Federchimici di Torino*: « Delle imprese e cooperative di lavoro ne hanno già parlato le organizzazioni territoriali. Giova però, ribadire quanto segue: in una grande azienda (gomma), a giugno, licenziano

150 operai e mantengono quelli dell'impresa, in numero di 20. Ora, essi sono saliti a più di 100. In un'altra azienda licenziano 80 dipendenti della ditta e ne mantengono 120 dell'impresa.

Ciò produce un indebolimento della forza sindacale dei lavoratori, perchè le imprese a questo servono; un arricchimento illecito di determinati gruppi che speculano sui lavoratori delle imprese; la continua immigrazione di lavoratori in una città che non si sta più sviluppando industrialmente, con danno per tutti ».

Dal promemoria presentato dalla *Camera del lavoro di Venezia* si rileva: « Le ditte appaltatrici sono addette in generale a lavori di normale o straordinaria manutenzione, che dovrebbero essere fatti da normale personale dipendente.

Ricordiamo ancora che, in più di una occasione, i dipendenti delle ditte appaltatrici hanno sostituito, nel ciclo produttivo, lavoratori scioperanti ».

Nel memoriale presentato dalla *Camera del lavoro di Pisa*, si afferma, in proposito: « Altra funzione esercitano cooperative e lavoratori, ed è quella di svolgere parte del lavoro della stessa azienda, violando con ciò sia le leggi sul collocamento, sia i contratti di lavoro.

Ad esempio, in una grande azienda chimica opera una cooperativa la quale presta i lavoratori alle aziende, e la direzione da anni se ne serve non per lavori di manutenzione, ma addirittura nella produzione a fianco degli altri lavoratori e, a volte, in posti chiave per servire come materiale antisciopero e di divisione ».

I rappresentanti della C.I.S.L. di *Palermo* hanno dichiarato: « La questione dell'appalto non è limitata a Palermo ma è nazionale; soprattutto dell'Italia meridionale. Il sistema degli appalti viene giustificato in una certa fase della vita aziendale allo scopo di eliminare l'ondata di scioperi. Si disse che attraverso gli appalti si poteva avere una massa di manovra per eliminare appunto gli scioperi, ma, nel sottofondo, c'è la reale giustificazione di carattere economico, nel senso che, assumendo in pianta stabile gli operai che possono lavorare in determinati periodi, questi operai si troverebbero nelle condizioni di non essere più licenziati ».

Anche nel colloquio con i rappresentanti della *Camera del lavoro di Napoli* è stato fatto lo stesso rilievo: « Le ditte e le cooperative appaltatrici hanno anche una funzione antisciopero, in quanto garantiscono la

fornitura dell'energia e spesso forniscono anche lavoratori in caso di sciopero.

In occasione di uno sciopero, la ditta appaltatrice fornì personale per il funzionamento dello stabilimento per oltre 32 ore continue, tanto che furono portati anche materassi per garantire turni di riposo, e in quel periodo, si verificò un infortunio che fu regolarmente denunciato ».

Il fenomeno è stato rilevato anche nei colloqui nelle aziende visitate dalla Commissione.

Ad esempio, la commissione interna di una grande *azienda* di *Milano* ha dichiarato tra l'altro: « Vengono date in appalto lavorazioni di nostra produzione; questo avviene con maggiore frequenza quando si verifica un'agitazione all'interno di un determinato reparto ».

La commissione interna di un'altra *azienda milanese* ha affermato: « Se i lavoratori si mettono in sciopero, la ditta per rappsaglia dice: "Io il lavoro lo do fuori". Questo lo fa, sia quando c'è tanto lavoro, sia nei momenti di tensione più acuta con gli operai, per rappsaglia ».

La commissione interna di una *azienda mineraria* ha affermato: « Queste imprese, ad un certo momento, ci hanno bloccato anche nella nostra attività sindacale, perchè se noi facciamo un'agitazione, la direzione chiama queste ditte e dice: domani fate 200 o 300 tonnellate di più! ».

## CAPITOLO IV

## LE IMPRESE ADOTTANTI IL LAVORO IN APPALTO

Sommario: 29. - *Individuazione delle categorie di imprese che effettuano lavori in appalto.* 30. - *Imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato.* 31. - *Imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera.* 32. - *Cooperative di lavoro.* 33. - *Cooperative di comodo.* 34. - *Società di fatto tra lavoratori.* 35. - *Imprese a carattere artigiano.*

**29. - Individuazione delle categorie di imprese che effettuano lavori in appalto.**

In base alle risultanze emerse nel corso delle indagini dirette sono emersi diversi tipi di imprese appaltatrici.

Vi sono imprese specializzate, appaltatrici di opere e di servizi, che sono tecnicamente attrezzate, hanno una loro struttura e, generalmente, applicano, sia pure restrittivamente le leggi ed i contratti di lavoro.

Nelle imprese fornitrici di sola manodopera prevale, invece, il semplice tornaconto speculativo e quasi sempre si tratta di aziende improvvisate, in cui l'attrezzatura tecnica è quasi inesistente. Qui si verificano le situazioni più svantaggiose per i lavoratori.

Nel caso delle cooperative, si verifica la stessa situazione delle imprese, a seconda che si tratti di cooperative serie ed organizzate o di cooperative di «comodo». Queste ultime hanno di cooperativistico solo la ragione sociale; mentre, in realtà, sono degli organismi di cui si valgono alcuni individui per realizzare guadagni non sempre leciti.

Vi sono, poi, le società di fatto di lavoratori, di cui si sono trovati alcuni esempi in provincia di *Siena*, e che sono costituite normalmente da lavoratori ex-dipendenti, ai quali l'azienda dà in appalto determinate lavorazioni.

Infine, vi sono le imprese artigianali ed i lavoratori autonomi a cui le aziende danno in appalto determinati lavori, soprattutto specializzati. E' questa una forma ibrida in cui — a causa della saltuarietà del lavoro

— l'imprenditore non vuole costituire un regolare rapporto di lavoro. Questa soluzione viene accettata dal lavoratore, al quale può anche essere conveniente poter lavorare presso più aziende. Qui, l'appalto di lavoro presenta casi marginali, sovente comprensibili, soprattutto per gli operai specializzati; non mancano però casi di appalti fittizi a cui gli interessati debbono sottostare pur di ottenere il lavoro.

In conclusione le imprese che assumono gli appalti di lavoro si possono suddividere nelle seguenti sei categorie e cioè:

- a) *imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato;*
- b) *imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera;*
- c) *cooperative di lavoro;*
- d) *cooperative di comodo;*
- e) *società di fatto tra lavoratori;*
- f) *imprese a carattere artigiano.*

Nei paragrafi seguenti, si illustrerà quanto è risultato dall'inchiesta per ciascuno di questi sei tipi di imprese.

### **30. - Imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato.**

Sull'esistenza di imprese appaltatrici con una adeguata attrezzatura hanno riferito soltanto i dirigenti sindacali delle organizzazioni dei datori di lavoro ed alcuni rappresentanti di imprese.

Dalle dichiarazioni rilasciate, si è potuto rilevare che le aziende in parola sono, in genere, regolarmente iscritte alle organizzazioni sindacali imprenditoriali e che da parte delle stesse vengono regolarmente applicate le norme contrattuali e previdenziali.

Si tratta, quindi, di imprese serie e ben organizzate.

I dirigenti dell'*Unione industriali di Torino* hanno, ad esempio, così affermato: « Qualche volta, ci sono anche delle imprese veramente serie che danno una garanzia di salario, se non permanente, per un certo periodo, indipendentemente dal lavoro prestato. Ce ne sono state, invece, di quelle che hanno operato quasi sul piano dell'impiego della manodopera clandestina che affluisce a Torino, e che non trova ancora una sistemazione tramite l'Ufficio di collocamento (per il problema della residenza. ecc.), e che quindi viene un po' confinata ».

I dirigenti di una *ditta appaltatrice* di lavori presso cantieri navali di *Palermo* hanno descritto il lavoro svolto, assicurando che ai lavoratori, mentre vengono forniti tutti gli attrezzi necessari ed i mezzi di protezione opportuni, è corrisposto un salario contrattuale.

Il rappresentante dell'impresa, infatti, nel corso del colloquio, ha dichiarato: « La ditta è iscritta alla *Sicindustria*; essa, che lavora unicamente al cantiere da circa 30 anni, applica integralmente nei confronti degli operai gli accordi interconfederali.

E' certo, comunque, che la ditta paga quanto compete agli operai, anzi si può affermare che vi è qualcuno che percepisce di più. Comunque, in modo assoluto, non vi è nessuno che abbia un soldo in meno! ».

### **31. - Imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera.**

Numerosi dirigenti sindacali dei lavoratori e varie commissioni interne hanno messo in evidenza che si presenta spesso il caso di imprese di appalto, le quali sorgono principalmente per fini speculativi e senza alcuna seria attrezzatura tecnica ed organizzazione aziendale.

Numerose sono state le dichiarazioni raccolte su tale problema ed alcune sono già state riportate, trattando altri argomenti inerenti all'appalto. Ci limitiamo, pertanto, a riportarne ora alcune altre, scelte tra le più significative e che mostrano aspetti particolarmente deteriori di queste forme di appalti di lavoro.

La commissione interna di una grande *azienda*, nel corso del colloquio, dopo aver affermato che il sistema dell'appalto di manodopera era, sino a non molto tempo addietro, molto diffuso, ha posto in luce come la stessa commissione interna abbia rivolta la sua azione soprattutto verso due scopi: l'assunzione degli operai inseriti nel ciclo produttivo e l'assegnazione agli operai stessi del materiale antinfortunistico che le ditte appaltatrici non fornivano.

Interessante anche quanto riferito da un'altra commissione interna di una grande *azienda*, che ha posto in rilievo la notevole quantità di lavoro che l'azienda fa effettuare in appalto: « In un reparto vi sono 10-12 imprese di appalto che fanno lavori di manutenzione: fabbri, idraulici, meccanici, falegnami.

Da quando esiste la società, le stesse imprese fanno lavori di costruzione; terminato un lavoro se ne vanno, poi ritornano. La manutenzione era sempre fatta dalle maestranze interne. Nel 1950-1951 si è cominciato

a fare lavori di manutenzione con le imprese artigiane, che assumono personale esterno (ad es. cooperative di manovali che scaricano i vagoni, imprese di pulizia, manutenzione, di tapparelle, mobilio, impianti, macchinario). Si tratta di piccoli imprenditori che vengono con personale loro, il quale ha così costituito il personale di manutenzione interno della fabbrica. Quando il lavoro è finito, l'imprenditore liquida la sua gente.

Non si dà il caso di operai delle imprese che vengono immessi in produzione; la ditta paga bene le imprese e le imprese pagano poco i loro dipendenti.

Il maggior guadagno va agli imprenditori, i quali sorgono continuamente. Anche un nostro assistente, un giorno, ha messo su una impresa di aggiustatura di pavimenti ».

Particolarmente decisa, nelle sue espressioni, una memoria presentata dal *Sindacato chimici della Camera del lavoro di Massa Carrara*, la quale afferma che le imprese appaltatrici di lavoro non trattano secondo i contratti collettivi i dipendenti per ottenere un maggior profitto: « Il trattamento, poi, è peggiore per quei lavoratori che sono sfruttati dalla azienda attraverso le imprese. Bisogna precisare che non si tratta di imprese, ma di alcuni individui senza scrupoli che si prestano al gioco dell'azienda per avere manovalanza a buon mercato e costretta a funzionare da massa-antisciopero. Una massa di disoccupati attende per fare qualche giornata; arriva, poi, l'incaricato dell'impresa che sceglie secondo criteri ben dettagliati coloro che poi entrano a fare qualche giornata.

Coloro che entrano sono maggiormente sfruttati; essi lavorano con un ritmo tale che è massacrante e per retribuzione hanno lire 1.200 al giorno, senza assicurazioni sociali, senza straordinario, senza ferie ed altri benefici previsti dal contratto. Non è difficile rilevare che, sopra questi lavoratori, l'azienda ed i cosiddetti impresari ricavano un utile di oltre 2.500 lire giornaliera ».

Anche nel *Mezzogiorno* il fenomeno è stato ampiamente rilevato.

Ad esempio, i dirigenti della U.I.L. di *Salerno* hanno affermato: « Sotto forma di ingaggi, gruppi di operai vengono rapidamente reclutati e trasportati da una località all'altra senza l'osservanza delle norme che disciplinano il collocamento della manodopera.

Sebbene qualche misura repressiva sia stata adottata, si conferma la esistenza sul mercato del lavoro dei cosiddetti « caporali » che speculano sulla fame e sulla necessità, in queste particolari situazioni ».



### 32. - Cooperative di lavoro.

Il sistema cooperativistico è assai diffuso negli appalti di lavoro, anche perchè le cooperative di lavoro sono particolarmente idonee per l'effettuazione di certi lavori soprattutto per quelli di manovalanza e di facchinaggio.

Vi è, anzi, una tradizione in questo genere di cooperative anche al di fuori del settore industriale; e le organizzazioni sindacali lo hanno ampiamente riconosciuto.

Viene, qui, messa in rilievo la documentazione sulle cooperative normali, le quali assumono lavori di loro competenza e che, quindi, esplicano una funzione connaturale con il movimento cooperativistico.

Vi potrà essere un problema di trattamento, in determinati casi, ma assai spesso, nelle vere cooperative, i lavoratori riescono ad avere un guadagno soddisfacente soprattutto se vi è un lavoro continuo e ricercato.

Scegliamo, dall'ampia documentazione raccolta, le dichiarazioni più esplicative. I dirigenti della U.I.L. di *Venezia* hanno posto in luce come, in linea di massima, i lavoratori delle cooperative percepiscano una equa retribuzione, mentre il problema si presenta più grave per le « carovane ».

C'è un problema di appalti interni ed esterni e di « carovane », che, purtroppo, si concreta in uno sfruttamento del lavoratore. Ci sono anche carovane e cooperative che offrono un lavoro all'operaio per retribuirlo in maniera adeguata. Vengono date 2.000 lire giornaliere di paga.

Tutte le cooperative sono soggette ad un certo controllo. Riteniamo che gli organi governativi possano intervenire nel controllo delle cooperative; ci deve essere infatti qualche rapporto con la Prefettura, ecc., mentre per le carovane ciò non avviene. Nell'interno delle cooperative, c'è sempre qualche cosa di più e di meglio a favore dei lavoratori, che non nelle carovane ».

La *Camera del lavoro di Pisa*, nel corso del colloquio, ha dichiarato: « In merito agli appalti di lavoro, si fa presente che presso la società vi sono delle cooperative completamente staccate dall'azienda, adibite anche a lavori normali della società.

Agli appartenenti a queste cooperative sono corrisposte delle paghe più basse di quelle corrisposte alle maestranze direttamente dipendenti dalla società, pur essendo il lavoro uguale e nonostante che questi operai lavorino sotto l'alea del licenziamento.

In merito a queste cooperative deve chiarirsi che, alla ripresa del lavoro, nell'immediato dopoguerra, esisteva una sola cooperativa con circa 550 dipendenti che lavorava in continuazione con risultati assai lusinghieri ».

Riportiamo ora qualche dichiarazione atta ad illustrare il pensiero dei lavoratori nei confronti delle cooperative che esplicano la loro attività nell'ambiente delle aziende.

La commissione interna di una *ditta di Venezia* ha dichiarato: « Le cooperative sono ammesse per carichi e scarichi e non per altro, ed anche la cooperativa facchini di Murano provvede ai lavori di carico e scarico. E' una regolare cooperativa facchini la quale si avvale anche dell'opera di estranei, i quali vengono pagati secondo l'orario giornaliero.

La cooperativa corrisponde loro lire 250 l'ora. Questi giornalieri non hanno un contratto; se il contratto d'appalto permette di guadagnare tanto, questo guadagno va ai soci della cooperativa e non ai lavoratori estranei, che, come detto, prendono solo 250 lire all'ora.

Questa manodopera viene ingaggiata sul posto ».

Alcuni lavoratori di una *cooperativa metalmeccanica di Palermo* hanno riferito: « La cooperativa è sorta per iniziativa di alcuni operai e tecnici, nel 1948; scopo della cooperativa è quello di prendere lavoro in appalto presso i cantieri navali e presso altre aziende. Essa è sempre in evoluzione, i saldatori sono circa 150 e lavorano quasi tutti ai cantieri; ad essi viene applicato il rapporto di lavoro del cantiere.

Gli operai sono forniti di guanti, grembiuli e di tutto quanto necessita per la protezione; essi sono assunti tramite gli Uffici di collocamento.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro è stato stipulato un accordo tra le organizzazioni sindacali e la *Sicindustria* ».

Il pensiero dei datori di lavoro sull'argomento è stato illustrato in numerose dichiarazioni, tra le quali si riportano quelle di maggiore interesse.

Ecco quanto ha dichiarato un dirigente dell'*Associazione degli industriali di Venezia*, trattando l'argomento delle cooperative: « Anche in altre aziende, c'è il lavoro di carico e scarico e il trasporto del prodotto, che vengono talvolta affidati a cooperative apposite, specializzate in questo

lavoro. Quindi, è assurdo avere il personale fermo per fare facchinaggio; c'è un periodo di tempo che non saprebbe cosa fare. Appare, pertanto, più rispondente alle esigenze della produzione assumere a tempo determinato o affidare il lavoro a cooperative. Questo per quanto riguarda le cooperative.

Il datore di lavoro, di regola, a Marghera corrisponde alle cooperative la stessa cifra che darebbe al medesimo numero di prestatori di opera che assumerebbe; quindi non viene a risparmiare niente. Di conseguenza, il datore di lavoro non ritrae alcun lucro; se, poi, la cooperativa distribuisce questo ricavo con altri criteri interni a seconda delle prestazioni, questo è al di fuori dell'imprenditore industriale ».

*L'Associazione industriali di Palermo*, dal canto suo, ha dichiarato: « Vi sono cooperative che vengono richieste dal cantiere navale per determinate prestazioni a bordo delle navi; generalmente fanno lavoro di facchinaggio e di carenaggio. La statistica delle prestazioni delle navi dà il senso della vertiginosità del movimento del nostro cantiere. In certi momenti, c'è un cumulo di lavoro enorme ed in certi momenti c'è ristagno ed il lavoro non si può regolare con una manodopera propria ».

Anche alcuni dirigenti di aziende, interpellati in proposito, hanno rilasciato interessanti dichiarazioni.

La direzione di una *azienda chimica di Venezia* ha ad esempio, precisato: « Noi abbiamo una cooperativa che espleta il lavoro di carico e scarico dei prodotti e dei vagoni; poi abbiamo delle imprese edili, imprese elettriche, imprese per montaggio dei nuovi impianti.

La società desidera che i dipendenti della cooperativa siano soci, ma naturalmente non può guardare se quelli che vengono mandati sono soci o meno.

Siccome le cooperative sono controllate dalla Prefettura, è da ritenersi che questo non sia un controllo che spetta alla società. Noi chiediamo, peraltro, che vengano date le garanzie dal lato assicurativo ed infortunistico. Un controllo è stato fatto ad una cooperativa ed è stato constatato che il salario che viene corrisposto ai lavoratori è quello previsto dal contratto di lavoro. L'aumento di merito viene dato ogni sei mesi, ed esclusi dal beneficio non ce ne sono; non vengono fatte discriminazioni nel senso politico ».

### 33. - Cooperative di comodo.

Come vi sono le imprese e le cooperative serie, così vi sono le imprese e le cooperative di comodo.

Queste ultime sono solo formalmente cooperative, ma servono soprattutto ad individui di pochi scrupoli per trarre un lucro attraverso l'elusione dei contratti e delle leggi sociali, la cui tutela non si estende ai lavoratori soci di cooperative.

Questo è certamente un grave fenomeno e le organizzazioni sindacali sono state unanimi nel sostenere la necessità che esso sia eliminato nello stesso interesse del movimento cooperativistico.

Si invoca, in merito, l'applicazione severa delle leggi esistenti e delle varie circolari ministeriali per modificare la situazione determinatasi.

La *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria* (U.I.L.) ha sottolineato l'estensione del fenomeno nel settore dichiarando: « Negli ultimi tempi si è andato sviluppando, nel settore, il sistema dell'appalto e sub-appalto, talvolta con la costituzione di pseudo cooperative. Nella gran parte tale espediente ha il solo scopo di sfuggire all'applicazione dei contratti di lavoro, alle norme sui licenziamenti e sulle assunzioni ed alle leggi previdenziali e mutualistiche.

Il trattamento dei lavoratori che operano in queste imprese in appalto e sub-appalto è sempre inferiore a quello praticato ai lavoratori che operano nelle aziende e la differenza è, talvolta, notevolissima.

I lavoratori degli appalti e dei sub-appalti vengono, inoltre, usati come elementi di « rottura » sindacale in occasione di agitazioni e scioperi ».

I dirigenti dell'*Unione industriali di Torino* hanno fatto particolare riferimento all'esistenza di cooperative di comodo, nel corso delle loro dichiarazioni: « Era nata anche una certa distinzione tra quelle che erano le imprese vere e proprie e quelle che erano le cooperative. Ora è avvenuto che gli atteggiamenti degli organi di tutela ministeriale, hanno dimostrato di avere maggiore benevolenza verso le cooperative, rispetto alle imprese.

Questo atteggiamento dovrebbe essere invertito, perchè le cooperative sono spesso un mezzo per sottrarsi agli obblighi di legge, e per non ottemperare a quei doveri che dovrebbero avere anche le cooperative; le altre, al contrario, sono delle imprese che adempiono ai doveri del collocamento, dei contributi ed anche fiscali. Quindi, in sostanza, c'è stato un atteggiamento del tutto formale e non sostanziale; perchè

la cooperativa si sa che, costituendosi, viene a beneficiare di determinate norme che la facilitano nel collocamento, ecc. ».

Nella relazione della *Federchimici* della C.I.S.L. di *Torino*, circa le cooperative di comodo, è detto tra l'altro: « Vi sono leggi che proteggono le cooperative di lavoro, ma non danno modo di controllare l'identità, tra un gruppo di lavoratori che si uniscano allo scopo di procacciarsi il lavoro e mettere da parte qualcosa per i giorni di inerzia, e gli intraprendenti che arruolino persone su cui guadagnare, facendo pagare loro una quota di iscrizione alla cooperativa e, poi, trattenendo un 40 per cento del loro salario ».

Il fenomeno è puntualizzato dalla *Camera del lavoro* di *Torino*, la quale afferma: « Nella stragrande maggioranza dei casi la situazione che si determina è che questi lavoratori, appena ingaggiati, versano un quota azionaria e si impegnano, per statuto, a lavorare per una certa retribuzione. Lo statuto, inoltre, stabilisce che a fine anno c'è la divisione degli utili; ma a fine anno, il bilancio non viene presentato.

E' da tenere presente il fatto che la maggioranza di questi lavoratori è di altre regioni, di altre città; e, non avendo la residenza, è costretta a passare attraverso queste imprese ».

Anche nella provincia di *Milano* il problema delle cooperative di comodo è messo in evidenza dalle organizzazioni sindacali. La U.I.L., infatti, ha dichiarato: « Quando si è cominciato a parlare dell'inizio dei lavori della Commissione di inchiesta, c'è stata qualche grande impresa che si è liberata di questo genere di personale. Il sistema degli appalti non si limita a lavori marginali nell'azienda; ma sono state costituite cooperative fittizie ed i lavoratori vengono inseriti nella normale produzione di fabbrica. In alcune aziende, il numero dei lavoratori facenti capo ad imprese di appalto raggiunge percentuali notevoli. Ciò si verifica, principalmente, perchè esiste un risparmio economico e si evitano responsabilità che ricadono sulle aziende. I lavoratori assunti nelle imprese hanno timore di far sentire la loro voce, perchè sono soggetti all'arbitrio delle imprese e la normale vita sindacale non ha presa in questo campo ».

Anche la *Camera del lavoro* di *Venezia* ha tenuto a sottolineare la gravità del fenomeno in una sua memoria, nella quale tra l'altro afferma: « Altro fenomeno diffuso in provincia è quello delle cooperative di manodopera, della cui attività si servono le aziende industriali per lavori di scarico e carico.

In alcuni casi, le cooperative « forniscono » anche personale specializzato da immettere direttamente nel ciclo produttivo.

Devesi premettere che le cooperative su cui intendiamo soffermarci non sono quelle costituite da facchini regolarmente patentati e la cui attività è disciplinata dalla L. 3 maggio 1955, n. 407 (1), ma sono quelle, purtroppo molte, che forniscono manodopera alle imprese industriali, con l'aggravante che la violazione della legge e l'illecito lucro vengono mascherati dalla forma della cooperazione, la quale, da forma superiore e più civile, è stata degradata a coprire loschi interessi.

Tali cooperative hanno raggiunto punti veramente scandalosi, tanto che in un certo caso si è arrivati, perfino, a fare la pubblicità sul giornale economico della Camera di commercio.

Infatti, su detta pubblicazione si può leggere « carico e scarico e prestazioni di manodopera ». Ci si sente talmente sicuri, che la legge non viene fatta osservare, che si dà pubblicità all'illecito, che si propaga fra i datori privati la esistenza di una organizzazione che è stata creata per l'evasione della legge e per consentire l'assunzione della manodopera alle condizioni più vantaggiose.

Le cooperative di manodopera sono costituite da un numero di soci, i quali, generalmente, sono manovrati da uno o due individui più intraprendenti, che di fatto diventano veri e propri dirigenti di azienda, che intascano la parte più cospicua degli utili, ottenuti, il più delle volte, lucrando su contributi assicurativi non pagati.

La maggioranza del lavoro, però, le cooperative lo svolgono con i cosiddetti occasionali; a questi sono riconosciuti ben pochi diritti, percepiscono la pura paga del manovale comune dell'industria. Solo in certi casi, quando lavorano più di otto ore e sono adibiti ad un lavoro a cottimo, riescono a percepire 1500-1800 lire al giorno.

A Porto Marghera, si assiste al triste spettacolo che i lavoratori disoccupati, a centinaia, stazionano ai cancelli delle fabbriche e nelle vicinanze degli uffici delle cooperative ed attendono che i dirigenti delle stesse li assumano per i vari lavori che spesso si esauriscono nel giro di due o tre ore.

Noi riteniamo che tale sistema debba finire; non si può tollerare che, sotto la veste delle cooperative, si nascondano delle organizzazioni dirette da uomini poco scrupolosi create al fine esclusivo di evadere precise norme di legge ».

(1) L. 3 maggio 1955, n. 407. — *Per la disciplina dei lavori di facchinaggio.* (Gazz. Uff. 23 maggio 1955, n. 117).

La *Camera del lavoro di Napoli*, sul problema, ha dichiarato: « A volte, l'appalto di lavoro avviene attraverso cooperative che sono promosse per iniziativa delle stesse aziende; in tutti questi casi di appalto la paga complessiva si aggira sulle 100-125 lire orarie.

In certi periodi stagionali, queste cooperative forniscono fino a 150 lavoratori ad una stessa ditta. La cooperativa, in effetti, è fittizia, perchè vi è un promotore che ha a disposizione l'ufficio personale delle aziende.

L'assunzione dei lavoratori da parte delle ditte appaltatrici non avviene attraverso il collocamento, ma attraverso i rapporti privati e, poichè si tratta di lavori limitati nel tempo, il lavoratore soggiace a condizioni minime per mantenere buoni rapporti, in vista dell'impiego nella campagna successiva.

Per le cooperative, un gruppo appare come « soci » e deve anche versare le quote sociali, che, poi, sono utilizzate anche per altri lavoratori non soci.

E' da notare che, in molti casi, nelle cooperative, vi sono persone che in effetti non prestano lavoro; spesso si tratta di parassiti i quali si fanno sostituire da determinati lavoratori e ricevono un compenso dal padrone ed un altro lo percepiscono attraverso la paga che versano al lavoratore impiegato quale sostituto.

Nell'industria conserviera si arriva fino al 50 per cento degli addetti dipendenti di imprese, nel periodo stagionale. Un altro settore è quello dei molini e pastifici di Gragnano. Le maestranze, in certi stabilimenti, sono state licenziate e lo stabilimento è affidato ad una cooperativa composta dagli stessi dipendenti. In tal modo vengono ad essi notevolmente decurtati i salari e non sono applicate le leggi sociali dell'azienda.

Esiste fra le altre, una cooperativa che fornisce lavoratori a ditte in molti comuni della provincia; questa cooperativa è stata posta sotto inchiesta.

Nella generalità dei casi le cooperative che praticano appalti di lavoro sono regolarmente costituite ed iscritte nel registro prefettizio, ma molte di queste, in effetti, mascherano veri e propri imprenditori.

In questi ultimi anni il numero di tali cooperative è andato aumentando ».

### **34. - Società di fatto fra lavoratori.**

Nel corso delle indagini è risultato che in provincia di *Siena* sono state costituite delle società di fatto (tra lavoratori licenziati), le quali hanno continuato a fare, in appalto, lo stesso lavoro che veniva svolto pre-

cedentemente presso la impresa dagli operai che poi erano stati allontanati.

I dirigenti della *Camera del lavoro* di *Siena* hanno lamentato che, « da parte degli industriali, vengono fatti eseguire i lavori nell'ambito dell'azienda stessa da queste cosiddette imprese di fatto », hanno, inoltre, osservato che « in tale maniera, oltre al tentativo di dividere sindacalmente i lavoratori, si accentuano i ritmi di lavoro ».

Ripetiamo le dichiarazioni rilasciate in argomento dai predetti dirigenti sindacali: « Altro modo di degenerazione del rapporto di lavoro e di violazione di legge, specie per quanto riguarda le industrie minerarie, è quello della costituzione e dell'inserimento nell'ambito delle aziende, delle cosiddette « imprese di fatto », ossia di società costituite da lavoratori disoccupati, alle quali, da parte degli industriali, vengono fatti eseguire lavori nell'ambito della loro azienda e nello stesso ciclo produttivo.

Queste società di fatto, nel concetto degli industriali, dovrebbero avere la funzione di dividere l'unità aziendale e dei lavoratori, di accentuare i ritmi di lavoro, di permettere loro la pratica delle discriminazioni, di consentire agli industriali medesimi di effettuare i passaggi di certi lavoratori, dalle dipendenze della società di fatto, alle dipendenze dell'azienda centrale. I lavoratori delle società di fatto vengono, infine, utilizzati in funzioni antisciopero e antiagitazione ».

### **35. - Imprese a carattere artigiano.**

L'appalto di lavoro viene a volte dato anche a lavoratori singoli o ad artigiani. Che si tratti di *locatio operis* o di *locatio operarum* non è facile, di volta in volta, chiaramente stabilire. Certo, può accadere che l'appalto mascheri un rapporto di lavoro subordinato, che si intende sottrarre alla disciplina legale e contrattuale.

La *Camera del lavoro* di *Bergamo* ha denunciato addirittura il caso di una impresa appaltatrice che faceva iscrivere i suoi lavoratori all'Associazione artigiani allo scopo di evadere le norme di legge e dei contratti di lavoro.

Il sistema in esame si manifesta, quindi, artificioso e tendente soprattutto a permettere l'evasione alla regolamentazione collettiva del rapporto di lavoro.



Ecco, infatti, quanto ha dichiarato in proposito la suddetta *Camera del lavoro*: « Una impresa di verniciatura non assumeva regolarmente gli operai, ma li faceva tesserare all'Associazione artigiani al fine di non assicurarli e di non pagare loro, nè le ferie, nè la gratifica natalizia, nè l'indennità di licenziamento e tanto meno le festività ».

La commissione interna di una *azienda di Milano* ha dichiarato: « Presso la nostra azienda si sono dati in appalto soltanto i lavori di verniciatura. Vi sono cinque operai, sempre gli stessi da parecchi anni. Si tratta, si può dire, di una singola famiglia di artigiani, che lavorano per proprio conto, in un reparto a sé stante. Non presentano il cartellino alla porta e si servono di materiale proprio ».

I rappresentanti della stessa azienda, interrogati in proposito, hanno confermato che il lavoro di verniciatura viene dato in appalto ed hanno affermato: « Noi diamo qualche lavoro fuori ad altre ditte, con nostro disegno, e questo solo se c'è molto lavoro che non possiamo fare in fabbrica tempestivamente, nelle attuali condizioni di poco spazio in cui viviamo ora. Abbiamo la verniciatura che è in appalto; si tratta di artigiani che lavorano in proprio e fanno anche lavori per altri.

Non sono tenuti ad un orario di lavoro e vengono soltanto quando c'è lavoro.

Forse, quando sarà aperta la fabbrica nuova, questo sistema cambierà; ci saranno nostri verniciatori, o forse saranno assunti quelli che ci sono adesso, perché sono qui da molti anni ».

Anche dai colloqui avuti con la direzione di una *ditta metalmeccanica di Roma* risultano dati in appalto i lavori di verniciatura. Riportiamo uno stralcio del colloquio intercorso: « La verniciatura la diamo a gruppi di artigiani secondo l'importanza dei pezzi da eseguire; i dipendenti di questa cooperativa di artigiani, sono iscritti all'I.N.P.S., all'I.N.A.M. ed all'I.N.A.I.L.

Noi diamo loro l'attrezzatura e i materiali; loro mettono soltanto la manodopera. D'altra parte, mentre ad un altro operaio si può far eseguire un altro lavoro, ad un verniciatore che cosa altro si può far fare? Appunto per questo preferiamo dare tale lavoro in appalto ».

## CAPITOLO V

IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI  
DELLE IMPRESE APPALTATRICI

Sommario:

- SEZ. I. - Il trattamento economico e normativo. 36. - *Individuazione delle diverse situazioni di trattamento economico e normativo.* 37. - *Trattamento superiore al normale.* 38. - *Applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro.* 39. - *Trattamento di fatto inferiore.* 40. - *Applicazione di un contratto collettivo con trattamento inferiore.* 41. - *Retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali.* 42. - *Assunzioni con contratto a termine.* 43. - *Illeciti guadagni delle imprese appaltatrici a danno dei lavoratori.* 44. - *Capitolato di appalto che vincola all'osservanza delle leggi sociali e dei contratti collettivi.*
- SEZ. II. - Il trattamento previdenziale ed antinfortunistico. 45. - *L'importanza del problema previdenziale ed antinfortunistico.* 46. - *Il trattamento previdenziale.* 47. - *La prevenzione infortuni.*

## SEZIONE I. - IL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

**36. - Individuazione delle diverse situazioni di trattamento economico e normativo.**

Dalle numerose dichiarazioni, sia dei rappresentanti sindacali dei lavoratori, che dei rappresentanti dei datori di lavoro, si è potuta rilevare una grande disparità nel trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici.

Si va da trattamenti salariali addirittura superiori a quelli degli altri lavoratori delle aziende in cui operano le imprese appaltatrici, ai trattamenti più depressi.

Si sono riscontrate situazioni molto diverse che possiamo raggruppare come segue:

- a) *trattamento superiore al normale;*
- b) *applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro;*
- c) *trattamento di fatto inferiore;*
- d) *applicazione di un contratto collettivo con trattamento inferiore;*

- e) *retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali;*
- f) *assunzioni con contratto a termine;*
- g) *illeciti guadagni delle imprese appaltatrici a danno dei lavoratori;*
- h) *capitolato d'appalto che vincola all'osservanza delle leggi sociali e dei contratti collettivi.*

In questa sezione del capitolo sono state riportate le dichiarazioni più significative su queste diverse situazioni, mentre altre dichiarazioni sono riportate nel corrispondente volume di *Documenti*.

### **37. - Trattamento superiore al normale.**

Vi sono quattro dichiarazioni, di cui tre riguardanti la medesima azienda, che rilevano, per determinati casi, un trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici superiore al trattamento normale esistente nelle aziende.

Ora benché queste dichiarazioni siano le uniche — e, quindi isolate, nella gran massa delle altre dichiarazioni che prospettano, invece, trattamenti inferiori od al massimo uguali — non si può negare l'esattezza delle osservazioni contenute.

Esse, anzi, dimostrano che, qualora il fenomeno degli appalti di lavoro fosse contenuto nei suoi limiti normali, i lavoratori non ne avrebbero alcun danno, in quanto l'appalto si avrebbe solo nelle imprese tecnicamente attrezzate con operai altamente specializzati e che, quindi, godrebbero di un particolare adeguato trattamento.

Riportiamo anzitutto le dichiarazioni del rappresentante dell'*Associazione dirigenti aziende industriali* di Napoli: « Non ritengo che gli appalti di lavoro siano eccessivamente diffusi. Bisogna tener conto di esigenze che sono essenziali all'organizzazione industriale. Vi è tutta una attività di continua revisione, ammodernamento di impianti, che non può essere effettuata dal personale in organico.

Attraverso gli appalti di lavoro, si dà la possibilità anche alle piccole industrie ed all'artigianato di esistere sussidiariamente alle grandi industrie. Non sempre questo determina un peggioramento delle condizioni, specie sulla paga oraria; in molti casi, trattandosi di operai specializzati, essi hanno dagli appaltatori paghe anche superiori a quelle correnti nelle aziende ».

Proseguendo nel colloquio, lo stesso rappresentante ha, poi, aggiunto: «Desidero far rilevare che, per alcune di queste specializzazioni — per esempio i ferraioli addetti alla costruzione dei forni — vi è un trattamento persino superiore a quello degli operai specializzati delle aziende, i quali quando lavorano a caldo hanno una speciale indennità.

Le principali aziende inseriscono nei contratti di appalto delle clausole per cui devono essere rispettate le leggi, soprattutto quelle previdenziali ».

Nel corso del colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione industriali di Genova*, è stato chiesto all'Associazione stessa se gli operai che lavorano con una impresa appaltatrice e che eseguono lo stesso lavoro degli operai interni, sono pagati meno dei dipendenti dell'azienda.

I rappresentanti industriali hanno risposto testualmente: «Da noi, invece, capita proprio il contrario; e, cioè, che gli operai dell'azienda percepiscono meno di quanto percepisce l'operaio che lavora saltuariamente ».

I rappresentanti della commissione interna di un *Cantiere navale di Genova*, nel corso del colloquio, hanno confermato quanto sopra e rilevato che, a volte, ove scarseggi la manodopera, gli operai delle ditte vengono pagati di più. Ed ecco la dichiarazione: «Il trattamento varia a seconda della richiesta di lavoro e della manodopera disponibile; ci sono ditte appaltatrici che hanno necessità di operai che sulla piazza scarseggiano ed allora pagano di più ».

Gli stessi rappresentanti hanno, poi, aggiunto che, «comunque, la base contrattuale resta quella della categoria ».

Anche il rappresentante dell'U.I.L. di *Genova* ha precisato: «Per quanto riguarda un particolare cantiere navale di Genova, abbiamo notato che sono meglio pagati i saldatori delle imprese che i saldatori dipendenti dall'azienda ».

### **38. - Applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro.**

Vi sono numerose dichiarazioni, soprattutto da parte dei rappresentanti delle Associazioni industriali e da parte delle aziende, dalle quali risulta che ai lavoratori delle imprese appaltatrici viene corrisposto tutto quanto stabilito dai contratti collettivi. In questo senso inoltre,

vi sono anche alcune dichiarazioni di commissioni interne e di singoli lavoratori.

E' evidente, tuttavia, che l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro non significa che i lavoratori delle imprese appaltatrici abbiano lo stesso trattamento di fatto degli altri lavoratori occupati nell'azienda.

Questo è un altro problema, che si esaminerà nel paragrafo seguente.

Qui, riportiamo solo una breve documentazione riguardante la normale applicazione dei contratti, scelta tra le varie dichiarazioni che — occorre precisare — sono abbastanza numerose anche da parte dei lavoratori.

Vi sono, poi, delle aziende che impegnano le imprese appaltatrici all'osservanza delle leggi e dei contratti collettivi; ma, data l'importanza di questo argomento, ne tratteremo a parte, pur facendone già qui menzione, dato lo stretto collegamento esistente.

Esaminiamo anzitutto le dichiarazioni dei rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro, i quali spesso hanno riferito che i lavoratori delle imprese appaltatrici hanno, se non il trattamento di fatto, il trattamento minimo previsto dal contratto collettivo di lavoro.

Da parte dell'*Unione industriali di Torino* si è così dichiarato: «Noi abbiamo fatto un'azione per favorire l'assorbimento, e le aziende ci hanno seguito. E devo dire — questo è un altro punto importante — che anche i lavoratori che lavorano in appalto hanno generalmente i minimi contrattuali, anzi direi nella totalità. Qualche volta, hanno dalla azienda perfino un premio».

Identica affermazione ha fatto l'*Associazione industriali di Genova* che, in una sua relazione afferma: «L'affidare in appalto le accennate lavorazioni risponde esclusivamente ad inderogabili necessità di ordine tecnico-organizzativo aziendale. Infatti, sotto il profilo economico tale situazione costituisce, in genere, un aggravio perché le imprese appaltatrici ovviamente sono tenute al rispetto delle norme tutte del contratto di lavoro e dei normali adempimenti assicurativi e previdenziali».

Nello stesso senso si esprime, nella memoria presentata, l'*Associazione industriale lombarda*: «Le imprese appaltatrici — da quanto ci è dato sapere — risultano regolarmente costituite ed osservano altrettanto regolarmente tutte le norme applicabili all'industria: da quelle legislative attinenti all'obbligo dell'assunzione dei lavoratori tramite gli uffici di collocamento e del pagamento dei vari contributi assicurativi

e previdenziali, alle altre riguardanti l'applicazione degli istituti normativi e dei minimi di retribuzione previsti dai contratti ».

E così, la relazione presentata dall'*Associazione industriali di Sondrio*: « Da quanto consta a questa Unione, anche le imprese appaltanti e sub-appaltanti corrispondono ai loro dipendenti tutto ciò che è previsto dai contratti di lavoro ».

Tra le dichiarazioni delle direzioni aziendali riportiamo quella di una *azienda chimica della Toscana* che afferma quanto segue: « Speculazioni da parte della società in questo campo non ce ne sono state; perché i lavoratori, pur non essendo alle dirette dipendenze, sono stati pagati con i minimi salariali. Da un anno e mezzo a questa parte, la società, pur avendo dovuto mantenere ancora in servizio della manodopera fornita dalle cooperative, ha raggugliato la retribuzione di detta manodopera a quella in atto nella società stessa ».

A *Palermo*, i dirigenti di una *impresa appaltatrice* presso i Cantieri navali riuniti, hanno ricordato uno specifico accordo salariale (stipulato in sede sindacale) contemplante particolari norme per i lavoratori delle imprese appaltatrici: « In questo accordo vennero percentualizzate tutte le indennità, e, cioè l'indennità di preavviso, le 200 ore e le ferie, le festività nazionali e l'anzianità. Da tutte queste percentuali, si ricavò la paga giornaliera, dalla quale risultò la paga oraria di lire 163,50, compensativa di tutte le indennità.

Rimane, quindi, chiaro che in caso di licenziamento la ditta non deve corrispondere nulla perché nella paga oraria vi è compreso tutto ».

Riportiamo, infine, la dichiarazione di una organizzazione sindacale, alcune dichiarazioni di lavoratori e di una commissione interna dalle quali si rileva che, in determinati casi, il trattamento praticato dalle imprese è all'incirca normale e non in deroga ai contratti di lavoro.

Il *Sindacato nazionale fibre tessili artificiali (C.I.S.NA.L.)* trattando l'argomento, ha specificato: « Si riscontrano, in misura molto limitata, ma sempre con l'applicazione, agli effetti dei salari, del contratto di lavoro ».

La commissione interna di una *azienda metalmeccanica di Napoli* nel corso del colloquio ha dichiarato: « L'azienda dà in appalto la spaccatura e la fasciatura del ferro. Si tratta di lavori a freddo e i lavoratori non partecipano alla nostra attività vicino ai forni.

L'appalto è dato ad una cooperativa di una ventina di persone e la lavorazione ha carattere continuativo. La azienda corrisponde una somma complessiva alla cooperativa in relazione ai quintali; ma, più o meno, i lavoratori della cooperativa vengono a prendere la paga sindacale e gli assegni familiari ».

Nel corso del colloquio — a *Sondrio* — con una delegazione di lavoratori di un cantiere montano di una *impresa edile* che lavora per una grande azienda, un operaio ha dichiarato: « L'impresa rispetta i contratti e corrisponde ai suoi dipendenti le indennità speciali previste; non mi risulta che vi siano differenze nel trattamento economico fra i lavoratori dell'impresa e dell'azienda committente ».

La relazione del *Sindacato ferrovieri* aderente alla C.G.I.L. di *Roma* (settore trasporti terrestri) così si esprime in argomento: « Circa il rispetto del contratto di lavoro, la situazione è pressoché normale nella maggioranza delle ditte che hanno lavori a Roma, dove esistono commissioni interne ed un legame con le organizzazioni sindacali ».

### 39. - **Trattamento di fatto inferiore.**

E' questo, purtroppo, ciò che normalmente accade, tanto che è pacificamente ammesso anche dai datori di lavoro.

Soprattutto, nelle grandi aziende — nelle quali si ha un trattamento per i lavoratori dipendenti, spesso notevolmente superiore ai minimi contrattuali — si assiste al fenomeno per cui i lavoratori delle imprese, pur avendo il minimo contrattuale, si trovano in una situazione di netto sfavore rispetto agli altri lavoratori operanti nella stessa azienda.

Questo è un fatto assai importante, in quanto ci indica che lo studio del problema del lavoro in appalto non può limitarsi al problema del rispetto dei contratti collettivi, ma deve tenere presente tutto il complesso del trattamento aziendale, soprattutto oggi quando si sta assistendo ad un sempre maggior estendersi della contrattazione aziendale.

Le dichiarazioni, sia dei datori di lavoro, che dei lavoratori, sono assai esplicite e ci spiegano ampiamente i termini del problema.

Iniziamo, riportando alcune dichiarazioni più significative dei datori di lavoro.

I dirigenti di una grande *azienda metalmeccanica* di *Milano* hanno dichiarato: « In questi casi, i lavori vengono affidati ad un certo nu-

mero di manovali; questi manovali, poi, sono assorbiti dalla azienda ed entrano a far parte della maestranza. Attualmente ne abbiamo una sessantina impiegati in lavori ausiliari e circa 80 operai al magazzino e al trasporto merci.

Questi lavoratori percepiscono, naturalmente, una retribuzione inferiore alle maestranze interne ».

I dirigenti di una *azienda* del settore della gomma di *Torino* ammettono le differenziazioni, ma precisano che hanno imposto alle imprese determinate paghe, evidentemente superiori ai minimi, perché il distacco non sia eccessivo: « Abbiamo una impresa che lavora per noi e che ci dà la manodopera variabile di giorno in giorno per lo scarico dei vagoni. Abbiamo anche imposto all'impresa determinate paghe perché non volevamo avere un distacco eccessivo.

Abbiamo questa sola impresa anche perché ci è stato garantito che è una impresa seria; per il lavoro di manovalanza usiamo il nostro personale ».

Molto interessante è stato il colloquio con i dirigenti di una *azienda metalmeccanica* di *Milano*, durante il quale è stata analizzata la differenza del costo della manodopera, tra gli operai dell'azienda e gli operai delle imprese appaltatrici.

Riportiamo uno stralcio del verbale del colloquio stesso: « Adesso si utilizza il personale, mentre prima si prendeva una impresa, si faceva fare il preventivo e non ci si curava che di dirigere i lavori. Adesso abbiamo questo lavoro occasionale di verniciatura con degli operai, limitatamente a questo fabbisogno.

Se noi abbiamo 6 verniciatori che bastano per il lavoro normale, ne prendiamo altri 5 in occasione di lavori di punta da una cooperativa e paghiamo a questa cooperativa lire 280-300 all'ora ».

I predetti dirigenti concludono riconoscendo che la differenza di paga è evidente e salta all'occhio, « ma è giustificata da un minor rendimento di queste persone esterne ».

I rappresentanti sindacali dei lavoratori, le commissioni interne ed i singoli lavoratori hanno ampiamente illustrato la situazione, come risulta dalla documentazione.

Riportiamo una dichiarazione significativa di una commissione interna di una *azienda* di *Genova*: « Quando c'è tanto lavoro, lo scarico dei rottami viene effettuato da operai giornalieri. Siccome, però,



ci sono gli organici incompleti, nelle squadre vengono immessi, sempre come giornalieri, elementi presi da una azienda fornitrice di manodopera. Si tratta di una cooperativa costituita per i lavori della ferrovia, la quale avendo manodopera a disposizione, la impiega a richiesta di questa o di altra azienda.

Noi non ce l'abbiamo con la cooperativa; ma il fatto di avere dei lavoratori nelle squadre che prendono 600-700 lire di meno al giorno, danneggia anche noi ».

#### **40. - Applicazione di un contratto collettivo con trattamento inferiore.**

Molto spesso, il sistema dell'appalto di lavoro dà modo alle imprese appaltatrici di applicare un contratto di lavoro diverso e meno oneroso di quello alla cui osservanza è tenuta l'azienda.

In questo modo, i lavoratori ne hanno un danno notevole soprattutto quando le aziende, ad esempio quelle del settore elettrico, hanno un trattamento contrattuale assai elevato.

Numerose sono le dichiarazioni in merito da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle commissioni interne, che lamentano il fatto sopraindicato.

Vi è anche una significativa ammissione da parte dei rappresentanti del *Sindacato dirigenti aziende industriali di Napoli*, con la quale iniziamo la documentazione: « In effetti, avviene che le ditte appaltatrici non corrispondono il trattamento delle aziende appaltanti, ma quello relativo alla categoria di attività specifica esercitata dalla impresa appaltatrice. Ad esempio non già il contratto dei metalmeccanici, ma il contratto edili.

E' da notare, a questo proposito, che non sono notevoli le differenze dei trattamenti e che, comunque, si tratta di lavoratori appartenenti a quella determinata categoria ».

Ampio e dettagliato un pro-memoria del *Sindacato dipendenti aziende elettriche (C.G.I.L.) di Genova*, dal quale stralciamo alcuni brani: « Un altro problema, che sta assumendo proporzioni tali da allarmare i lavoratori della categoria, è quello degli appalti anche nei lavori di preminente spettanza delle aziende elettriche; queste imprese di appalto, spesso, permettono alle aziende di eseguire lavori ad un minor costo.

Le imprese di appalto svolgono i più disparati lavori, compresi quelli di esercizio come: sostituzione, rafforzamento, allacciamento linee, installazione pali e tralicci di linee, cambio ed installazione dei contatori. In questi ultimi tempi si è arrivati a dare in appalto persino la esattoria delle utenze domestiche, con una percentuale che varia dalle lire 8,50 alle 12 per bolletta, per cui il lavoratore, pur lavorando tutto il mese, non riesce a superare le 20 mila lire mensili.

Questa situazione ha provocato una notevole riduzione nell'organico dell'azienda, in quanto i lavoratori posti in pensione vengono sostituiti solo in minima parte, creando grave disagio per i dipendenti, che si trovano in numero sempre meno corrispondente all'aumento del lavoro, dovuto allo sviluppo delle abitazioni e degli utenti da servire.

Vi sono anche altre gravi conseguenze, come ad esempio:

— la violazione della legge sul collocamento, in quanto le ditte appaltatrici assumono il personale condizionalmente al parere delle aziende elettriche, le quali esigono che i lavoratori siano di loro gradimento dal punto di vista sindacale;

— l'evasione, da parte delle aziende, del versamento dei contributi al fondo autonomo di pensione;

— una decurtazione delle retribuzioni dei dipendenti delle ditte appaltanti, i quali, nel migliore dei casi, sono pagati secondo il contratto dei metalmeccanici; mentre altri lo sono in base a quello degli edili, quando non si arrivi al trattamento artigiano, come nel caso delle piccole ditte appaltatrici, che danno retribuzioni giornaliere di circa 1000 lire;

— una inferiore condizione per i lavoratori degli appalti sul piano normativo e previdenziale;

— l'impossibilità per i lavoratori degli appalti di maturare l'anzianità e di migliorare il proprio trattamento, in quanto, nel maggior numero dei casi, vengono considerati come occasionali o assunti con contratti a termine».

Molto dettagliate anche le relazioni della C.I.S.L. e della *Camera del lavoro* di Sondrio sugli appalti del settore idroelettrico, che illustrano ampiamente la situazione del settore.

La C.I.S.L. afferma, fra l'altro, che vi sono lavoratori di una impresa appaltatrice che sono prestati ad una società elettrica, e da questa adibiti alla sorveglianza dei lavori che esegue un'altra impresa. E prosegue: «E' indubbio che il rapporto di lavoro non intercorre fra

i lavoratori e la prima impresa, e che i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati fra le parti nascondono una violazione del contratto collettivo di lavoro. Infatti, il contratto applicato ai prestatori d'opera in parola è quello dell'edilizia e non degli elettrici ».

#### **41. - Retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali.**

Vi sono numerose dichiarazioni da parte dei rappresentanti dei lavoratori che mettono in evidenza come dalle imprese appaltatrici siano corrisposte retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali.

In linea generale, si deve fare una constatazione; e cioè, che il fenomeno è assai più evidente nell'Italia meridionale, che nell'Italia settentrionale. Si può anzi dire che, nel nord, il lavoratore delle imprese appaltatrici ha, in genere, il minimo contrattuale, anche se non ha il trattamento superiore di fatto degli altri lavoratori; mentre invece, nel sud, i lavoratori delle imprese appaltatrici hanno i salari assai al di sotto dei minimi contrattuali.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori sono concordi nelle loro dichiarazioni che illustrano situazioni veramente di seria gravità.

Ecco, ad esempio, quanto dichiara la C.I.S.L. di *Potenza*: « Un altro caso è quello delle imprese che appaltano i lavori per conto della Cassa del Mezzogiorno. Esse prelevano la manodopera dalla montagna e la pagano con una somma che si aggira dalle lire 300 alle lire 500 al giorno. Al momento in cui passa un'ispezione, gli operai corrono al margine della strada e, poi, riprendono il lavoro appena finita l'ispezione ».

E la *Camera del lavoro* di *Potenza* così precisa: « Nessuna tabella salariale viene rispettata. Il lavoratore cottimista viene, così spremuto fino all'inverosimile!

I lavoratori spesso non sanno chi sia l'impresa sub-appaltante, la quale, di massima, è diretta da un capo operaio. La impresa appaltatrice si disinteressa completamente del lavoro, dovendo corrispondere soltanto il salario relativo alle giornate pattuite e concordate col sub-appaltatore.

Ci sono delle ditte che pagano, ad esempio lire 1.300 al giorno al lavoratore; ma lire 1.100 sono degli assegni familiari della previdenza sociale. Quindi, il lavoratore, di effettivo salario, percepisce lire 200 giornaliere dal datore di lavoro. Alcune imprese, perciò, assumono preferibilmente lavoratori con famiglia numerosa ».

Anche a *Catania* le organizzazioni sindacali hanno denunciato trattamenti salariali estremamente depressi.

La *Camera del lavoro* ha dichiarato, inoltre, che neppure le imprese appaltatrici di opere pubbliche rispettano gli obblighi prescritti dai capitolati di appalto.

Identiche affermazioni hanno fatto la C.I.S.L. e la C.I.S.NA.L. dello stesso capoluogo; e quest'ultima, inoltre, precisa: « Per sfuggire a qualsiasi controllo, per decurtare ancora quel minimo salariale del contratto integrativo provinciale, così come avviene nell'edilizia, è sorta nella provincia una pletera di « appalti » e pseudo appaltatori.

L'enorme mole di vertenze presso l'Ufficio provinciale del lavoro, che terminano sempre con il rituale verbale negativo « per assenza del convenuto sebbene regolarmente invitato », ne sono la prova più lampante ».

A *Taranto*, la C.I.S.L. ha denunciato la gravità del fenomeno degli appalti di lavoro che portano a trattamenti assai al di sotto dei minimi contrattuali. Ed un operaio di Taranto ha confermato quanto sopra con parole assai significative: « Sono stato quattro anni con una impresa che lavorava per le ferrovie e mi era corrisposto un trattamento di fame: 500 lire al giorno.

Questa era una ditta che aveva preso un appalto dalle ferrovie, era una cooperativa. Questa cooperativa era fatta di soci, ma metà di questi erano parenti fra loro e la maggioranza degli introiti veniva divisa tra loro stessi ».

#### **42. - Assunzioni con contratto a termine.**

I lavoratori delle imprese appaltatrici, molto spesso, hanno un rapporto saltuario, anche per la natura e per il lavoro delle imprese da cui dipendono.

Spesso sono giornalieri — e cioè, con rapporto di lavoro che si può risolvere ogni giorno — e, altre volte, hanno contratti a termine.

Così, non solo questi lavoratori hanno un trattamento inferiore agli altri lavoratori; ma, per di più, il loro rapporto di lavoro è precario, ed assai sovente saltuario.

Abbiamo voluto riportare tre dichiarazioni in cui si denuncia esplicitamente questa situazione.

Ecco quanto afferma la C.I.S.NA.L. di *Milano* nel suo memoriale: « In alcuni casi queste cooperative e imprese appaltatrici entrano nello

stabilimento per lavori non indipendenti, ma paralleli al ciclo produttivo, e si incorporano successivamente in detto ciclo, sì da formare con i loro dipendenti e con la maestranza preesistente un tutto unico, differenziandosi, da questi ultimi, solo nel trattamento economico, assicurativo, normativo.

I lavoratori assunti nella generalità dei casi con brevissimi contratti a termine, danno la possibilità all'appaltatore di eludere tutte le disposizioni in materia assicurativa, pur essendo adibiti a lavori per i quali la maestranza stabile fruisce delle varie indennità contrattuali (lavori pesanti, lavoro nocivo, premi di produzione, incentivo ecc.)».

Ecco quanto dichiara la commissione interna di una media *azienda del nord*: «Per quanto riguarda gli appalti, c'è un'impresa che fa capo ad un geometra dipendente della ditta, il quale ha 14 manovali alle proprie dipendenze, per lavori di manutenzione. L'impresa figura sotto il nome del dipendente e questi manovali, che non fanno parte della ditta, sono pagati con i minimi salariali ed assunti a termine.

L'azienda, anzichè assumere della manodopera, si serve di questa impresa, anche nei reparti. Non sono sempre 14, possono essere a volte 20, a volte 2 o 3; se un giorno manca un manovale in fonderia, prendono uno di questi dell'impresa e lo mandano là. Questi dell'impresa fanno tutti i lavori come i nostri manovali in officina e ci pregano di non dire niente per la paga bassa, perché hanno paura che li mandino via».

Ed ecco, infine, quanto risulta dal memoriale della C.I.S.L. di *Palermo*: «Un sistema che ha ormai preso una certa diffusione, è quello degli appalti di lavoro. Caratteristico è, a questo proposito, il sistema degli appalti in atto nei cantieri navali di Palermo. Su circa 5.000 lavoratori, che arrivano in periodo di punta anche a 7.000, gli operai dipendenti direttamente dal cantiere, sono poco più di 2.000; il resto è costituito da una massa di manodopera fluttuante, dipendente da ditte e cooperative appaltatrici di lavori. Gli operai vengono assunti con contratto a tempo determinato e, se fino ad oggi si è riusciti, dopo anni di lotta, a fare applicare integralmente il contratto nazionale di categoria, tuttavia ciò determina un evidente squilibrio di trattamento tra gli operai dipendenti effettivamente dal cantiere e i cosiddetti avventizi, che pure lavorano indifferentemente negli stessi posti di lavoro e nelle stesse lavorazioni».

### 43. - Illeciti guadagni delle imprese appaltatrici a danno dei lavoratori.

Da alcune situazioni esaminate si è potuto dedurre che, a volte, il trattamento peggiore ai lavoratori delle imprese appaltatrici non dipende dal fatto che sia stato posto in essere un appalto, quanto dal modo come l'impresa appaltatrice opera, giungendo fino a devolvere a proprio vantaggio una parte dei compensi che, in base al rimborso delle retribuzioni corrisposte dalle aziende appaltanti o in base ai costi con queste ultime concordati, sarebbero dovuti andare ai lavoratori delle imprese appaltatrici.

Vi sono due significative dichiarazioni, una dei rappresentanti della *Associazione degli industriali di Venezia* ed una dei rappresentanti della *Associazione dirigenti aziende industriali di Napoli*, che confermano questo fatto.

Ecco la dichiarazione dei rappresentanti degli *Industriali di Venezia*: « Il datore di lavoro, di regola, corrisponde alla cooperativa la stessa cifra che darebbe al medesimo numero di prestatori d'opera assunti direttamente; quindi, non risparmia niente. Di conseguenza, il datore di lavoro non ritrae alcun lucro; se poi la cooperativa distribuisce questo ricavo con altri criteri interni a seconda delle prestazioni, questo è al di fuori dell'imprenditore industriale ».

E queste sono le dichiarazioni dei rappresentanti dei *Dirigenti aziende industriali di Napoli*: « Considerato dal punto di vista strettamente economico, il ricorso all'appalto di lavoro è consigliato dalla esigenza di fronteggiare temporaneità di lavoro e particolari specializzazioni. Ciò non toglie, però, che vi possono essere dei riflessi sociali, perché le aziende appaltatrici possono essere indotte, a non dare il trattamento spettante, sia per legge che per contratti collettivi e a non provvedere interamente agli oneri previdenziali.

Ciò non sfugge ai dirigenti delle grandi aziende, ma è certo che si tratta di sistema che noi non possiamo approvare ».

Per quanto riguarda le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ne riportiamo alcune scelte tra le più precise.

Molto esatta è una dichiarazione rilasciata dalla *Camera del lavoro di Torino*: « Per quanto riguarda la retribuzione, al momento attuale, i lavoratori vengono pagati sulle 140 lire all'ora.

Questa è la paga; ma 140 lire all'ora comprendono le ferie, la gratifica natalizia, le festività nazionali, le assicurazioni sociali; comprendono tutto! Questi lavoratori non hanno alcuna possibilità di reclamare; con le 140 lire è tutto liquidato.

Sulla ragione dell'estensione del fenomeno si deve fare la seguente considerazione: che esistono questi impresari — chiamiamoli così — i quali guadagnano enormemente. E qui si tratta di cifre che ascendono a decine di milioni, perché dall'industriale è corrisposta una larga retribuzione oraria, mentre al lavoratore è versata una retribuzione oraria enormemente inferiore, con tornaconto, perciò, dell'impresario, e in diretto tornaconto dell'imprenditore perché viene creata una situazione di concorrenza fra la manodopera ».

Nello stesso senso si esprime il rappresentante dell'U.I.L. di *Napoli*: « La non applicazione dei contratti collettivi è generalizzata nelle imprese appaltatrici e sub-appaltatrici, che operano nelle grandi industrie e ciò fa aumentare notevolmente la percentuale di lavoratori non tutelati.

L'azienda, in generale, corrisponde all'appaltatore paghe equivalenti a quelle dei lavoratori alle sue dirette dipendenze, ma gli appaltatori corrispondono ai loro lavoratori paghe inferiori. L'azienda, peraltro, realizza altri benefici ».

Ed ecco quanto dice la commissione interna di una grande *azienda meridionale*: « Per gli operai, che vengono usati per la manovalanza, l'azienda paga alle ditte appaltatrici la retribuzione che corrisponde ai suoi dipendenti.

Le ditte appaltatrici, però, ai lavoratori che assumono, danno delle paghe di gran lunga inferiori. Per le assunzioni, queste aziende non si rivolgono all'ufficio di collocamento ».

#### **44. - Capitolato di appalto che vincola all'osservanza delle leggi sociali e dei contratti collettivi.**

Alcune aziende, nei contratti di appalto vincolano, con precise norme contrattuali, le imprese appaltatrici ad osservare le disposizioni di legge o dei contratti collettivi di lavoro.

Ciò sta a confermare che il problema del trattamento dei lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici, riguarda — e deve riguardare — anche le imprese appaltanti, che, in alcuni casi, si sono opposte alla degenerazione del sistema.

Viene riportata anzitutto una serie di dichiarazioni, dalle quali risulta l'esistenza di una precisa norma di vincolo del contratto di appalto. Quindi, verrà citata anche una documentazione in cui, pur non risultando il vincolo, il problema viene affrontato sia dai lavoratori che dai datori di lavoro.

Nel corso del colloquio, i rappresentanti dell'*Associazione industriali di Genova* hanno dichiarato: «Le nostre aziende accettano soltanto quelle imprese che sono perfettamente in regola, con le leggi e con i contratti di lavoro, altrimenti non si accettano».

Per quanto riguarda l'esistenza di una norma vincolante nel contratto d'appalto, i rappresentanti dell'*Unione industriali di Napoli*, ad esempio, hanno dichiarato: «Il problema del rispetto delle leggi e dei contratti, da parte delle ditte appaltatrici, può essere risolto soltanto con una legge che renda obbligatori i contratti di lavoro *erga omnes* ed in parte attraverso la vigilanza.

Si deve, però, ricordare che le grandi aziende hanno per predisposizione, l'abitudine di inserire nei capitolati di appalto, l'impegno preciso dello appaltatore di rispettare, nei confronti dei loro dipendenti, sia i contratti collettivi di lavoro, sia tutte le leggi sociali. Per quanto attiene, poi, al rispetto delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, le aziende appaltatrici curano addirittura la diretta applicazione delle norme di legge vigenti nella materia».

E l'*Associazione industriali di Palermo* nel suo memoriale afferma in proposito: «che gli stessi cantieri esigono dalle ditte appaltatrici il pieno rispetto delle leggi e dei contratti in materia».

Molte aziende visitate hanno affermato l'esistenza di queste precise norme di garanzia nel trattamento dei lavoratori delle imprese.

E così, nel pro-memoria presentato dai dirigenti di un *cantiere* (della zona montana) della provincia di *Sondrio* viene riferito che: «I rapporti tra stazione appaltante e impresa assuntrice vengono disciplinati da convenzioni studiate di volta in volta ed adattate alle particolari circostanze».

La direzione di una grande *azienda metalmeccanica* del *Piemonte* è stata molto esplicita in proposito. Nel corso del colloquio, infatti, ha dichiarato: «Noi, normalmente, non eseguiamo montaggi con personale nostro perché questo lavoro è talmente saltuario e soggetto ad



oscillazioni che sarebbe praticamente impossibile. Quindi, in genere, quando si tratta di fare un impianto, non appaltiamo la manodopera ad ore di lavoro, ma diamo l'incarico ad un'impresa. Noi ci premuriamo, in tutti i contratti, di inserire la clausola che, da parte delle imprese, devono essere rispettati i minimi contrattuali di categoria, che gli operai devono essere a posto col collocamento e che tutta la parte assicurativa deve esser rispettata. In diversi casi, abbiamo anche effettuato, al di fuori di quello che eravamo tenuti a fare, dei controlli per vedere se questo era fatto. Non lo facciamo normalmente, ma saltuariamente; soprattutto se ci pervengono segnalazioni, noi ci premuriamo di fare questo controllo.

Si potrebbe aggiungere qualche cosa di più: che, in due o tre casi, abbiamo avuto offerte di prestazioni di imprese a prezzi decisamente inferiori alle altre e ci siamo rifiutati di prenderle in considerazione, sia perchè non davano una sufficiente garanzia, sia perchè, esaminato il prezzo che loro ci facevano, ne veniva fuori che, indubbiamente, con quella cifra infrangevano un qualche cosa. Quindi, avevamo visto che arrivavamo a dei costi orari che erano sballati, in senso minimo e non in senso massimo; e ci siamo rifiutati di prenderli in considerazione ».

Questo fatto è stato confermato dai membri della commissione interna della stessa *azienda*, che hanno così dichiarato: « Tutte queste imprese non stavano mai a quelli che erano gli accordi sindacali per il pagamento dei loro operai.

La questione era così grave che abbiamo discusso anche con la direzione; e la direzione — si deve onestamente riconoscere — ha mandato a chiamare qualcuno di questi impresari dicendo: « ci risulta che voi fate lavorare i vostri operai durante le feste infrasettimanali, e noi paghiamo a voi la giornata doppia secondo i criteri di legge, mentre voi non pagate agli operai la giornata doppia ».

La direzione fece firmare un foglio nel quale era detto che, se l'impresa veniva sorpresa a pagare gli operai non con la tariffa giusta, sarebbe stata mandata via ».

Anche la direzione di un *cantiere navale* in provincia di *Napoli*, ha tenuto a rilevare quanto segue: « L'azienda nella stipulazione del contratto richiede la clausola del rispetto del contratto di lavoro e delle leggi sociali. Inoltre, segnala il numero dei lavoratori dipendenti da imprese che lavorano nel cantiere. Ciò allo scopo di controllo da parte dell'Ispettorato del lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande *azienda metalmeccanica* dell'*Italia centrale*, inoltre, si desume che « i contratti di appalto sono stati stipulati in modo che ai lavoratori venga garantito l'assoluto rispetto delle condizioni contrattuali di lavoro ed il pagamento dei vari contributi assicurativi ».

Altre aziende, invece, non impongono alle imprese appaltatrici alcuna clausola circa la retribuzione dei lavoratori; e questo è stato esplicitamente ammesso dalla azienda che segue.

Si tratta di una *azienda chimica* di *Napoli*, la quale, infatti, ha dichiarato: « Per quanto riguarda la manutenzione straordinaria, quando si manifesta la necessità, per esempio, di pulire dei serbatoi, noi provvediamo agli appalti, previa gara. Noi corrispondiamo un compenso forfettario alla ditta, per l'opera da compiere, non in relazione alle giornate di lavoro impegnate.

La responsabilità dell'opera, come l'organizzazione dei lavori, spetta alla ditta appaltatrice, la quale, peraltro, opera secondo le direttive dei nostri tecnici e sotto la sorveglianza dei nostri assistenti. Ai contratti di appalto sono allegate avvertenze che sono, poi, anche riportate negli statini settimanali di lavorazione, con cui si impone il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti interni, soprattutto per quanto riguarda la sicurezza.

Non vi è nei capitolati alcuna clausola relativa alle retribuzioni che gli impresari debbono corrispondere ai loro dipendenti. Nè, nell'espletamento delle gare, cerchiamo eccessivi ribassi, che non darebbero garanzia di buona esecuzione ».

Assai interessante è anche la dichiarazione di un'altra *azienda*, la quale specifica come « fino ad ora, la clausola non era imposta, anche perchè non tutte le ditte appaltatrici erano iscritte all'Associazione industriali, mentre, per il futuro la clausola verrà prevista ».

Ed ecco la dichiarazione stessa, resa da una *azienda metalmeccanica* della provincia di *Napoli*: « Non vi è una clausola che imponga il rispetto del contratto collettivo. Non tutte le ditte sono iscritte alla Unione industriali. Nei capitolati di appalto che si stanno predisponendo per il futuro, è prevista una clausola del genere di quelle inserite dalla Cassa per il Mezzogiorno ».

Infine, si riporta la dichiarazione di una commissione interna, la quale stigmatizza la mancata tutela di questi lavoratori e fa un accenno veramente rilevante sulle loro condizioni di vita.

Si tratta della commissione interna di un *cantiere navale*, la quale, nel corso del colloquio, così si esprime: « In merito agli appalti di lavoro, si osserva che essi sono dati ad imprenditori, i quali fungono da paravento alla direzione del cantiere. Non ci si preoccupa delle condizioni che gli appaltatori fanno ai lavoratori assunti; si sono verificati casi di ex dipendenti del cantiere che tornano al lavoro sotto le imprese e che hanno condizioni di vita tali, per cui cercano di usufruire dei residui della mensa aziendale per completare il loro sostentamento ».

## SEZIONE II - IL TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ANTINFORTUNISTICO

### 45. - L'importanza del problema previdenziale ed antinfortunistico.

Il problema del trattamento previdenziale ed antinfortunistico dei lavoratori delle imprese appaltatrici è di notevole rilievo in quanto spesso le imprese appaltatrici, soprattutto quelle meno attrezzate ed a carattere speculativo, cercano di sfuggire agli oneri previdenziali per poter avere maggiori utili e, d'altra parte, essendo scarsamente attrezzate, non usano tutti gli accorgimenti necessari per ridurre al minimo il rischio degli infortuni sul lavoro.

Su questo argomento sono assai numerose le dichiarazioni delle organizzazioni dei lavoratori; mentre d'altra parte le Associazioni industriali non hanno mancato di mettere in evidenza come il problema sia di preoccupazione anche per le aziende appaltanti, le quali spesso nei capitolati di appalto inseriscono clausole che vincolano le imprese appaltatrici all'osservanza di tutte le norme di legge sia previdenziali che antinfortunistiche; e questo anche perchè vi sono disposizioni di legge per le quali, in caso di infortunio, vi è la responsabilità civile solidale del committente nel cui interesse il lavoro è svolto.

Si è riscontrata una grande varietà di situazioni in relazione evidentemente con la consistenza e la serietà delle imprese appaltatrici ed in relazione anche con la maggiore o minore vigilanza delle aziende appaltanti.

Comunque, il problema del trattamento previdenziale ed antinfortunistico dei lavoratori delle imprese appaltatrici è stato posto sia dai lavoratori che dagli stessi imprenditori; e le dichiarazioni che, in sintesi, riportiamo, rispecchiano i vari punti di vista e precisano gli aspetti del fenomeno.

#### 46. - Il trattamento previdenziale.

Sia da parte delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, quanto da parte dei dirigenti di azienda è stato, spesso, assicurato che l'osservanza degli obblighi inerenti alle leggi protettive del lavoratore, in genere, e alle leggi previdenziali, in ispecie, forma oggetto di particolare cura da parte delle imprese, allorchè procedono ad appalti e sub-appalti di lavori, tanto che, a tale scopo, vengono inserite nei rispettivi contratti particolari clausole.

Il rappresentante dell'*Unione industriali di Napoli* ha, ad esempio, dichiarato: « Devo, però ricordare che le grandi aziende hanno per predisposizione, l'abitudine di inserire nei capitolati di appalto, l'impegno preciso dell'appaltatore di rispettare, nei confronti dei loro dipendenti, sia i contratti collettivi di lavoro, sia tutte le leggi sociali ».

I dirigenti dell'*Associazione industriali di Potenza* su domanda specifica, in merito alle prestazioni previdenziali, hanno risposto: « Il lavoratore percepisce gli assegni. Noi siamo preoccupati di questa situazione; ed abbiamo chiesto che sia rispettato il patto di lavoro, e ciò anche per evitare la concorrenza. Abbiamo fatto inserire nel contratto una clausola per far rispettare la legge ».

Nelle memorie presentate alle Delegazioni parlamentari, durante le indagini dirette, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro hanno, generalmente, confermato l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici delle leggi previdenziali.

Dalla memoria presentata dall'*Associazione industriale lombarda di Milano* si può rilevare in proposito: « D'altra parte, le imprese appaltatrici, da quanto ci è dato sapere, risultano regolarmente costituite ed osservano altrettanto regolarmente tutte le norme applicabili alle industrie: da quelle legislative attinenti all'obbligo dell'assunzione dei lavoratori tramite gli uffici di collocamento e del pagamento dei vari contributi assicurativi e previdenziali, alle altre riguardanti l'applicazione degli istituti normativi e dei minimi di retribuzione previsti dai contratti ».

Nella relazione presentata dall'*Associazione industriali di Genova* si dice tra l'altro: « Le imprese appaltatrici, ovviamente, sono tenute al rispetto delle norme tutte del contratto di lavoro e dei normali adempimenti assicurativi e previdenziali.

Il locale Ispettorato del lavoro ha ritenuto di ravvisare in alcuni contratti di appalto, anche se formalmente perfetti, il tentativo di evasione alle norme di legge in materia di lavoro.

Di fronte a questi limitati casi particolari, per i quali poteva essere dubbio se le norme di legge relative alla materia fossero esattamente osservate, l'Associazione ha positivamente collaborato con i locali organi del Ministero del lavoro ai fini di addivenire alla chiarificazione di siffatte situazioni ».

Qualche Associazione dirigenti di aziende industriali non esclude, però, che possano verificarsi da parte di imprese appaltatrici delle evasioni alle leggi previdenziali.

Nel colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione dirigenti aziende industriali di Napoli*, ad esempio, è emerso:

« Considerato dal punto di vista strettamente economico, il ricorso all'appalto di lavoro è consigliato dalla esigenza di fronteggiare temporaneità di lavoro e specializzazioni. Ciò non toglie, però, che vi possono essere dei riflessi sociali perchè le aziende appaltatrici possano essere indotte a non dare il trattamento spettante sia per legge che per contratti collettivi e a non provvedere interamente agli oneri previdenziali.

Ciò non sfugge ai dirigenti delle grandi aziende; ma è certo che si tratta di cosa che noi non possiamo approvare ed auspicheremmo che il sistema economico non influisca, in nessun modo, sul piano sociale ».

Le direzioni aziendali hanno confermato l'esistenza di particolari clausole nei contratti di appalto per l'osservanza delle leggi previdenziali.

Così, ad esempio, la direzione di una *azienda metalmeccanica di Torino*:

« Alle imprese appaltatrici si richiede l'osservanza dei contratti e delle norme sulle assicurazioni sociali ».

Anche la direzione di una *azienda metalmeccanica* della provincia di *Napoli* ha confermato l'esistenza di apposite clausole nei contratti di appalto: « Nei capitolati di appalto è inserita una clausola per cui la ditta deve osservare tutte le norme relative alle assicurazioni sociali e la prevenzione infortuni.

La clausola specifica, inoltre, che, oltre ad adempiere a tutte le norme di legge in materia antinfortunistica, la ditta deve anche adempiere a tutte le prescrizioni che la direzione dello stabilimento ritiene di completare ».

Analogamente si è espressa nel colloquio, la direzione di una *azienda metalmeccanica* della provincia di *Livorno*: « I lavori vengono assegnati mediante gare di appalto alle quali vengono ammesse solo le imprese regolarmente iscritte alla Camera di commercio. Nei capitolati di appalto viene espressamente confermato l'obbligo per le imprese stesse della osservanza delle norme sulle assicurazioni e sulla prevenzione infortuni (oltre a quelle di legge anche le norme interne) ».

La direzione di una *azienda metalmeccanica* dell'*Italia centrale* ha dichiarato: « I contratti di appalto sono stati stipulati in modo che ai lavoratori venga garantito l'assoluto rispetto delle condizioni contrattuali di lavoro e il pagamento dei vari contributi assicurativi ».

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori, invece, lamentano in genere che negli appalti non siano rispettate, specie da piccole imprese sub-appaltatrici, le norme sulle assicurazioni sociali.

Ad esempio, la *Camera del lavoro* di *Milano* e quella di *Savona* hanno dichiarato che gli operai che lavorano come tutti gli altri elementi nei reparti, e che dipendono dagli appaltatori o sub-appaltatori, spesso sono senza contratto di lavoro, senza assicurazioni, ecc.; ed hanno anche elencato le aziende ove avvengono queste evasioni.

I rappresentanti della C.I.S.L. di *Napoli* hanno rilevato in proposito: « I lavoratori dipendenti da ditte appaltatrici solo a volte riescono ad ottenere la paga contrattuale; ma sono sempre privi del trattamento normativo, ferie, ecc. A volte, lavorano fino a dieci ore al giorno.

Vi è una larghissima evasione agli obblighi previdenziali. Anzi, queste aziende spesso usano di tenere il libro paga arretrato di quindici giorni, segnando soltanto il nome di pochissimi dipendenti.

Le direzioni delle aziende non svolgono nessuna azione, perchè le ditte appaltatrici applichino i contratti e le leggi in materia previdenziale ».

Dichiarazioni analoghe sono state rilasciate anche dalla *Federazione chimici* di *Napoli*, aderente alla stessa C.I.S.L.

La *Camera del lavoro* di *Venezia*, così illustra le evasioni agli oneri previdenziali da parte di cooperative fornitrici di manodopera: « Si fa, poi, la denuncia numerica, non nominativa, alle assicurazioni sociali e, nei casi di infortunio, gli infortunati vengono inclusi nella de-

nuncia medesima; denuncia che porta da un quinto ad un decimo del numero dei lavoratori normalmente alle dipendenze della cooperativa.

Il Ministero del lavoro è già intervenuto sull'argomento e ha emanato una circolare che è stata diramata a tutti gli ispettorati e organizzazioni; ma non risulta che abbia trovato piena applicazione perchè queste cooperative, che sono in contrasto con la legge, esistono ancora ».

La C.I.S.N.A.L. di *Milano*, nel trattare la questione dei lavoratori dipendenti dagli appalti, ha dichiarato, tra l'altro: « Questi lavoratori assunti nella generalità dei casi con brevissimi contratti a termine, danno la possibilità all'appaltatore di eludere tutte le disposizioni in materia assicurativa; pur essendo adibiti a lavori per i quali la maestranza stabile fruisce delle varie indennità contrattuali (lavori pesanti, lavoro nocivo, premi di produzione, incentivo, ecc.) e ne vengono arbitrariamente esclusi ».

Secondo la C.I.S.L. di *Taranto*, tuttavia, il fenomeno della evasione degli oneri previdenziali da parte delle imprese appaltatrici tende a ridursi: « Il fenomeno si sta limitando anche per la presa di posizione degli industriali, i quali sostengono che le aziende che devono concorrere agli appalti devono essere in regola con i contributi.

Gli appalti, in genere, sono fatti da enti pubblici, e vengono eliminati per l'inserimento della clausola del rispetto dei contratti ».

Quanto al pensiero delle commissioni interne sul fenomeno, vi sono state dichiarazioni specifiche in argomento che forniscono utili elementi per l'indagine.

Ad esempio, le commissioni interne della sede di vari stabilimenti di una *azienda chimica* di *Milano*, nel rilevare l'esistenza di lavori appaltati (pulizia e mensa), hanno illustrato l'azione da esse svolta perchè gli operai delle imprese appaltatrici vengano messi in regola con le assicurazioni sociali, ma non hanno denunciato casi di irregolarità in proposito.

Nel corso del colloquio con la commissione interna centrale di una *azienda metalmeccanica* del *Piemonte*, su apposita domanda intorno alla tutela previdenziale dei lavoratori dipendenti da imprese appaltatrici, è stato dichiarato: « Volevamo soltanto precisare quali sono i metodi usati da queste imprese per cercare di dimostrare di essere a posto con le leggi e con i contratti di lavoro.

Queste imprese hanno un certo numero di operai considerati fissi e per costoro in pratica si osservano le norme di legge. Ma sono pochi operai che sono a posto con i libretti e con le norme di legge, mentre tutti gli altri, naturalmente, attraverso quella rotazione continua di manodopera, sono assunti con il trattamento che tutti conosciamo.

Questo fatto è conosciuto dall'Ispettorato del lavoro, perchè a nostra richiesta e su intervento dell'Ispettorato stesso abbiamo potuto constatare che talvolta si nascondevano gli operai che non erano in regola ».

Altre dichiarazioni esplicitamente negative hanno invece rilasciato alcune commissioni interne, sia del settentrione, che del mezzogiorno.

Infine, i dirigenti dell'I.N.A.I.L. di *Catania* hanno confermato l'evasione degli obblighi di legge da parte di taluni piccoli sub-appaltatori: « A Catania, specialmente nel settore edilizio, ci sono cantieri ovunque. Purtroppo, c'è la piaga di piccoli appaltatori che sono dei capi mastri che fanno la concorrenza alle grandi imprese e possono fare questa concorrenza perchè non osservano gli obblighi di legge ».

E' anche da rilevare che, nel corso delle indagini, sono stati interrogati numerosi operai dipendenti da ditte appaltatrici; alcuni di essi, a specifica richiesta, hanno risposto di essere regolarmente assicurati e di godere dei benefici previdenziali.

#### **47. - La prevenzione infortuni.**

Numerose sono le denunce da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da parte delle commissioni interne sulla inosservanza da parte delle imprese appaltatrici delle norme per la prevenzione degli infortuni.

Infatti, molto spesso queste imprese non sono attrezzate tecnicamente e quindi gli operai sono esposti a gravi rischi, con conseguenze anche mortali.

Ecco, ad esempio, quanto viene denunciato dall'U.I.L. di *Chieti*, nel suo memoriale: « Le piccole e medie imprese appaltanti e sub-appaltanti hanno cantieri assai poco osservanti delle norme di igiene e di prevenzione anti-infortunistica, come può rilevarsi dall'elevato numero di infortuni sul lavoro e di prestazioni dell'I.N.A.I.L. ».



Di recente, si è constatato notevole disagio tra le maestranze per le due condizioni di lavoro e per la scarsa prevenzione anti-infortunistica alla quale gli operai attribuiscono anche una grave sciagura, avvenuta presso un cantiere della zona e nella quale hanno perso la vita sei operai.

Attualmente l'U.I.L. è stata informata che anche altre imprese hanno lasciato disarmati circa trecento metri di galleria, con grave pericolo per i lavoratori.

In tale senso, è stato informato anche l'Ispettorato del lavoro ».

La *Camera del lavoro* di *Terni* denuncia il caso di un infortunio mortale causato dalla inefficienza delle imprese appaltatrici: « Abbiamo avuto anche degli infortuni mortali, perchè alle ditte appaltatrici vengono affidati lavori, per la esecuzione dei quali non vengono usati sistemi razionali.

Citiamo un caso: nel corso dei lavori di demolizione di un reparto, si stavano abbattendo delle colonne di cemento armato alte quattro metri mediante trazione esercitata con un trattore. In conseguenza di ciò un operaio è morto ed un altro è rimasto gravemente ferito ».

La C.I.S.N.A.L. di *Salerno* dichiara, inoltre: « Non solo vi è totale assenza di protezione contro gli infortuni; ma, in questa provincia si sono avuti casi mortali che gli istituti competenti non hanno riconosciuto, precisando che il riconoscimento non ha potuto aver luogo perchè agli istituti stessi non risultava un effettivo rapporto di lavoro ».

Anche alcune commissioni interne delle aziende oggetto di indagine hanno rilevato gravi deficienze nella prevenzione anti-infortunistica delle imprese appaltatrici.

Ecco quanto dichiara, ad esempio, la commissione interna di una grande *azienda* del *nord*: « Siamo riusciti, fino ad un certo punto per lo meno, a far dare a questi lavoratori tutto il materiale di protezione antinfortunistico, che non veniva loro fornito dall'impresa da cui dipendevano.

Abbiamo provocato l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, il quale rilevando effettivamente delle gravi infrazioni alle leggi sulla protezione antinfortunistica, ha preso dei provvedimenti ».

E queste sono le dichiarazioni della commissione interna di una grande *azienda* del *meridione*: « Dalle ditte appaltatrici, pur essendo

il lavoro eseguito a tempo predeterminato, non è corrisposto alcun cottimo. I lavoratori di queste ditte sono pressochè privi di mezzi individuali di protezione antinfortunistica; ciò ha portato come conseguenza una accentuazione nella frequenza e nella gravità degli infortuni, tra i dipendenti di queste imprese ».

Da parte delle direzioni di numerose aziende, invece, vi sono state assicurazioni sugli impegni che le imprese appaltatrici assumono in base al capitolato d'appalto per la osservanza delle norme di legge sulla prevenzione infortuni.

Il rappresentante dell'*Unione industriali di Napoli*, in proposito ha affermato: « Per quanto attiene, poi, al rispetto delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, le aziende appaltatrici curano addirittura la diretta applicazione delle norme di legge vigenti sulla materia.

Intanto, le aziende provvedono direttamente alla parte infortunistica, in quanto, limitatamente agli infortuni, vi è una disposizione speciale di legge che obbliga la responsabilità civile solidale del committente nel cui interesse il lavoro è svolto ».

Analogamente, hanno affermato due servizi di una grande *azienda metalmeccanica del Piemonte*. Il primo ha detto, tra l'altro: « Noi pretendiamo che vengano osservate tutte le disposizioni in materia di sicurezza, di assicurazioni sociali e le disposizioni contrattuali ».

Il secondo, invece, ha riferito: « Su quelli che sono lavori di montaggio, noi non solo prescriviamo il rispetto assoluto dei contratti in vigore, ma facciamo anche garantire che le leggi sulle assicurazioni infortuni siano rispettate e che ci venga indicato anche l'istituto assicurativo presso cui sono assicurati i lavoratori. E non solo agli effetti assicurazione infortuni, ma facciamo l'obbligo di munirsi, quando è possibile, di tutti i mezzi di prevenzione infortuni. Cosa quest'ultima che sarebbe già al di fuori del nostro obbligo, perchè è l'impresa che dovrebbe pensarci ».

Anche la direzione di una grande *azienda del settore gomma di Milano* ha precisato che: « Nel contratto di appalto è contemplato l'obbligo per l'impresa, di pretendere che siano osservate e fatte osservare le norme sulla prevenzione degli infortuni ».

Assai dettagliato su questo argomento il colloquio con una grande *azienda metalmeccanica dell'Italia centrale*, in cui il problema della prevenzione infortuni, da parte delle imprese appaltatrici, è stato ampia-

mente dibattuto: « Nei capitolati di appalto, noi inseriamo una norma che stabilisce esattamente che la ditta deve osservare con ogni scrupolo la nuova legge sulla prevenzione infortuni; ed abbiamo la sensazione che la prevenzione sia applicata.

Purtroppo le disgrazie che sono accadute alle imprese appaltatrici si ripercuotono sempre sulle aziende committenti; ecco perchè certe volte siamo noi stessi che invitiamo l'Ispettorato del lavoro a fare delle indagini, dei sopralluoghi.

C'è un capitolato, ma dovrebbe essere dettagliatissimo. D'altra parte, non si possono prescrivere tutte le norme di sicurezza; noi prescriviamo l'osservanza della legge e non possiamo che dare dei suggerimenti ».

## CAPITOLO VI

ASSUNZIONE E LICENZIAMENTO  
NEL LAVORO IN APPALTO

Sommario: 48. - *Assunzioni dei lavoratori da parte delle imprese appaltatrici.* 49. - *Licenziamento dei lavoratori aziendali a seguito della concessione di lavori in appalto.* 50. - *Assorbimento presso le aziende di operai già dipendenti dalle imprese appaltatrici.*

**48. - Assunzione dei lavoratori da parte delle imprese appaltatrici.**

Sul problema delle assunzioni di personale presso le imprese appaltatrici e circa il rispetto delle norme sul collocamento, sono stati mossi numerosi rilievi da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In particolare, sulle modalità di reclutamento, è stato osservato che le imprese appaltatrici ingaggiano spesso i lavoratori, senza il tramite degli uffici di collocamento, tenendo così gli stessi in una condizione di insicurezza e di soggezione.

Accade anche che vengano assunti operai di altre provincie, in posizione irregolare nei confronti della residenza, oltre che del collocamento, cosa questa che provoca una concorrenza tra la manodopera locale e quella immigrata, con riflessi negativi sulle retribuzioni.

Infatti, secondo le dichiarazioni dei dirigenti sindacali dei lavoratori, si verifica spesso il caso di operai assunti a condizioni inferiori a quelle previste dai contratti collettivi, senza che gli interessati abbiano la possibilità di far rispettare i contratti stessi, data la posizione irregolare in cui si trovano e l'esigenza di tenere buoni rapporti con l'impresa appaltatrice, per poter essere ingaggiati ulteriormente.

Riportiamo alcune dichiarazioni, scelte tra le più specifiche in argomento, ricordando come il problema sia già affiorato nelle dichiarazioni riportate e riferentesi ad altri aspetti del lavoro in appalto.

I dirigenti della *Camera del lavoro di Napoli* hanno affermato che le assunzioni di lavoratori presso le imprese appaltatrici avvengono attraverso rapporti privati, e non tramite l'ufficio collocamento: «L'assunzione dei lavoratori da parte delle ditte appaltatrici non avviene attraverso

il collocamento, ma attraverso rapporti privati; e, poichè si tratta di lavori limitati nel tempo, il lavoratore soggiace a condizioni minime per mantenere buoni rapporti, in vista dell'impiego nella campagna successiva ».

Il fenomeno dell'irregolare ingaggio di personale è messo in risalto anche dai dirigenti della C.I.S.L. di *Catania*. Dalle loro dichiarazioni si rileva, infatti che le « imprese appaltatrici prendono diversi lavori e ne danno alcuni in subappalto a gente con pochi scrupoli, che non si avvale per l'ingaggio dell'ufficio di collocamento, e prende lavoratori della provincia, pur senza nulla osta, ben sapendo che comunque tratti questi dipendenti non avrà la reazione che meriterebbe ».

Alcune commissioni interne aziendali hanno riferito sulle condizioni dei lavoratori delle imprese appaltatrici, assunti regolarmente. La commissione interna di una *azienda* di *Torino* ha affermato: « Lo sfruttamento di questi lavoratori è favorito purtroppo dalla legge sul collocamento, in questo senso che queste imprese si avvalgono in gran parte di lavoratori provenienti da altre città, i quali si prestano a qualsiasi condizione, senza alcuna garanzia ».

La commissione interna di una *azienda* di *Napoli*, ha dichiarato: « Per gli operai, che vengano usati per la manovalanza, l'azienda paga alle ditte appaltatrici la retribuzione che corrisponde ai suoi dipendenti.

Le ditte appaltatrici, però, ai propri dipendenti danno delle paghe di gran lunga inferiori. Per le assunzioni, queste aziende non si rivolgono all'ufficio di collocamento ».

I rappresentanti della commissione interna di una *azienda* di *Livorno*, trattando l'argomento, hanno affermato tra l'altro: « Il personale è di fuori, non è del luogo; però le ammissioni a questo lavoro dovrebbero essere fatte attraverso l'ufficio di collocamento. Si sono presi operai di Portoferraio, di Piombino, ecc. perchè, se parlano per qualcosa li mandano via! I predetti fanno lavori di miniera; però, hanno ancora il contratto degli edili ».

#### **49. - Licenziamento dei lavoratori aziendali a seguito della concessione di lavori in appalto.**

Non sono mancati rilievi e lamentele da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle commissioni interne circa il sistema, instaurato in alcune aziende, di licenziare proprio personale, e dare in appalto dei lavori precedentemente gestiti in economia.

In dipendenza di tali provvedimenti spesso accade che i lavoratori licenziati sono assorbiti dalle imprese appaltatrici, venendo peraltro a perdere una parte del salario ed altre provvidenze concesse dalle aziende ai propri dipendenti.

A detta dei dirigenti sindacali dei lavoratori, si è verificato anche il caso di ex dipendenti delle aziende che hanno assunto le figure di appaltatori; in tali casi, anche gli operai assorbiti dall'impresa appaltatrice hanno avute corrisposte paghe assai basse, senza il versamento dei contributi previdenziali.

Questi problemi sono già affiorati in alcune dichiarazioni che abbiamo avuto occasione di riportare riferendoci ad altri argomenti. Scegliamo, quindi, nell'ampia documentazione raccolta, le dichiarazioni più specifiche e che meglio illustrano il pensiero delle parti interessate.

A *Vercelli*, si è verificato il caso di una cooperativa, regolarmente costituita, la quale non appena una azienda licenzia dei lavoratori, interviene per assumere l'appalto del lavoro che i predetti facevano nell'azienda stessa.

Ecco, infatti, quanto ha dichiarato in proposito la locale *Camera del lavoro*: « Desideriamo richiamare l'attenzione su una situazione particolare che si verifica a Vercelli. Esiste una cooperativa di facchinaggio, regolarmente costituita, la quale, in evidente accordo con alcuni datori di lavoro, quando una azienda licenzia un dato numero di lavoratori o lavoratrici, interviene ad assumere l'appalto del lavoro che già facevano nell'azienda gli operai licenziati. In conseguenza di tale appalto, non si rispetta più alcuna norma nè contrattuale nè previdenziale, perchè l'appaltante paga all'operaio tariffe che sono al di sotto del 30 per cento circa della tariffa normale e contrattuale ».

Nel memoriale presentato dalla stessa organizzazione sindacale si aggiunge: « Recentemente, una azienda locale ha licenziato quasi tutti gli operai del secondo gruppo ed immediatamente dopo è subentrata una cooperativa, la quale, tra l'altro, per poter assicurare una normale attività produttiva, ha dovuto assumere parte degli operai precedentemente licenziati dall'azienda.

Gli stessi operai che prima percepivano la retribuzione dell'operaio qualificato ed il trattamento contrattuale espressamente previsto per i lavoratori del settore, sono stati, invece, dalla cooperativa, declassati a manovali comuni ed il loro rapporto di lavoro è regolamentato da un contratto particolare, e comunque inferiore rispetto a quello di prima ».

I dirigenti del *Sindacato indipendente valdagnese* di *Vicenza* hanno affermato « che presso una ditta locale le varie manutenzioni sono generalmente date in appalto. Per questi lavori di appalto si servono di operai già dipendenti dalla ditta, e che, adesso, sono dipendenti da ditte esterne. Saranno un centinaio di operai, che la ditta ha licenziato facendoli assorbire da queste ditte appaltatrici ».

La *Camera del lavoro* di *Savona*, in una sua memoria, circa i lavori del ciclo produttivo aziendale affidati in gestione ad imprese, dopo aver rivelato lo scopo « evasivo » che anima le aziende nel ricorrere a simili operazioni di appalto, prosegue affermando: « Ad esempio, citiamo una azienda locale, che dopo aver licenziato un gruppo di lavoratori anziani dello stabilimento, ha fatto costituire loro una carovana, dando alla stessa l'appalto della sistemazione nel magazzino delle bottiglie prodotte e del carico degli automezzi che ritirano la merce, corrispondendo loro una paga irrisoria e non versando i contributi previdenziali ».

Il fenomeno dell'inserimento di società di fatto, in qualità di imprese appaltatrici, presso le aziende, è stato messo in rilievo nei colloqui e nella memoria presentata dai dirigenti della *Camera del lavoro* di *Siena*.

Ecco quanto è stato riferito in proposito: « Si verifica che gli industriali, prima licenziano il personale, poi inducono i licenziati a costituirsi in società di fatto e, quindi, a ritornare a lavorare all'interno delle aziende nelle condizioni di cui sopra e per gli scopi già denunciati. Scopi che si dimostrano evidenti con l'inserimento nel ciclo produttivo di questi lavoratori, i quali svolgono la loro attività a fianco dei lavoratori dipendenti dalla azienda, con un salario e con un trattamento contrattuale assolutamente inferiore ».

La commissione interna di una *azienda industriale* di *Torino*, trattando il problema della concessione di lavori in appalto ed i conseguenti licenziamenti di operai già dipendenti dall'azienda, ha dichiarato: « A proposito della paga di posto per il carico della legna, c'è stata questa sistemazione: gli uomini che erano addetti a quel lavoro sono stati licenziati ed assorbiti da un'impresa; il premio aziendale di fine d'anno è stato tolto. Dicono che lo ridaranno in futuro, se ne avranno la possibilità. Entrambi i sindacati si sono interessati, ma non hanno concluso niente. Questi appaltatori peraltro sono in regola con le assicurazioni ».

Anche la commissione interna di una *azienda* di *Milano* ha riferito che, al posto di operai licenziati, si è inserita nell'azienda stessa una impresa appaltatrice: « Dopo i licenziamenti effettuati nel 1952, la dire-

zione ha iniziato in grande stile l'effettuazione di lavori in appalto, specialmente per i muratori, imbianchini, elettricisti. Si sono visti elettricisti licenziati dall'azienda, rientrare in ditta alle dipendenze di una impresa.

I lavoratori elettricisti si sono insediati nel nostro reparto, facendo lavori ad economia, invece che a contratto. La ditta tende a smembrare il reparto per dare maggiore lavoro all'impresa; per esempio, i lavori di disegno sono eseguiti fuori ».

La commissione interna di uno *stabilimento* di *Vicenza* ha rilevato: « La società aveva una volta un piccolo reparto di falegnami, meccanici e muratori con le relative attrezzature. Ad un certo momento, li ha licenziati tutti; però ha fatto in modo che una costituenda impresa assorbisse questi operai, con l'impegno che avrebbe avuto i lavori di manutenzione fintanto che i costi fossero stati inferiori a quelli praticati da altre cooperative. Il risultato è stato, però, che l'impresa, dopo circa due mesi, è fallita; e gli operai hanno dovuto sistemarsi in modo diverso ».

Infine, la commissione interna di una *azienda* di *Roma*, dopo aver rilevato l'esistenza di ditte appaltatrici di carico e scarico, che inseriscono gli operai nel ciclo produttivo dell'azienda, ha proseguito dicendo: « Per mettere in esuberanza la manodopera specializzata, questi operai vengono spostati nei vari reparti di produzione. Tali lavoratori sono scontenti e questo ce lo dimostra la grossa emigrazione che si verifica nell'ambito della nostra azienda. In definitiva il gioco dell'azienda è di chiudere l'officina e dare lavoro a terzi ».

Sul problema, soltanto due direzioni aziendali hanno rilasciato dichiarazioni di qualche rilievo.

Dalla relazione presentata dai dirigenti di un *complesso industriale milanese* si desume: « L'utilizzazione di questa maestranza, non in forza alla società, ha avuto inizio dal 1953, quando in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro di circa 180 operai anziani, fu ravvisata la necessità di disporre temporaneamente la sostituzione di alcuni degli uscenti (manovali comuni), in attesa che, alle mansioni da loro svolte, potessero essere destinati altri dipendenti già in forza, recuperabili, per così dire, da altri servizi.

Mentre buona parte di tali elementi veniva, in un secondo tempo assunta in forza nell'azienda, per altre esigenze di carattere temporaneo si faceva ricorso alle stesse fonti, costituendosi così un volano per fare



fronte a improvvise e saltuarie esigenze, come sostituzione di dipendenti ammalati, oppure necessità di lavoro la cui effettiva portata e durata era subordinata alla trasformazione ed agli sviluppi dell'apparato produttivo.

Consolidandosi le esigenze di cui sopra, si è continuato l'inserimento negli organici della società di questi dipendenti di imprese esterne. Il che è avvenuto per circa 75 elementi; e si sta esaminando la posizione degli altri in modo da ridurre progressivamente il numero ».

Anche dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento* di *Vicenza*, si è potuto rilevare che, nel passato, erano stati effettuati dei licenziamenti collettivi di lavoratori dei reparti officine e manutenzione: «Dopo la guerra, ci siamo trovati dentro la fabbrica gente che non aveva nulla a che fare con lo stabilimento, gente che era stata assunta in tempo di guerra, dati i particolari momenti. Noi abbiamo licenziato questo personale, facendolo assumere da una impresa edile alla quale abbiamo assicurato numerosi lavori per l'importo di varie centinaia di milioni ».

#### **50. - Assorbimento presso le aziende di operai già dipendenti dalle imprese appaltatrici.**

Il fenomeno in esame è stato ampiamente illustrato dalle organizzazioni sindacali, dalle commissioni interne e dai dirigenti delle aziende; ma si può affermare che, in generale, è stato riconosciuto come, in questi ultimi tempi, si sia verificato al riguardo un certo miglioramento.

Infatti, dalle dichiarazioni rilasciate in proposito si può rilevare che numerosi contingenti di lavoratori sono stati assorbiti dalle aziende, a seguito della eliminazione o diminuzione di utilizzazione di imprese appaltatrici.

Le organizzazioni sindacali hanno messo in evidenza anche tutti gli interventi svolti, così come le commissioni interne hanno elogiato l'opera di solidarietà attuata dai lavoratori delle aziende nei confronti dei colleghi delle imprese appaltatrici.

I vari aspetti del problema risultano chiaramente dalle dettagliate dichiarazioni raccolte, di cui qui ne riportiamo alcune.

I dirigenti della C.I.S.L. di *Torino*, nel corso del colloquio hanno dichiarato: «C'è stata in varie fabbriche, l'immissione in produzione di dipendenti da cooperative, i quali nella maggioranza non superavano il salario di lire 22.000 al mese, con lo stesso identico lavoro svolto dagli altri.

Adesso la situazione si è alquanto normalizzata, anche perchè, essendo intervenuta la legge sugli straordinari, vi è stata qualche riduzione degli stessi, che erano sistematici alla sera ed alla domenica con un certo assorbimento di lavoratori delle imprese. Le imprese sono, poi, anche viste bene dai lavoratori, sotto un certo aspetto. Infatti, quando gli operai entrano nell'azienda e vanno a fare della produzione, sanno che questo è un sistema di prova e di selezione, per immettersi dentro l'azienda ».

La *Camera del lavoro* dello stesso capoluogo ha osservato: « La speranza di essere passati in pianta nella azienda, serve anche come incentivo a migliorare questi lavoratori.

Per quanto riguarda l'azione dell'organizzazione sindacale, intanto noi abbiamo avuto delle aziende dove siamo riusciti a sviluppare una azione di solidarietà fra i lavoratori occupati con un rapporto di lavoro normale e questi lavoratori delle imprese appaltatrici.

Ci sono stati dei casi in cui siamo riusciti a far assumere un certo numero di questi lavoratori ».

La commissione interna di una *industria torinese*, trattando l'argomento delle imprese appaltatrici, ha dichiarato, tra l'altro: « Bisogna riconoscere che, da un paio di anni a questa parte in alcuni reparti della società, la direzione sta facendo un'opera di eliminazione di queste cooperative, di queste imprese fornitrici di pura manodopera, cercando di recuperare — e, quindi, assumendo alle proprie dipendenze — buona parte dei lavoratori di queste aziende, che abbiano una certa anzianità di prestazione.

Andando nel tempo — quando, cioè, questo fenomeno era in pieno sviluppo — noi, allora, come commissione interna (e avevamo la possibilità e la facoltà di farlo) siamo spesse volte intervenuti, e siamo riusciti, specie dove la manodopera veniva impiegata nei reparti di produzione, a far assumere il personale ».

Anche alcuni lavoratori di una altra *azienda di Torino* hanno detto di essere provenienti da una impresa che precedentemente aveva l'appalto dei lavori nella stessa azienda.

La commissione interna di uno *stabilimento di Savona*, ha dichiarato: « Circa venti imprese lavorano nell'interno dello stabilimento; i lavoratori delle imprese vengono passati in economia all'azienda; alcuni vi sono da sei anni. E' difficile, però, avere dati precisi; c'è stato un periodo in cui abbiamo avuto nella fabbrica circa 300 operai di altre imprese, che dopo, selezionati, in parte sono stati assorbiti. La situa-

zione è ora migliorata in seguito all'intervento della commissione interna per cui i passaggi dall'impresa all'azienda sono più solleciti ».

In una *azienda* di *Milano* è stato constatato che, a seguito dell'entrata in vigore della legge che limita il lavoro straordinario (1), il personale di alcune cooperative che effettuavano lavori in appalto è stato assorbito.

Ecco le dichiarazioni della commissione interna in proposito: « Prima c'erano degli operai che facevano 16-18 ore; fino a due mesi fa, ossia, fino a quando non c'era la legge sullo straordinario. Poi, l'orario è stato ridotto, ed è stato assunto del personale nuovo (una ventina di persone).

Anche queste assunzioni sono avvenute in seguito al fatto che c'erano operai di cooperative ».

A *Venezia*, sono varie le commissioni interne che hanno rilevato l'assorbimento del personale delle imprese appaltatrici da parte delle aziende.

Una, ad esempio, si è così espressa: « Si tratta di personale già addestrato, proveniente da imprese che hanno lavorato per la società e che costruivano impianti, capannoni, ecc. Gli operai più bravi di queste imprese, segnalati dai capi reparto, sono stati assorbiti. Un tempo c'è stata anche una cooperativa che prestava gli operai, ora non c'è più ».

Numerosi lavoratori interrogati presso la stessa *azienda* hanno dichiarato « di provenire da cooperative »; ed alcuni hanno precisato di avere fatto presso le stesse « un periodo di tirocinio ».

A *Pisa*, una interessante dichiarazione sull'azione di persuasione svolta, onde ottenere l'assorbimento di lavoratori di cooperative, da parte delle aziende, è stata rilasciata dall'*Ufficio del lavoro*, che, tra l'altro, ha dichiarato: « In questa provincia è da ritenere che si siano ottenuti risultati più che soddisfacenti, e soprattutto facendo opera di persuasione presso le aziende. Siamo riusciti, anziché a far sciogliere gli organismi che fornivano la manodopera — cooperative senza capitale e attrezzatura — a far assorbire gli operai dalle aziende stesse.

Questo perchè, anche da un punto di vista morale, chi ha prestato il lavoro per cinque o sei anni a favore di una impresa non è giusto debba rimanere al di fuori.

(1) L. 30 ottobre 1955, n. 1079. — Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro. (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269).

La rilevanza di questo problema è data dalla particolare natura della Toscana e della nostra provincia. Una grande azienda chimica aveva inizialmente quattro cooperative; da quattro sono scese a due ed ora, praticamente, ce n'è una sola. Gli operai sono stati assorbiti quasi tutti ».

Riportiamo ora alcune dichiarazioni rilasciate in argomento dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei dirigenti di aziende.

L'*Unione industriali di Savona*, in una sua memoria, afferma: « Per quanto riguarda l'appalto di lavoro risulta che lo stesso è limitato ad alcuni grandi complessi in relazione alla costruzione di nuovi impianti, dati in appalto ad imprese edili o meccaniche specializzate.

Talvolta, parte della manodopera impiegata dall'appaltatore che, al termine dei lavori, risulterebbe disoccupata, viene assunta direttamente dall'azienda appaltante alle proprie dipendenze, con l'immissione dei nuovi assunti in reparti di produzione.

Taluni servizi (come il carico e lo scarico dei materiali) vengono dati in appalto da alcune aziende a cooperative e a carovane di facchinaggio ».

Anche l'*Associazione industriali di Palermo* ha rilevato: « L'assorbimento da parte delle società di operai delle ditte appaltatrici avviene con continuità, via via che le possibilità di lavoro lo consentono. Nel 1955 sono state assunte, infatti, n. 450 unità ».

Il processo di assorbimento è stato rilevato anche presso un importante *complesso industriale di Bergamo*, i cui dirigenti infatti, hanno dichiarato: « Nel campo produttivo della manutenzione vera e propria vi sono appalti. Noi facciamo contratti a sè e facciamo fare alle imprese la pulizia; ma non è un lavoro continuo, bensì periodico per la pulizia delle fogne e altri servizi vari.

A seguito della legge sull'orario di lavoro (1) dobbiamo dire che, nei primi momenti dell'emanazione, per rinforzare i nostri operai e per poche domeniche, abbiamo preso del personale e sempre per lavori di pulizia, ma ora gli stessi vanno scomparendo. Nel 1950 avevamo dei lavoratori immessi nella produzione, ma nel 1955 li abbiamo assorbiti. Erano circa 450 ».

(1) v. nota 1, pag. 237.

## CAPITOLO VII

GLI INTERVENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO  
E DEGLI ISPETTORATI DEL LAVORO

Sommario: 51. - *Gli interventi ministeriali nelle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.*

**51. - Gli interventi ministeriali nelle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.**

Il Ministero del Lavoro ha svolto un attivo intervento per contenere il fenomeno degli appalti di lavoro e le quattro circolari emanate (1) precisano il vivo interessamento per limitare e reprimere le gravi degenerazioni che, in questo fenomeno, si sono avute a danno dei lavoratori.

L'Ispettorato del lavoro, su precise disposizioni del Ministero del Lavoro, ed in base alle suaccennate circolari, ha effettuato una attività veramente imponente che è documentata dalle numerose dichiarazioni di tutte le parti interessate (2).

Tra le più significative è quella dei dirigenti dell'*Associazione industriali di Genova*, che così si esprimono: «Dobbiamo aggiungere a questo proposito che l'Associazione industriali ha collaborato con l'Ispettorato del lavoro appunto per chiarire certe situazioni.

Il locale Ispettorato del lavoro ha ritenuto di ravvisare in alcuni contratti di appalto, anche se formalmente perfetti, il tentativo di evasione alle norme di legge in materia di lavoro.

Di fronte a questi limitati casi particolari per i quali poteva essere dubbio se le norme di legge relative alla materia fossero esattamente osservate, l'Associazione ha positivamente collaborato con i locali organi del Ministero del Lavoro ai fini di addivenire alla chiarificazione di siffatte situazioni ».

(1) Riportate nel corrispondente volume di *Documenti*.

(2) Delle quali una parte riportata nel presente volume, e altra nel volume di *Documenti*.

Assai precisa è la dichiarazione del direttore dell'*Unione industriali di Torino* che, non solo precisa gli interventi «abbastanza pesanti ed insistenti» delle autorità, ma fa presente anche i problemi connessi e le difficoltà incontrate per risolverli: «Nell'appalto di lavoro, il problema è di una certa rilevanza; lo dobbiamo riconoscere. Si era già diffusa a Torino, nel passato, la necessità di assumere la manodopera tramite l'appalto di lavoro. E ciò soprattutto in evasione ad un convincimento della impossibilità della riduzione della manodopera qualora questa risultasse esuberante; cioè, necessità di poter adempiere a delle lavorazioni che risultavano saltuarie e che poi non erano. Su questo atteggiamento iniziale c'è stata una serie di interventi, abbastanza pesanti ed insistenti delle autorità, dell'Ufficio regionale del lavoro e dell'Ispettorato del lavoro, col quale abbiamo avuto lunghi colloqui.

Dobbiamo dire che è una azione, iniziata due anni fa, che noi abbiamo fatto e affiancato molto volentieri; e si è ottenuto che casi concreti di appalto di lavoro da eseguirsi alla macchina non ce ne siano più».

Anche l'*Associazione industriali di Massa Carrara* e quella di *Pisa* hanno rilevato gli interventi del Ministero e dell'Ispettorato del lavoro nel corso dei colloqui o nei memoriali.

La direzione di una *azienda metalmeccanica* della provincia di *Napoli* ha rilevato gli interventi dell'Ispettorato del lavoro verso le imprese appaltatrici, al fine di garantire tutti gli adempimenti di legge, con le seguenti dichiarazioni: «Le ditte appaltatrici sono seguite attentamente dall'Ispettorato del lavoro, che ha fatto parecchie ispezioni.

Allo scopo di agevolare i controlli dell'Ispettorato e garantire meglio l'adempimento degli obblighi assicurativi, si è provveduto da 2-3 anni ad introdurre l'obbligo, per i lavoratori delle ditte appaltatrici che entrano nello stabilimento, dei cartellini di presenza. Tali cartellini sono conservati per 5 anni; alcuni cartellini sono attualmente all'esame dell'Ispettorato per questioni che riguardano ditte che non hanno più rapporti con noi».

Anche le organizzazioni sindacali dei lavoratori, nella grande maggioranza, documentano gli interventi dell'Ispettorato del lavoro e si richiamano alle circolari ministeriali.

Assai significativo quanto è dichiarato nel pro-memoria della *Camera del lavoro di Sondrio*: «Si è dovuto constatare che molte imprese edili

appaltatrici di opere pubbliche non rispettano il contratto collettivo di lavoro.

In virtù delle circolari del Ministero del lavoro (n. 22589 del 1° giugno 1953 e n. 9810-15 g del 12 aprile 1951) si è ottenuta la preziosa opera dell'Ispettorato del lavoro, il quale ha provveduto a far sospendere l'emissione dei mandati di pagamento a quelle imprese che, risultavano non avere applicato i contratti di lavoro e le tariffe sindacali, ai propri dipendenti ».

La memoria, dopo aver elencato una serie di casi ove l'intervento ministeriale è stato risolutivo, termina auspicando un sempre maggiore contatto tra gli Uffici provinciali del lavoro e le organizzazioni sindacali.

A *Napoli* le organizzazioni dei lavoratori hanno messo in rilievo gli interventi dell'Ispettorato del lavoro.

Ecco, ad esempio, le dichiarazioni rilasciate in proposito dalla *Camera del lavoro*: « Per due aziende locali le ditte appaltatrici assumono i lavoratori giorno per giorno sulla pubblica strada senza le garanzie del collocamento.

Vi sono stati parecchi interventi. L'Ispettorato del lavoro, ad una delle ditte appaltatrici, ha fatto oltre dieci prescrizioni; tanto che una parte dei lavoratori addetti agli appalti venne finalmente passata stabilmente alle dipendenze di una delle due aziende ».

La C.I.S.L. di *Taranto* ha messo in rilievo le difficoltà in cui si trova l'Ispettorato del lavoro nel fare gli accertamenti e, inoltre, ha specificato la differenza sostanziale, nell'efficacia degli interventi, tra gli appalti negli enti pubblici e gli appalti negli enti privati: « Noi abbiamo trovato efficace la clausola inserita nei capitolati di appalto della Cassa del Mezzogiorno e degli enti statali e pubblici, efficace proprio per la condizione in cui i lavoratori sono, cioè, che possono sempre denunciare le inadempienze della ditta. L'Ispettorato invita la ditta a pagare, diffidandola che se non paga si sostituisce all'ente appaltante.

La clausola dei capitolati di appalto ha portato a questo ottimo risultato. Abbiamo visto l'incoraggiamento dei lavoratori a denunciare le inadempienze; l'Ispettorato fa gli accertamenti, ma lo fa su tutti i dipendenti dell'azienda e non più su alcuni.

Gli appalti, in genere, sono fatti da enti pubblici e gli inconvenienti vengono eliminati per l'inserimento della clausola del rispetto dei contratti; ma, per gli appalti privati, non finisce così e le evasioni ci sono sempre.

Noi insistiamo perchè l'Ispettorato del lavoro sia potenziato, perchè così come è risulta insufficiente. I primi anni accadeva che i lavoratori, quando vedevano gli ispettori, scappavano. Ora, invece, cominciano ad avere fiducia ».

La *Camera del lavoro* di *Torino* ha, infine, tenuto a rilevare che l'attrezzatura dell'Ispettorato del lavoro è inadeguata alle fortissime esigenze della provincia.

Nei corso del colloquio, infatti, un suo rappresentante si è così espresso: « Intanto faccio una premessa, ed è questa: l'Ispettorato del lavoro, per i compiti che ha e cioè per il numero delle leggi che deve far rispettare — dato il numero delle aziende che abbiamo nella provincia (qualche cosa come 4.000) — ha un numero assolutamente inadeguato di persone addette a svolgere il lavoro assegnatogli ».



## CAPITOLO VIII

DATI RILEVATI DALL'INDAGINE SVOLTA  
NEL SETTORE INDUSTRIALE

Sommario: 52. - *Il quadro del rilevamento statistico del lavoro in appalto.*  
53. - *L'estensione del lavoro in appalto.* 54. - *La natura tecnologica del lavoro in appalto.* 55. - *Le cause del lavoro in appalto.* 56. - *Gli assuntori di appalti.* 57. - *Il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici.* 58. - *L'intensità dell'appalto di lavoro nelle singole aziende.*

**52. - Il quadro del rilevamento statistico del lavoro in appalto.**

L'indagine è stata eseguita su 195 aziende, distribuite in 27 provincie di cui 11 appartenenti all'Italia settentrionale, 8 all'Italia centrale, 4 all'Italia meridionale e 4 alle isole.

Non si è tenuto conto — nella rilevazione dei dati statistici — del lavoro dato in appalto da imprese edili in quanto presso tali imprese detto tipo di lavoro è generalizzato e non offre aspetti particolari come nelle aziende appartenenti ad altre classi di industria.

Le 195 aziende sono suddivise secondo le classi di industria e secondo il numero dei dipendenti nel modo seguente:

<i>Classi di industria</i>	<i>con dipendenti</i>	<i>numero</i>	<i>totali</i>
— Metallurgiche	da 51 a 100	4	} 16
	da 101 a 500	3	
	oltre 500	9	
— Meccaniche	da 51 a 100	25	} 62
	da 101 a 500	24	
	oltre 500	13	
— Estrattive	da 51 a 100	8	} 35
	da 101 a 500	14	
	oltre 500	13	

— Chimiche	{	da 51 a 100	8	}	28
		da 101 a 500	10		
		oltre 500	10		
— Tessili	{	da 51 a 100	19	}	54
		da 101 a 500	25		
		oltre 500	10		
—					<i>Totale</i> 195

La rilevazione delle notizie dai verbali dei colloqui avuti con le direzioni aziendali, le commissioni interne e con i singoli lavoratori è stata condotta sui seguenti argomenti:

- a) *l'estensione del lavoro in appalto;*
- b) *la natura tecnologica del lavoro in appalto;*
- c) *le cause del lavoro in appalto;*
- d) *gli assuntori di appalti;*
- e) *il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici;*
- f) *la intensità dell'appalto di lavoro nelle singole aziende.*

Di tali argomenti saranno trattati i vari aspetti nei paragrafi che seguono.

### 53. - L'estensione del lavoro in appalto.

Sulle 195 aziende visitate si è avuta risposta sull'esistenza o meno di appalti in 152 imprese, pari ai quattro quinti circa. Non si è avuta alcuna risposta sulle rimanenti 43 imprese.

La mancanza di dati al riguardo dimostra che, nè da parte delle direzioni di azienda, nè da parte delle commissioni interne o dei singoli lavoratori, viene data rilevanza al fenomeno. Evidentemente, in queste 43 imprese non si è posto il problema del lavoro in appalto; e, quindi, si può ritenere che tale sistema di lavoro non trovi in essi applicazione.

Tali aziende verranno, pertanto, considerate in questa analisi, con sufficiente fondatezza, nel gruppo di imprese nelle quali non viene praticato il lavoro in appalto.

Nelle 195 aziende in cui si è proceduto al rilevamento, quindi, si sono ottenute le seguenti proporzioni:

- a) aziende in cui si effettuano lavori in appalto: n. 65 pari ad un terzo;
- b) aziende in cui sono stati segnalati lavori in appalto: n. 130 pari a due terzi.

Dalla *tabella 1* si potrà desumere la composizione dei due predetti gruppi di aziende, secondo le classi di industria cui le aziende stesse appartengono e secondo il numero di dipendenti in esse occupati.

La conclusione che si trae dall'esame dei dati riferiti è che il sistema del lavoro in appalto trova la sua massima applicazione nelle grandi aziende, alle quali seguono le imprese di media grandezza e le piccole aziende.

TABELLA 1.

AZIENDE SECONDO L'ESISTENZA O NON DI LAVORI DATI  
IN APPALTO PER CLASSI DI INDUSTRIA E PER NUMERO  
DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende nelle quali		Totali
	si pratica il lavoro in appalto	non sono stati segnalati lavori in appalto	
Meccaniche . . . . .	20	42	62
Metallurgiche . . . . .	11	5	16
Estrattive . . . . .	13	22	35
Chimiche . . . . .	18	10	28
Tessili . . . . .	3	51	54
<i>Totale</i> . . . . .	65	130	195
Percentuali . . . . .	33	67	100
Da 51 a 100 . . . . .	10	54	64
Da 101 a 500 . . . . .	18	58	76
Oltre 500 . . . . .	37	18	55
<i>Totale</i> . . . . .	65	130	195

Relativamente alle classi di industria, il maggior numero di imprese che usano dare lavori in appalto si riscontra nelle metallurgiche, seguite — nell'ordine — dalle chimiche, dalle estrattive, dalle meccaniche e dalle tessili.

La bassissima percentuale di aziende dell'industria tessile che assegnano appalti potrà essere meglio valutata se messa in relazione con quella delle stesse aziende che danno lavoro a domicilio.

Secondo la dislocazione delle 195 aziende considerate, le 65 aziende in cui si pratica lavoro in appalto sono distribuite nel territorio nazionale come segue:

- Italia settentrionale: in 36 aziende su 109 (pari al 33 %)
- Italia centrale: in 13 aziende su 43 (pari al 30 %)
- Italia meridionale: in 9 aziende su 21 (pari al 43 %)
- Italia insulare: in 7 aziende su 22 (pari al 33 %)

in totale: in 65 aziende su 195 (pari al 33 %)

Relativamente al numero di aziende in cui si pratica il lavoro in appalto, la più alta percentuale si riscontra nell'Italia meridionale, seguita dall'Italia settentrionale, dall'Italia insulare e dall'Italia centrale.

#### 54. - La natura tecnologica del lavoro in appalto.

Nelle operazioni di rilevamento, espletate sui verbali dei colloqui avuti dalla Commissione parlamentare con i dirigenti delle aziende visitate, con le commissioni interne e con i singoli lavoratori, si sono riscontrate varie specie di appalto.

In altra parte dello studio sul lavoro in appalto, sono state illustrate le caratteristiche che differenziano l'una dall'altra specie di lavoro. Qui si considereranno soltanto i dati statistici attinenti alla natura tecnologica del fenomeno esaminato, raggruppando — per comodità di esposizione e per facilità di lettura — i dati medesimi in tre categorie:

- a) appalto di opere e di servizi in attività estranee al ciclo produttivo;
- b) appalto di opere e di servizi in attività accessorie del ciclo produttivo;
- c) appalto di opere e di servizi in attività del ciclo produttivo.

Naturalmente, si sono verificati casi di aziende in cui vengono cedute in appalto varie specie di lavoro ascritte ad una o più d'una delle tre categorie anzidette; e, di conseguenza, i risultati numerici delle varie analisi — sommati tra loro — non potranno coincidere con il complesso di imprese in cui si sono avuti dati statistici relativamente alla natura tecnologica del lavoro in appalto.

Su 65 aziende nelle quali si è potuto accertare che determinati lavori vengono dati da eseguire ad imprese appaltatrici, in ben 61 aziende si sono avuti elementi sulla natura tecnologica del lavoro in appalto.

##### a) *appalto di opere e di servizi in attività estranee al ciclo produttivo:*

A questa prima categoria appartengono i « lavori edilizi in aziende industriali » (costruzione di nuovi capannoni, di edifici e relativa manutenzione) e i « lavori di montaggio » di nuovi impianti e di installazioni di macchinario.

Queste specie di lavoro vengono date in appalto nelle seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	8
— metallurgiche . . . . .	7
— estrattive . . . . .	7
— chimiche . . . . .	16
	—
in totale . . . . .	38

25 delle quali occupano oltre 500 dipendenti, 10 ne occupano da 101 a 500 e 3 da 51 a 100.

Rispetto alle 61 aziende nelle quali si sono avuti elementi nella natura tecnologica del lavoro in appalto, quelle sopra precisate, in cui tale sistema di lavoro viene applicato per lavori edilizi e per lavori di montaggio, sono circa i tre quinti.

*b) appalto di opere e di servizi in attività accessorie del ciclo produttivo;*

Rientrano in questa seconda categoria quei lavori che, pur potendo essere effettuati dal personale delle singole aziende, per convenienza organizzativa o economica vengono dati in appalto ad imprese appositamente attrezzate.

Tali attività sono:

- trasporti e spedizioni;
- lavori di facchinaggio;
- lavori di pulizia;
- lavori di manutenzione;
- lavori impiegatizi.

Ed ecco i risultati desunti dalle risposte ottenute in proposito da parte dei datori di lavoro e da parte dei lavoratori:

1) in 2 aziende meccaniche, 1 metallurgica, 4 chimiche ed 1 tessile (due delle quali con dipendenti da 51 a 100, 4 con dipendenti da 101 a 500 e 2 con oltre 500 dipendenti), si è rilevato che vengono dati in appalto i lavori di manovalanza, facchinaggio;

2) in 4 aziende chimiche (di cui 2 con oltre 500 dipendenti e 2 con dipendenti da 101 a 500), vengono affidati a ditte appaltatrici i soli lavori di manutenzione;

3) oltre alle 4 aziende di cui al precedente punto b), i lavori di manutenzione, insieme a quelli di facchinaggio, pulizia, trasporti, e lavori impiegatizi, vengono dati in appalto nelle seguenti altre aziende:

— meccaniche . . . . .	9
— metallurgiche . . . . .	4
— estrattive . . . . .	7
— chimiche . . . . .	7
— tessili . . . . .	2

in totale . . . . . 29

5 delle quali occupano da 101 a 500 dipendenti e 23 ne occupano oltre 500.

Riepilogando i dati sopra illustrati, si rileva che i lavori accessori della produzione, di cui al presente paragrafo, vengono dati in appalto nelle seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	11
— metallurgiche . . . . .	5
— estrattive . . . . .	7
— chimiche . . . . .	15
— tessili . . . . .	3

in totale . . . . . 41

di cui 2 con dipendenti da 51 a 100, 16 con dipendenti da 101 a 500 e 23 con oltre 500 dipendenti.

*c) appalto di opere e di servizi in attività del ciclo produttivo.*

Sono considerati, in questo paragrafo, i dati statistici riguardanti tutti quei lavori connessi con il processo produttivo dell'azienda, dati statistici che consentono di affermare che tali lavori vengono dati in appalto nelle seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	10
— metallurgiche . . . . .	4
— estrattive . . . . .	2

in totale . . . . . 16

di cui 3 occupano da 51 a 100 dipendenti, 3 ne occupano da 101 a 500 e 10 oltre 500.

Si noti che, nei settori chimico e tessile, non esiste alcuna azienda, in cui si diano in appalto lavori attinenti alla produzione.

### 55. - Le cause del lavoro in appalto.

Mettiamo, quindi, in evidenza, sotto il profilo statistico — e fin dove ciò è possibile — i vari tipi di cause che inducono le singole aziende a cedere in appalto quelle specie di lavori considerate nel precedente capitolo. Sia pure indirettamente, le cause determinate in base alle dichiarazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori si ricollegano quindi — come è logico — alla natura del lavoro in appalto.

Dai verbali dei colloqui avuti dalla Commissione parlamentare con i dirigenti e con i lavoratori delle aziende visitate nel corso dell'indagine diretta, sono state rilevate le seguenti cause per ognuna delle quali sono stati raccolti tutti i dati statisticamente utili:

- 1) per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo;
- 2) per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise;
- 3) per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro;
- 4) per non aumentare gli organici;
- 5) per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera);
- 6) per assumere i lavoratori direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averne provate le capacità;
- 7) per convenienza economica evadendo le disposizioni di legge e di contratto;
- 8) per dividere sindacalmente i lavoratori.

Analogamente al procedimento seguito nella esposizione dei dati concernenti la natura tecnologica del lavoro in appalto, anche qui si cercherà di fornire il quadro statistico di questo aspetto del fenomeno, suddividendo le otto cause sopra elencate in due gruppi:

- a) *cause tecniche che giustificano l'appalto di lavoro;*
- b) *cause anomale.*

Al primo possono essere ascritte le cause nn. 1, 2 e 3 dell'elenco sopra riportato e al secondo quelle elencate dal n. 4 al n. 8.

Si tenga presente che raramente si verificano cessioni di lavori in appalto per una sola delle cause accennate; è invece molto frequente il caso che la determinazione da parte di aziende ad affidare ad imprese appaltatrici alcune lavorazioni, provenga da due o più cause concomitanti, come, ad esempio, dall'interesse a non aumentare gli organici (causa n. 4) per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise (causa n. 2). Di conseguenza, i dati numerici che verranno citati nel presente capitolo

non possono corrispondere — come risultati — a quelli riguardanti le aziende in cui è stata accertata la presenza del lavoro in appalto, qui illustrato.

Sulle 65 aziende nelle quali viene dato per certo il sistema di cedere lavori in appalto, si sono avuti elementi i quali consentono di stabilire le cause che determinano l'applicazione di tale sistema in 63 aziende. Per ciò che riguarda la composizione del gruppo di queste aziende, si rimanda alla *tabella 2*, dalla quale vanno però escluse due aziende estrattive, di cui una con oltre 500 dipendenti e l'altra con dipendenti da 101 a 500.

Analizzando le risposte avute dalle direzioni e dai lavoratori delle 63 aziende anzidette, si osserva:

a) *Cause tecniche che giustificano l'appalto di lavoro:*

1) *per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo;*

usano dare lavori in appalto le seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	8
— metallurgiche . . . . .	6
— estrattive . . . . .	9
— chimiche . . . . .	15
in totale . . . . .	38

4 delle quali occupano da 51 a 100 dipendenti, 10 ne occupano da 101 a 500 e 24 oltre 500.

2) *per far fronte ad esigenze saltuarie ed improvvise;*

— meccaniche . . . . .	10
— metallurgiche . . . . .	4
— estrattive . . . . .	1
— chimiche . . . . .	1
— tessili . . . . .	3
in totale . . . . .	19

di cui 6 con dipendenti da 51 a 100, 4 con dipendenti da 101 a 500 e 9 oltre 500.

3) *per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro;*

— meccaniche . . . . .	2
— metallurgiche . . . . .	1
— chimiche . . . . .	2
in totale . . . . .	5

2 delle quali occupano da 101 a 500 dipendenti e 3 ne occupano oltre 500.



b) *Cause anomale:*4) *per non aumentare gli organici;*

Questa causa è stata dichiarata nelle seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	2
— metallurgiche . . . . .	1
— tessili . . . . .	2

—

in totale . . . . . 5

di cui 1 con dipendenti da 51 a 100, 2 con dipendenti da 101 a 500 e 2 con oltre 500 dipendenti.

5) *per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento (fornitura abusiva di manodopera);*

— meccaniche . . . . .	4
— metallurgiche . . . . .	2
— estrattive . . . . .	2
— chimiche . . . . .	2
— tessili . . . . .	1

—

in totale . . . . . 11

di cui 2 con dipendenti da 51 a 100, 1 con dipendenti da 101 a 500 e 8 con oltre 500 dipendenti.

6) *per assumere i lavoratori direttamente dalle imprese appaltatrici, dopo averne provate le capacità;*

In nessuna azienda del settore estrattivo nè del settore tessile si sono avute dichiarazioni su questa causa, che è stata invece rilevata in 4 aziende con oltre 500 dipendenti, 1 con dipendenti da 101 a 500 e 2 con dipendenti da 51 a 100, di cui:

— meccaniche . . . . .	2
— metallurgiche . . . . .	1
— chimiche . . . . .	4

—

in totale . . . . . 7

7) *per convenienza economica, evadendo le disposizioni di legge e di contratto;*

Questa dichiarazione si è avuta in 1 azienda meccanica con dipendenti da 51 a 100 ed in una chimica con dipendenti da 101 a 500.

## 8) per dividere sindacalmente i lavoratori.

— meccaniche . . . . .	3
— metallurgiche . . . . .	1
— estrattive . . . . .	2
— chimiche . . . . .	1

—  
in totale . . . . . 7

6 delle quali occupano oltre 500 dipendenti ed 1 da 101 a 500.

Dalle segnalazioni, sin qui analizzate, si è ricavata la *tabella 2*,

TABELLA 2.

AZIENDE NELLE QUALI SONO STATE SEGNALATE CESSIONI DI APPALTI PER CAUSE TECNICHE, SECONDO LE CLASSI DI INDUSTRIA E IL NUMERO DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende nelle quali		Totali
	si è avuta la segnalazione	non si è avuta la segnalazione	
Meccaniche . . . . .	20	—	20
Metallurgiche . . . . .	11	—	11
Estrattive . . . . .	10	1	11
Chimiche . . . . .	18	—	18
Tessili . . . . .	3	—	3
<i>Totali</i> . . . . .	62	1	63
Percentuali . . . . .	98,4	1,6	100,0
Da 51 a 100 . . . . .	10	—	10
Da 101 a 500 . . . . .	16	1	17
Oltre 500 . . . . .	36	—	36
<i>Totali</i> . . . . .	62	1	63

nella quale sono specificate le aziende in cui vengono ceduti lavori in appalto, per *cause tecniche*, cioè per far fronte ad attività estranee al normale ciclo produttivo o ad esigenze saltuarie ed improvvise, per lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro. Nella *tabella 3*, invece, sono raggruppate le aziende presso le quali vengono ceduti appalti per *altre cause (cause anomale)*, cioè per non aumentare gli organici, per fornitura abusiva di manodopera, per assumere gli operai direttamente dalle imprese appaltatrici dopo averne provate le capacità, per convenienza economica, o infine per dividere sindacalmente i lavoratori.

TABELLA 3.

AZIENDE NELLE QUALI SONO STATE SEGNALATE CESSIONI DI APPALTI PER CAUSE DIVERSE DA QUELLE TECNICHE, SECONDO LE CLASSI DI INDUSTRIA E IL NUMERO DI DIPENDENTI

Classi di industria e numero di dipendenti	Aziende nelle quali		Totali
	sono state segnalate altre cause	non si è avuta la segnalazione	
Meccaniche . . . . .	12	8	20
Metallurgiche . . . . .	5	6	11
Estrattive . . . . .	4	7	11
Chimiche . . . . .	8	10	18
Tessili . . . . .	3	—	3
<i>Totali . . . . .</i>	<i>32</i>	<i>31</i>	<i>63</i>
Percentuali . . . . .	<i>50,7</i>	<i>49,3</i>	<i>100,0</i>
Da 51 a 100 . . . . .	6	4	10
Da 101 a 500 . . . . .	6	11	17
Oltre 500 . . . . .	20	16	36
<i>Totali . . . . .</i>	<i>32</i>	<i>31</i>	<i>63</i>

#### 56. - Gli assuntori di appalti.

Si vedrà, ora, come si identificano le imprese che assumono lavori in appalto, imprese che possono essere divise nelle seguenti categorie:

- 1) imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato;
- 2) imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera;
- 3) cooperative di lavoro;
- 4) cooperative di comodo;
- 5) società di fatto tra lavoratori;
- 6) imprese a carattere artigiano.

In altra parte della trattazione del lavoro in appalto, sono state definite ed illustrate le caratteristiche di queste sei categorie di assuntori. Qui, sarà soltanto prospettato l'aspetto statistico della questione, secondo i rilevamenti operati nelle aziende in cui si pratica il sistema degli appalti.

Si è notata in alcune aziende la presenza di più d'una impresa appaltatrice appartenente ad una stessa categoria o a più d'una delle sei categorie sopra elencate; anche in questo caso quindi — come è già stato fatto presente trattando il capitolo concernente la « natura tecnologica del lavoro in appalto » e quello relativo alle « cause », i

risultati finali delle analisi che verranno illustrate non potranno coincidere con le 50 aziende in cui si sono avuti elementi riguardo all'argomento.

Vengono esposti di seguito, i dati statistici desunti dagli atti dell'indagine:

1) *imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato;*

Le 21 aziende nelle quali si è riscontrata la presenza di tali imprese, si dividono in:

— meccaniche . . . . .	7
— metallurgiche . . . . .	2
— estrattive . . . . .	5
— chimiche . . . . .	7
	—
in totale . . . . .	21

2 delle quali occupano da 51 a 100 dipendenti, 5 ne occupano da 101 a 500 e 14 oltre 500.

Si osserva, quindi, che le industrie del settore tessile, non figurano fra quelle che cedono i propri appalti ad imprese del tipo qui considerato, che appaiono invece con maggiore frequenza nelle meccaniche e nelle chimiche, seguite dalle estrattive. Tenendo conto del numero di dipendenti occupati nelle aziende in esame, la presenza di imprese appaltatrici del tipo in argomento è maggiore nelle aziende con oltre 500 dipendenti, seguite da quelle con dipendenti da 100 a 500 e da quelle con dipendenti da 51 a 100.

2) *imprese a carattere speculativo, fornitrici in genere di sola manodopera;*

— meccaniche . . . . .	7
— metallurgiche . . . . .	3
— estrattive . . . . .	2
— chimiche . . . . .	4
	—
in totale . . . . .	16

di esse 1 occupa da 51 a 100 dipendenti, 2 ne occupano da 100 a 500 e 13 oltre 500.

Neppure, qui, compaiono le aziende tessili; la presenza di imprese di questo tipo è maggiore nelle aziende meccaniche seguite dalle chimiche. Secondo il numero di dipendenti, si hanno gli stessi risultati nel precedente n. 1).

3) *cooperative di lavoro;*

— meccaniche . . . . .	5
— metallurgiche . . . . .	4
— estrattive . . . . .	1
— chimiche . . . . .	3
— tessili . . . . .	2
	—

in totale . . . . . 15

3 occupano da 51 a 100 dipendenti, 4 ne occupano da 101 a 500 e 8 oltre 500.

Sono qui rappresentate tutte le classi di industria; anche nel caso delle cooperative di lavoro, esse sono maggiormente frequenti nelle aziende della meccanica e della metallurgia, seguite da quelle del settore chimico, tessile ed estrattivo. Rimane immutata, come nei precedenti numeri, la graduatoria per numero di dipendenti.

4) *cooperative di comodo;*

La presenza di questo tipo di imprese appaltatrici è stata riscontrata in 3 aziende meccaniche e 3 chimiche; tali aziende occupano per metà oltre 500 dipendenti e l'altra metà ne occupa da 101 a 500.

5) *società di fatto tra lavoratori;*

in 1 azienda chimica e in 2 meccaniche; 1 di tali aziende occupa da 51 a 100 dipendenti, 1 da 101 a 500 e 1 oltre 500.

6) *imprese a carattere artigiano;*

— tessili . . . . .	1
— meccaniche . . . . .	4
	—

in totale . . . . . 5

2 delle quali occupano da 51 a 100 dipendenti, 1 da 101 a 500 e 2 oltre 500.

Dai dati sopra analizzati, si rileva che, presso aziende metallurgiche ed estrattive, non si è mai riconosciuta la presenza di « cooperative di comodo », « società di fatto tra lavoratori » e « imprese a carattere artigiano », mentre nel settore tessile le categorie mai apparse sono quelle qualificate come « imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato », « imprese a carattere speculativo fornitrici in genere di sola manodopera », « cooperative di comodo », e « società di fatto tra lavoratori ».

Si rileva, inoltre, che le industrie chimiche non forniscono appalti a « imprese a carattere artigiano ».

La maggiore frequenza di « imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato » si riscontra presso le industrie estrattive, alle quali seguono, nell'ordine, le industrie tessili e metallurgiche che in gran numero danno appalti a « cooperative di lavoro ». Viceversa il numero più basso si nota nelle industrie chimiche ed estrattive, relativamente ad appalti ceduti a « società di fatto tra lavoratori ».

Concludendo l'analisi, secondo il numero di dipendenti delle aziende, le imprese appaltatrici appartenenti alle sei categorie già citate sono tutte rappresentate, a seconda che occupino da 51 a 100 dipendenti o da 101 a 500 o oltre 500, ad eccezione delle « cooperative di comodo », assenti nelle aziende con dipendenti da 51 a 100.

Le « imprese attrezzate ad effettuare lavori di carattere specializzato » e quelle « a carattere speculativo » sono presenti in maggior percentuale nelle aziende con oltre 500 dipendenti, seguite dalle medie e dalle piccole aziende. Presso queste ultime si notano in maggior numero le « cooperative di lavoro », le « società di fatto tra lavoratori » e le « imprese a carattere artigiano ». Presso le aziende con dipendenti da 101 a 500, si ha un'alta percentuale di « cooperative di lavoro » e « cooperative di comodo ».

#### **57. - Il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici.**

Passiamo all'esposizione — sempre sotto il profilo statistico — dei dati che è stato possibile desumere dalle dichiarazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle aziende visitate, relativamente al trattamento economico dei dipendenti da imprese appaltatrici che prestano la loro opera in seno alle aziende medesime.

In questo campo, non si è potuta raccogliere una mole di notizie notevole, come è avvenuto per altri argomenti. Come si vedrà più oltre le aziende in cui il quesito sul trattamento dei dipendenti da appaltatori ha avuto risposta, sono relativamente poche. Tuttavia, i dati raccolti sembrano sufficienti a tracciare un quadro abbastanza rappresentativo delle varie situazioni che possono verificarsi, nell'ambito delle aziende in cui esiste il fenomeno dell'appalto, a seguito della disparità — per difetto e talvolta per eccesso — riscontrata nelle retribuzioni erogate al personale delle imprese appaltatrici e quelle pagate ai dipendenti delle aziende visitate.

Le situazioni di maggior rilievo riscontrate in sede di spoglio del materiale cui si è accennato sono:

- 1) trattamento superiore al normale;
- 2) applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro;
- 3) trattamento di fatto inferiore;
- 4) applicazione di un contratto collettivo, con trattamento inferiore;
- 5) retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali.

In 27 aziende sulle 65, nelle quali si pratica il lavoro in appalto, sono state rilevate dichiarazioni in merito al trattamento.

Si è notato anzitutto che tra queste 27 aziende non figurano quelle del settore tessile; le altre classi di industria sono rappresentate come appare dalla seguente analisi.

Si premette che in talune aziende si sono avute dichiarazioni in base alle quali sono stati determinati due o più tipi di trattamento fra quelli sopra elencati; la diversificazione del trattamento — come è ovvio — va ricercata nella presenza in una stessa azienda di più imprese appaltatrici classificate — come si è visto nel precedente capitolo dedicato agli « assuntori di appalti » — in categorie diverse tra loro.

Di seguito, vanno indicate le varie specie di trattamento rilevate nelle varie aziende.

1) *trattamento superiore al normale;*

in 1 azienda meccanica con dipendenti da 101 a 500 e in 1 metallurgica con dipendenti da 51 a 100.

2) *applicazione normale dei contratti collettivi di lavoro;*

Le risposte che indicano questo tipo di trattamento si sono avute nelle seguenti aziende:

— meccaniche . . . . .	6
— metallurgiche . . . . .	4
— chimiche . . . . .	2
	—
in totale . . . . .	12

3 delle quali occupano da 51 a 100 dipendenti, 1 ne occupa da 101 a 500 e 8 oltre 500.

3) *trattamento di fatto inferiore;*

— meccaniche . . . . .	5
— estrattive . . . . .	1
— chimiche . . . . .	1

—  
in totale . . . . . 7

di cui 1 con dipendenti da 51 a 100, 1 da 101 a 500 e 5 oltre 500.

4) *applicazione di un contratto collettivo con trattamento inferiore;*

Soltanto in una azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti è stato dichiarato questo tipo di trattamento.

5) *retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali.*

— meccaniche . . . . .	2
— metallurgiche . . . . .	1
— estrattive . . . . .	1
— chimiche . . . . .	4

—  
in totale . . . . . 8

1 delle quali con dipendenti da 101 a 500 e 7 con oltre 500 dipendenti.

Considerate le dichiarazioni fatte nelle singole aziende circa le varie forme di trattamento applicate dagli appaltatori nei confronti dei propri dipendenti, saranno ora illustrati i medesimi dati a seconda che essi siano stati forniti dai datori di lavoro o dai lavoratori.

Il trattamento riservato ai dipendenti delle imprese appaltatrici a seconda che esse operino presso aziende dell'Italia settentrionale, meridionale, centrale o insulare, appare dai dati, qui di seguito riportati. Le 27 aziende nelle quali si sono raccolti elementi sul trattamento, sono dislocate: al nord n. 14, al centro n. 6, nel meridione n. 5, nelle isole n. 2.

I dati rilevati in tali aziende permettono di stabilire quanto segue:

1) nell'*Italia settentrionale* presso la metà circa delle aziende in cui si sono avuti dati sul trattamento le imprese appaltatrici offrono ai propri dipendenti un trattamento superiore al normale o analogo a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro; mentre nell'altra metà delle aziende, il trattamento è di fatto inferiore o le retribuzioni sono inferiori ai minimi.



2) nell'*Italia centrale* si è riscontrata la seguente situazione: in 1/3 delle aziende in cui si sono avuti dati sul trattamento, le imprese appaltatrici applicano i normali contratti di lavoro nei confronti dei propri dipendenti; nei 2/3 delle aziende il trattamento è inferiore di fatto (1 azienda), applicazione di contratto collettivo con trattamento inferiore (1 azienda), retribuzioni inferiori ai minimi (2 aziende).

3) nell'*Italia meridionale* si è rilevato che le imprese assuntrici di appalti presso i 3/5 delle aziende in cui si sono avuti dati sul trattamento applicano normalmente i contratti collettivi nei riguardi dei propri dipendenti; nei 2/5 delle aziende il trattamento è di fatto inferiore.

4) nell'*Italia insulare* le imprese appaltatrici operanti presso le due aziende nelle quali si è avuto il dato, riservano ai propri dipendenti il trattamento previsto normalmente dai contratti collettivi di lavoro in un caso e, nell'altro, i dipendenti delle imprese appaltatrici avrebbero un trattamento inferiore.

#### **58. - L'intensità dell'appalto di lavoro nelle singole aziende.**

Prima di chiudere la presente relazione statistica si ritiene necessario completare il quadro, fin qui tracciato, aggiungendo l'esame dei dati ricavati dai verbali dei colloqui più volte citati, a mezzo dei quali si potrà delineare il quadro di intensità con cui il lavoro in appalto ha effetto presso le aziende del campione.

Purtroppo, si tratta di dati non omogenei, in quanto non è stato possibile raccogliere presso le aziende esaminate lo stesso tipo di elementi. In alcune, infatti, si sono avuti dati numerici indicativi del personale dipendente da imprese appaltatrici operanti presso di esse; in altre, gli stessi dati espressi in percentuale rispetto alle maestranze delle aziende medesime ed in altre ancora sono stati forniti dati quantitativi sul numero di imprese appaltatrici che prestano la loro opera.

Fin dove è stato possibile, si è cercato di uniformare i dati; e, infatti, i dati assoluti sono stati ridotti in percentuali, limitando a due i tre tipi di notizie cui si è accennato; l'esposizione di esse avverrà separatamente per ogni tipo.

E' bene dire subito che delle 38 aziende in cui si sono avuti dati sull'intensità, in una meccanica con oltre 500 dipendenti, anziché dati

numerici o quantitativi, si è rilevato che le imprese appaltatrici che operano in essa sono « numerose ».

Le altre 37 aziende vanno divise in:

— 23 nelle quali si sono avuti elementi sulla quantità di dipendenti degli appaltatori;

— 14 nelle quali si sono avuti elementi sulla quantità di imprese appaltatrici operanti presso di loro.

Messo in evidenza il fatto che né le aziende estrattive né quelle tessili hanno fornito elementi sulla quantità di dipendenti degli appaltatori, si precisa che, nelle altre classi d'industria, i dati di questo genere ottenuti dalle singole aziende si ripartiscono come indicato dalla *tabella 4*.

E' evidente che le aziende in cui maggiore è l'intensità del lavoro in appalto sono quelle del settore meccanico, seguite da quelle dell'industria chimica, mentre le metallurgiche — presentando scarse percentuali di maestranze dipendenti da appaltatori — occupano nella graduatoria l'ultimo posto.

Relativamente al numero di dipendenti occupati nelle aziende in esame, la *tabella 5* indica i valori dei dati sopra specificati.

TABELLA 4.

AZIENDE NELLE QUALI SONO SEGNALATE PERCENTUALI DI DIPENDENTI DA IMPRESE APPALTATRICI SUDDIVISE PER CLASSI DI INDUSTRIA

Percentuali di dipendenti da imprese appaltatrici	Meccaniche	Metallurgiche	Chimiche
— fino al 5% . . . . .	6	1	4
— dal 6 al 10% . . . . .	1	2	1
— dall'11 al 30% . . . . .	3	—	2
— dal 31 al 50% . . . . .	1	1	—
— oltre il 50% . . . . .	1	—	—
<i>Totale</i> . . . . .	12	4	7

TABELLA 5.

AZIENDE NELLE QUALI SONO SEGNALATE PERCENTUALI DI DIPENDENTI DA IMPRESE APPALTATRICI SUDDIVISE SECONDO IL NUMERO DI DIPENDENTI

Percentuali di dipendenti da imprese appaltatrici	Aziende con dipendenti		
	da 51 a 100	da 101 a 500	oltre 500
— fino al 5% . . . . .	1	4	6
— dal 6 al 10% . . . . .	3	—	1
— dall'11 al 30% . . . . .	1	—	4
— dal 31 al 50% . . . . .	1	1	—
— oltre il 50% . . . . .	—	1	—
<i>Totale</i> . . . . .	6	6	11

Da quanto sopra risulta che le più alte percentuali di manodopera dipendente da imprese appaltatrici si presentano nelle piccole e nelle medie aziende, mentre le grandi aziende — pur essendo in maggior numero rispetto a quelle degli altri strati — danno tuttavia lavoro ad appaltatori le cui maestranze raggiungono al massimo, e in una sola azienda, una percentuale che oscilla dal 21 al 30% dei lavoratori della azienda stessa.

E' stata, inoltre, rilevata la presenza di:

— 1 sola impresa appaltatrice in 9 aziende così suddivise:	
— tessili . . . . .	2
— meccaniche . . . . .	1
— chimiche . . . . .	4
— estrattive . . . . .	2
	9
in totale . . . . .	

di cui 3 con oltre 500 dipendenti, 4 con dipendenti da 101 a 500 e 2 con dipendenti da 51 a 100.

— 2 imprese appaltatrici in 1 azienda chimica ed in 1 meccanica, di cui 1 con dipendenti da 101 a 500 ed 1 con oltre 500 dipendenti.

— 6 e 7 imprese appaltatrici rispettivamente, in 2 aziende metallurgiche con oltre 500 dipendenti.

— 27 imprese in 1 azienda chimica con oltre 500 dipendenti.

## CAPITOLO IX

## CONCLUSIONI

Sommario: 59. - *Considerazioni generali.* 60. - *Appalto di manodopera.*  
61. - *Appalto di opere e di servizi.* 62. - *Disciplina dell'appalto di*  
*opere e di servizi.* 63. - *Gli appalti nelle pubbliche amministrazioni.*

**59. - Considerazioni generali.**

L'indagine ha acquisito un vasto materiale, che ha permesso di identificare una pluralità di situazioni che non possono portare a considerare il fenomeno, che è apparso molto complesso, da un punto di vista unitario.

In linea generale, tali situazioni hanno un elemento comune: l'interposizione tra l'impresa e una parte di lavoratori — che prestano opere o servizi nel ciclo produttivo dell'azienda stessa, o quanto meno nello ambito dell'impresa, o in attività connesse o comunque rientranti nei fini produttivi o nella organizzazione aziendale — di un terzo elemento, che sotto forme giuridiche diverse, è o appare il datore di lavoro di tali aliquote di lavoratori.

Un altro elemento può considerarsi costante, sia pure con una diversa proporzione e indipendentemente dal fatto che vi siano o meno ragioni obiettive giustificatrici; ed è il riflesso che deriva in modo negativo, nei confronti dei lavoratori che si vengono a trovare nelle dette situazioni.

Dovunque, infatti, vi è un trattamento inferiore o una tutela meno efficace nei confronti del trattamento e della tutela, di cui fruiscono i lavoratori che sono alle dirette dipendenze della impresa principale.

Ed è questa costanza che rende socialmente rilevante il fenomeno ed induce ad approfondire gli aspetti, ad analizzarlo nelle varie situazioni che si sono potute identificare, a ricercarne le cause apparenti e quelle effettive, i motivi per cui determinati rapporti sono stati posti in essere, a fissare criteri distintivi, ai fini di ricercare come e per quali casi sia opportuno giungere alla determinazione di una disciplina, che

tenga conto delle esigenze obiettive, ma che impedisca intendimenti elusivi dagli obblighi legali o contrattuali.

Volendo dare un certo ordine alle situazioni emerse dall'indagine, esse si possono ripartire in due gruppi:

a) *appalto di manodopera* così caratterizzato:

1) da una parte vi è un'impresa, che gestisce l'azienda, o per conto o nell'interesse della quale avviene la prestazione di un gruppo di lavoratori;

2) dall'altra vi è una persona — dipendente, impresa autonoma o cooperativa — che assume i lavoratori destinati ad espletare le prestazioni nell'azienda gestita dalla impresa principale, mantiene con essi il rapporto di lavoro e riceve un determinato compenso dall'impresa principale in rapporto alla manodopera impiegata;

3) vi è poi, un gruppo di lavoratori che effettua la prestazione nell'azienda, gestita dall'impresa principale, pur avendo il rapporto di lavoro con l'appaltatore dal quale è retribuito.

b) *appalto di opere o di servizi* da eseguirsi nell'interno dello stabilimento gestito dall'impresa con compenso all'appaltatore determinato non in base alla manodopera impiegata, ma al risultato dell'opera o del servizio. Anche, in tali casi, il rapporto di lavoro dei lavoratori che prestano l'opera o il servizio, è costituito e mantenuto con l'appaltatore.

Dal punto di vista della natura giuridica dei rapporti tra impresa principale ed appaltatore, nel primo dei due gruppi indicati, l'appaltatore ha una mera funzione intermediaria.

Si è fuori, in altri termini, dalla nozione dell'appalto, come è definita dal codice civile, e nemmeno può configurarsi un rapporto di somministrazione, che secondo il codice, è limitato alle cose.

Ci si trova di fronte, quindi, ad un rapporto giuridico anomalo. L'appaltatore è il datore di lavoro: assume i lavoratori, stipula con essi il contratto individuale di lavoro. In effetti, però, lo svolgimento del rapporto avviene come se il lavoratore dipendesse direttamente dall'imprenditore principale. Ed è questo ultimo che fissa le modalità di esecuzione della prestazione di opera. Anche se gli ordini non sono dati direttamente, l'appaltatore spesso si limita soltanto a passarli.

Nel primo gruppo appare evidente l'interposizione dell'appaltatore tra l'imprenditore principale e i lavoratori che formalmente sono alle sue dipendenze.

Il secondo gruppo si riconduce, invece, alla nozione giuridica dello appalto di opere o di servizi. L'organizzazione con le relative attrezzature è propria dell'appaltatore, egli ha un suo potere di intervento e di direttiva nello svolgimento del rapporto con i lavoratori dipendenti e ne gradua l'impiego. Egli risponde verso l'imprenditore principale soltanto del risultato finale e ne prende le direttive limitatamente alla determinazione dei requisiti che l'opera o il servizio debbono avere.

Le varie situazioni, che possono raggrupparsi negli schemi indicati sono poste in essere per ragioni varie:

— per esigenze organizzative della produzione, in parte riallaccianti ad esigenze di mobilità e, in certi casi, di specializzazione della manodopera;

— per convenienza economica al fine di attenuare obblighi, responsabilità, portata economica dei trattamenti normativi, retributivi e previdenziali fissati dalla legge e dai contratti collettivi.

E' da notare, peraltro, che, spesso, l'una e l'altra ragione si mescolano nel determinare date situazioni, che presentano diversità di atteggiamenti anche in rapporto al diverso grado di incidenza a seconda dei settori merceologici.

Il fenomeno — come è emerso dall'indagine — ha manifestata una tendenza espansiva in conseguenza delle larghe maglie che la limitata e marginale disciplina legislativa ha lasciate aperte e della inesistente specifica disciplina contrattuale, oltre che dalla mancanza di obbligatorietà *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro, non essendo stato attuato il precetto dell'art. 39 Cost. (1).

Si è già detto che, in generale, le situazioni emerse dalla indagine e che sono state esaminate nella presente relazione, hanno in generale l'elemento caratteristico di un trattamento normativo e retributivo in-

(1) Cost. ART. 39. — « L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce ».

feriore a quello dei lavoratori dipendenti direttamente dalla impresa principale.

Si possono in proposito distinguere tre situazioni:

a) quando l'impresa principale e l'appaltatore appartengono allo stesso settore merceologico ed entrambi rispettano il contratto collettivo della categoria, una differenza di trattamento si verifica in quanto, pur rispettando i minimi, l'appaltatore generalmente non concede il migliore trattamento aziendale o di fatto corrisposto ai lavoratori dipendenti dalla impresa principale, che può essere assai superiore ai minimi contrattuali;

b) quando l'attività economica espletata dall'appaltatore è diversa da quella dell'impresa principale, l'appaltatore, anche se rispetta i contratti collettivi, applicherà quello del suo settore di appartenenza; può accadere cioè che, rispetto a trattamenti contrattuali di particolari settori (elettrici, acquedottici, telefonici, ecc.), i trattamenti previsti dal contratto collettivo vigente per l'appaltatore (ad es. edilizia, ecc.) siano notevolmente inferiori;

c) si è potuto infine riscontrare, specie nell'Italia meridionale, che spesso l'appaltatore, non essendo legalmente tenuto all'osservanza del contratto collettivo, concede ai propri dipendenti un trattamento retributivo e normativo inferiore ai minimi contrattuali e quindi inferiore a quello goduto dai lavoratori dipendenti dalla impresa principale. E', infatti, da tener presente che vi è la carenza legislativa in materia di regolamento giuridico del rapporto di lavoro per cui i contratti collettivi sono obbligatori soltanto per coloro che sono iscritti alle associazioni sindacali stipulanti.

A parte le differenze nei trattamenti retributivi e normativi, è da notare che le situazioni considerate — e specialmente quelle definite come appalto di manodopera — indicano una più larga libertà di movimento nella assunzione della manodopera, che, fatta dagli appaltatori, più agevolmente sfugge al rigore delle norme sul collocamento. E, d'altra parte, essa costituisce un mezzo anche per selezionare il personale, che successivamente può essere travasato nella impresa principale.

Lo stesso deve rilevarsi per quanto attiene ai licenziamenti, per i quali vi è una maggiore libertà nei modesti appaltatori, anziché nelle grandi aziende, tanto più che, non essendo spesso tenuti i primi all'osservanza dei contratti collettivi, sfuggono alle procedure previste dai concordati interconfederali.

E' anche da tener presente che — sia nell'appalto di manodopera che nell'appalto di opere o servizi — i lavori dipendenti da appaltatori finiscono con il rimanere in tutto o in parte estranei alle istituzioni aziendali costituenti provvidenze sussidiarie ed integrative. Ed essi non possono nemmeno fruire della tutela rappresentata dalla commissione interna che, in complessi di notevoli proporzioni, riesce ad avere peso ed influenza ben maggiori di quelli della commissione interna, anche se costituita, eletta dai lavoratori dell'impresa appaltatrice.

#### **60. - Appalto di manodopera.**

Ciò posto, i lineamenti di una disciplina giuridica debbono tener conto della varietà delle situazioni, devono evitare che restino aperte lacune o zone grigie; non devono imporre norme astratte; ma devono essere adeguati ad una giusta considerazione della difficoltà di fissare schemi rigidi di organizzazione aziendale, mirando piuttosto direttamente a concedere il massimo di tutela possibile ai lavoratori interessati, eliminando le più gravi sperequazioni esistenti.

In base a tali orientamenti generali va, innanzitutto, preso in esame tutto quel complesso di situazioni, che sono state definite come appalto di manodopera (1).

Già si è detto che si tratta di un rapporto giuridico anomalo, non previsto dall'istituto dell'appalto, né da quello della somministrazione, così come definiti dal codice civile. Vi è, anzi, la norma dell'art. 2127 C.C. (2), che sia pur in una ipotesi che può considerarsi particolare, vieta la interposizione tra imprenditore e lavoratori nello svolgimento del rapporto di lavoro. Tale norma deve considerarsi come l'applicazione di un principio generale, che esclude in ogni caso, l'appalto di manodopera; e, comunque, essa, così come è formulata deve considerarsi insufficiente.

Innanzitutto, essa si limita all'ipotesi in cui la persona interposta sia un dipendente dall'imprenditore, il che rende delicata la possibilità risalendo al principio generale, di applicare la norma all'imprenditore autonomo che, senza vincolo di subordinazione, senza che sussista un rapporto di lavoro, assuma la funzione di fornire manodopera.

Si deve, inoltre, rilevare che l'art. 2127 (2) si riferisce al caso in cui il compenso all'appaltatore sia fissato secondo un cottimo, che deve intendersi pieno, mentre può avvenire che l'appaltatore sia compensato

(1) Meglio specificate al par. 4.

(2) v. nota 1, pag. 123.



dalla impresa principale in rapporto alle giornate di lavoro eseguite dai dipendenti dell'appaltatore.

Infine, l'unica sanzione prevista dall'art. 2127 (1) è quella di rendere l'imprenditore principale direttamente responsabile, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dall'appaltatore, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro. Si noti che, all'epoca dell'emanazione del C.C. erano in vigore le norme contenute nello stesso codice che imponevano l'obbligatorietà *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro, il che implicava la responsabilità dell'imprenditore non solo per gli obblighi derivanti dai contratti individuali, ma anche da quelli collettivi; mentre, nell'attuale regime, può verificarsi che l'appaltatore possa non essere tenuto all'osservanza dei contratti collettivi.

La Commissione è d'avviso che un divieto generale dell'appalto di manodopera debba essere legislativamente sancito.

L'appalto di manodopera praticamente ha la sola funzione di fornire per periodi di tempo lunghi o brevi, in modo continuativo od occasionale, manodopera all'imprenditore. Ciò urta contro le norme sul collocamento, che è funzione pubblica; e la situazione sostanzialmente non può dirsi modificata per il fatto che il rapporto di lavoro non si stringe con l'imprenditore che assume, ma con l'appaltatore.

Qui non conta l'elemento formale; ma bisogna guardare alla sostanza delle cose; e la sostanza è che tali lavoratori prestano la loro opera non già all'appaltatore, che ha una funzione meramente intermediaria, ma all'imprenditore.

Non può, inoltre, non considerarsi che, nella maggior parte dei casi, il ricorso all'appalto di lavoro è adottato con intenti elusivi degli obblighi dell'imprenditore principale, sia in forza di legge e sia in forza di contratti collettivi, più favorevoli ai lavoratori nel trattamento, a fronte di quelli che possono essere applicati (o addirittura non applicati), dall'appaltatore.

A parte i vantaggi innanzi indicati, che peraltro non meritano apprezzamento da parte del legislatore, non pare che l'appalto di manodopera adempia a nessuna altra utile funzione nella organizzazione aziendale, tale da indurre o a riconoscerla o quanto meno a circoscriverla disciplinandola.

La Commissione, pertanto, sottopone al Parlamento *l'opportunità, in modifica dell'art. 2127 C.C. (1), di vietare l'appalto di manodopera,*

(1) v. nota 1, pag. 123.

*sotto qualsiasi forma stipulato*; intendendosi per appalto di manodopera « la fornitura all'imprenditore da parte di un suo dipendente o di un terzo, di manodopera impiegata nell'azienda ».

Tale divieto va esteso con opportune cautele anche alle cooperative.

Il divieto deve essere accompagnato dalla sanzione penale — multa o ammenda — nei casi di violazione accertati dall'Ispettorato del lavoro. Deve essere sancita, altresì, la responsabilità dell'imprenditore nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dall'appaltatore, per tutti gli obblighi derivanti dai contratti di lavoro e dalla legge, con riferimento particolare alle assicurazioni sociali.

Il lavoratore assunto dall'appaltatore nelle situazioni sopra ipotizzate deve essere considerato a tutti gli effetti come assunto direttamente dall'imprenditore principale.

#### **61. - Appalto di opere e di servizi.**

Un esame particolarmente attento meritano le conclusioni, cui si deve pervenire in rapporto alle diverse situazioni, sulle quali sia posto in essere un vero e proprio appalto di opere o di servizi.

Si tratta in questo caso di rapporti previsti dal nostro ordinamento giuridico; e, che, d'altra parte, possono adempiere, in date circostanze, ad una utile funzione, non essendo possibile sempre ed in ogni caso ritenere che debba necessariamente ogni impresa provvedere, direttamente e con personale da essa dipendente, a tutte indistintamente le operazioni, a tutte le fasi del ciclo produttivo indispensabile a raggiungere il risultato nella propria attività economica e a tutte le opere e servizi, che anche occasionalmente, o saltuariamente, sono richiesti dalla organizzazione aziendale.

Non si possono trascurare esigenze di ordine tecnico nella complessa organizzazione di una azienda, né possono essere considerate sempre deteriori le ragioni che portano ad attuare determinati decentramenti o ad avvalersi per determinate opere o determinati servizi di idonee autonome organizzazioni.

Bisogna rifuggire dai divieti ingiustificati e generali, ma conviene piuttosto identificare con precisione quello che va evitato e le strade più adatte ad eliminare per lo meno i principali inconvenienti che l'adozione di un determinato sistema, che pure è giustificata in linea tecnica, finisce col determinare nei confronti dei lavoratori.

In questa materia, non si può che tenere gli occhi fissi alla realtà, la quale necessita di una certa sfera di agilità nell'organizzazione aziendale.

Occorre, pertanto, mettersi sul terreno di un esame analitico delle varie situazioni, quali sono emerse dalle indagini e che la Commissione ritiene esauriscano in effetti tutte le possibilità che concretamente si possano manifestare.

Ciò posto, conviene anzitutto definire quale tipo di appalto di opere o di servizi debba formare oggetto della disciplina proposta, salvo poi, nel quadro di tale ambito, determinare quali debbano essere le norme appropriate alle varie situazioni in riferimento alla sussistenza di determinati aspetti, che possono in misura maggiore o minore giustificare l'adozione dell'appalto.

La sfera di applicazione della disciplina giuridica proposta deve riferirsi all'appalto di opere o di servizi da eseguirsi nell'interno dello stabilimento gestito dall'impresa.

Non sarebbe possibile comprendere nella disciplina di cui in seguito si indicherà il contenuto, gli appalti di opere o di servizi da espletarsi fuori dello stabilimento dell'imprenditore principale, sia che l'espletamento si abbia presso la sede dell'appaltatore e sia altrove.

In tal caso, ci si trova di fronte ad una attività autonomamente organizzata e sotto la piena responsabilità dell'appaltatore che ne assume il rischio. Ci si trova di fronte ad una funzione di integrazione o di complementarietà dell'attività che svolge direttamente l'imprenditore principale nella sua azienda.

Nessuna impresa è isolata; ognuna non può non avere una serie di rapporti esterni, tra i quali rientra anche l'affidamento ad altra impresa di una parte delle opere o dei servizi necessari a completare il risultato finale che l'imprenditore principale intende conseguire.

Ben può darsi che il trattamento dovuto, o comunque corrisposto, ai lavoratori dipendenti dall'impresa appaltatrice sia diverso da quello dovuto o corrisposto ai lavoratori dipendenti dalla impresa committente.

Tali differenze di trattamento non possono considerarsi anomale; ma rientrano nella normale varietà dei trattamenti propri dei vari settori merceologici, che hanno autonome discipline contrattuali o sono da riferirsi alle differenze rese possibili da particolari situazioni aziendali.

La differenza deriverà dal fatto che l'azienda appaltatrice trovasi inquadrata in un settore merceologico diverso da quello cui appartiene l'azienda committente.

Sarà responsabilità delle associazioni sindacali di accertare se le differenze tra i diversi settori merceologici siano meno giustificate, e se mai operare per accorciarle. Ma c'è uno *status*, che corrisponde alle possibilità del settore o dell'azienda appaltatrice, e che quindi deve ritenersi appropriato al regolamento del rapporto di lavoro dei suoi dipendenti.

Vi può essere, peraltro, un fenomeno di evasione al trattamento legale o contrattuale, in funzione soprattutto dell'attuale stato della legislazione sindacale non ancora emanata, per cui i contratti collettivi hanno un'efficacia obbligatoria limitata, e coloro, che non sono iscritti alle associazioni stipulanti, non sono tenuti ad osservarli.

Ma, in tal caso, ci si trova di fronte alla carenza legislativa, che ha portata molto generale; e non vi è a questo proposito che da rinnovare ancora una volta il voto che si ponga riparo ad una così incresciosa situazione e si attui finalmente il precetto costituzionale dell'art. 39 *Cost.* (1). Bisogna però, tenere conto che non sono mancate, per quanto riguarda gli appalti, le iniziative volte a rimediare alla mancanza di una norma che imponga l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi, e sono a questo proposito da ricordare le circolari del Ministero del Lavoro, le clausole che ne sono derivate inserite nei capitolati d'appalto non solo delle amministrazioni statali, ma di molti enti pubblici.

Tali clausole, per un vasto settore di opere pubbliche, di fornitura ed attività edilizie in generale, hanno portato ad un miglioramento della situazione di alcuni settori, imponendo agli appaltatori di concedere ai propri dipendenti un trattamento pari a quello previsto dai contratti collettivi. Ed è da notare che le clausole vincolano negli stessi sensi anche i subappaltatori, dell'operato dei quali è responsabile l'appaltatore.

E', poi, da ricordare anche la norma introdotta nella legge recante provvedimenti per il Mezzogiorno (2), che ha dettata una clausola ana-

(1) v. nota 1, pag. 264.

(2) L. 10 agosto 1950, n. 646. — *Istituzione della Cassa per opere straordinarie di pubblico interesse nell'Italia meridionale (Cassa per il Mezzogiorno)*. (Gazz. Uff. 1° settembre 1950, n. 200).

.....

ART. 8. — « La Cassa affida normalmente la esecuzione delle opere ad aziende autonome statali o ne dà la concessione ad Enti locali e loro consorzi, a consorzi di bonifica e di irrigazione, all'Opera nazionale combattenti e ad altri Enti di diritto pubblico, nonchè agli organi per legge autorizzati ad eseguire per conto dello Stato le opere di riforma e di trasformazione fondiaria.

E' vietata la subconcessione, sotto qualsiasi forma, delle opere concesse dalla Cassa agli enti di cui al comma precedente.

loga nei confronti di coloro che usufruiscono dei benefici concessi dalla legge medesima.

La ragione peraltro che porta a ritenere necessaria una particolare disciplina nei casi di appalti di opere o di servizi, da eseguirsi nell'azienda — come già è stato rilevato — risiede principalmente nel fatto che i lavoratori dipendenti dall'impresa appaltatrice si trovano ad operare fianco a fianco con i lavoratori dipendenti dall'impresa principale; vivono nello stesso ambiente; vengono a trovarsi in una appariscente e stridente condizione di inferiorità nei confronti dei loro compagni di lavoro; spesso adempiono a prestazioni eguali a quelle dei loro colleghi e, comunque, hanno la consapevolezza di contribuire al risultato finale dell'attività dell'impresa principale.

Pur prescindendo da impostazioni ideologiche, un fatto è certo: il complesso di quanti operano in una azienda costituisce una comunità umana. Indipendente dall'esistenza o meno di un diretto rapporto giuridico con l'impresa, vi sono affinità che nascono dalla comunanza di vita nel lavoro; vi sono vincoli di solidarietà, che derivano dal comune obiettivo finale che, in campo economico, la azienda intende conseguire; vi è una diretta conoscenza personale; vi è, nel fondo di ognuno, una insopprimibile tendenza a considerare comparativamente la propria posizione di fronte a coloro che lo circondano.

Il perimetro dell'azienda non costituisce soltanto una delimitazione territoriale, ma il confine entro il quale una comunità di uomini si raccoglie ed opera, con la stessa vocazione, con un'intensità di rapporti umani, con una identità di ansie e di speranze, nelle quali i problemi, gli ideali, i sentimenti, le aspirazioni, i bisogni di ognuno, sia pure in parte si esprimono. E da tutti non può non essere avvertita l'esigenza che unica sia la legge nella stessa comunità.

Non riscontrandosi nel caso dell'appalto da eseguirsi fuori azienda una tale situazione, ed in considerazione anche delle altre osservazioni già svolte, il campo della disciplina va limitato al caso in cui le opere o i servizi appaltati si eseguano nell'ambito dell'impresa principale.

Per le opere di sistemazione dei bacini montani di competenza forestale la Cassa può anche affidarne l'esecuzione al Corpo forestale dello Stato.

Per le opere che non siano eseguite con le modalità di cui ai commi primo e terzo del presente articolo, la Cassa procede agli appalti, a norma di legge, avvalendosi anche dei competenti uffici del Genio civile e del Corpo forestale dello Stato. A tali uffici, o ad altri competenti organi statali, spetta il collaudo dei lavori compresi nei programmi.

Si osservano, in quanto applicabili, le norme vigenti per l'esecuzione delle opere pubbliche di competenza del Ministero dei lavori pubblici ».

Fissato, così, il campo di applicazione della disciplina, bisogna ora definire quali norme sia opportuno emanare, tali da salvaguardare situazioni obiettivamente giustificate e da garantire una adeguata tutela ai lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici.

Mentre si è ritenuto di consigliare il divieto dell'appalto di manodopera, è da escludere che egual divieto possa riguardare l'appalto di opere o di servizi. Ci si trova di fronte ad una situazione diversa, perchè — come si è già visto — l'impresa appaltatrice ha una sua propria diretta funzione ed un suo ruolo, dispone di una propria organizzazione, ed assume il rischio dell'impresa.

Egli risponde verso l'impresa principale soltanto del risultato finale, disponendo direttamente per quanto attiene alle operazioni necessarie a conseguire il risultato commesso, nel quadro delle direttive generali del committente.

Nè si può ritenere che l'adozione dell'appalto di opere o di servizi abbia il carattere di una mera interposizione con intenti elusivi, come è nel caso dell'appalto di manodopera.

Escluso il divieto, ciò non pertanto, si ritiene che determinati obblighi vadano imposti all'appaltatore e determinate responsabilità alla impresa appaltante.

Non si può non considerare che l'impresa appaltatrice, in effetti, produce qualche cosa o esplica qualche servizio, che appartengono al ciclo produttivo ed organizzativo dell'impresa principale.

Salvo le eccezioni che saranno in seguito indicate, l'impresa principale potrebbe provvedere direttamente al compimento dell'opera o del servizio, che rientrano nel complesso proprio della sua attività merceologica.

L'adozione di tale tipo di appalto deriva generalmente da ragioni di convenienza, che inducono a preferire di affidare l'organizzazione e la responsabilità dell'opera o del servizio ad un appaltatore. E non può negarsi che molto spesso la convenienza deriva dal fatto che, attraverso l'appalto, si ottiene un costo di quell'opera o di quel servizio più basso del costo che deriverebbe dal diretto impiego di manodopera dipendente dall'impresa.

Ed il minor costo, insieme ad elementi di minore portata, deriva dal fatto che l'appaltatore può accettare un compenso minore per il risultato dell'opera o del servizio in quanto egli ha, a sua volta, un costo minore per effetto di un trattamento complessivo corrisposto ai lavoratori da lui dipendenti inferiore a quello dell'impresa principale.

## 62. - Disciplina dell'appalto di opere e di servizi.

Volendo dettare una disciplina dell'appalto di opere e di servizi, ed escluso il divieto generale, bisogna porsi il problema se sia il caso di limitare espressamente l'adozione di tale sistema, precisando in quali casi esso possa essere consentito.

La Commissione è decisamente orientata nel senso di *considerare l'appalto di opere o di servizi come un sistema cui debba soltanto eccezionalmente farsi ricorso*, perchè, quale che sia la disciplina che in appresso sarà suggerita, resta pur sempre una certa sia pur marginale situazione di sfavore per i lavoratori occupati dall'appaltatore nei confronti di quelli dipendenti dalla azienda principale e, comunque, una difficoltà di saldatura tra le maestranze riunite nello stesso luogo di lavoro e che hanno dipendenza gerarchica diversa.

La Commissione, peraltro, si è fatta carico di esaminare la possibilità di fissare un elemento discriminatore o di scendere ad una casistica.

Entrambe queste possibilità sono apparse estremamente difficili da concretare in modo preciso e chiaro ed è sorta la preoccupazione, da una parte, di creare una fonte inesauribile di contestazioni e di controversie interpretative e, dall'altra, di fare omissioni od esclusioni ingiustificate.

La Commissione ritiene che, allo stato, non sia consigliabile giungere alla fissazione di un ambito, genericamente o specificatamente indicato, entro il quale soltanto sia consentito l'appalto di opere e di servizi.

Passando alla determinazione di quella che può essere una concreta disciplina legislativa, la Commissione ritiene che la soluzione da seguire sia quella di dettare norme che rimedino alle conseguenze negative per i lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici che operano nell'ambito dell'azienda. All'uopo non vi è che da disporre l'obbligo per tali imprese appaltatrici — salve le eccezioni di cui in seguito — di corrispondere ai loro dipendenti un trattamento normativo e retributivo pari globalmente a quello dovuto ai lavoratori, dipendenti dall'impresa principale, a seconda delle varie qualifiche in virtù delle norme collettive siano esse legali, contrattuali o interne ed anche unilaterali.

E' chiaro che deve trattarsi, pur sempre, di norme di portata generale, che non comprendono i migliori trattamenti individuali o plurimi di fatto.

Soltanto una disposizione del genere può impedire che, all'appalto di lavoro, si ricorra, non già per obiettive ragioni di ordine tecnico, ma soltanto per motivi di convenienza fondati sulle più basse retribuzioni.

La Commissione ritiene che, pur essendo normalmente la materia del regolamento del rapporto di lavoro in ordine agli istituti contrattuali e alle retribuzioni devoluta alla contrattazione collettiva, pure il nostro ordinamento giuridico non prevede materie riservate e, quindi, non esclude che determinate disposizioni possano essere dettate per legge.

Sia nel codice e sia in leggi speciali, sono frequenti le disposizioni che riguardano il regolamento del rapporto di lavoro. Anzi è, in generale, la legge che fissa il quadro e determina certi principi, entro i quali si attua poi la contrattazione collettiva.

La disposizione legislativa è soprattutto necessaria — come è dimostrato da molte leggi speciali — proprio per garantire le categorie più deboli o porre riparo a situazioni per le quali sia difficile raggiungere dei risultati attraverso la via sindacale.

Una norma come quella sopra enunciata dovrà essere accompagnata da due particolari sanzioni che valgano ad assicurarne l'osservanza.

Anzitutto devono essere previste sanzioni pecuniarie in caso di violazioni accertate dall'Ispettorato del lavoro. In secondo luogo deve essere stabilito che l'imprenditore appaltante è tenuto a rispondere solidalmente, nei confronti dei lavoratori dipendenti dall'impresa appaltatrice, degli obblighi derivanti dalla legge e dai contratti. Identica disposizione va dettata per quanto riguarda l'osservanza degli obblighi relativi alle assicurazioni sociali.

La disciplina proposta deve riferirsi alle imprese appaltatrici, siano esse individuali, sia sociali od anche cooperative.

Dall'indagine è risultato che frequentemente sono cooperative quelle che assumono gli appalti, a volte costituite da ex dipendenti, a volte solo formalmente esistenti, comunque tali da richiedere che vengano ad essere sanciti anche per esse gli obblighi tendenti a parificare il trattamento con quello goduto dai dipendenti dell'impresa principale.

E' opportuno chiarire che, mentre nel caso dell'appalto di manodopera, che deve essere vietato dalla legge, è stato detto che il lavoratore assunto dall'appaltatore deve essere considerato a tutti gli effetti come dipendente dell'impresa principale; nel caso dell'appalto di opere o di servizi — la cui liceità non è contestata — il rapporto di lavoro si costituisce e si svolge tra lavoratore ed appaltatore.

La norma che si propone non mira a sostituire a tale rapporto un rapporto del lavoratore con l'impresa principale. E nemmeno si tratta di estendere, puramente e semplicemente, le norme regolatrici del rapporto di lavoro dei dipendenti dall'impresa principale al rapporto di lavoro dei dipendenti dall'appaltatore.



La norma preciserà che deve essere dato un trattamento pari a quello dovuto ai dipendenti dell'impresa principale. Questo trattamento, in altri termini, costituisce il minimo che la legge, sostituendosi ai contratti individuali e collettivi, impone all'appaltatore di corrispondere.

Così come è ammesso dal nostro ordinamento giuridico, la norma di legge sostituisce le clausole meno favorevoli dei contratti collettivi ed individuali, nei quali la norma stessa deve considerarsi come inserita. Preoccupazioni di ordine giuridico, quindi, non sono sotto tale profilo giustificate.

Per quanto, poi riguarda la responsabilità solidale dell'impresa principale, va riconosciuto che essa ha un carattere che può considerarsi eccezionale.

E' un onere, peraltro, imposto all'impresa principale, solo se questa, con sua autonoma determinazione, ritiene, affidando ad altri l'appalto di opere e di servizi, di porsi nella condizione, da cui l'onere deriva. Nella valutazione che ciascuna impresa farà della convenienza dell'appalto, non mancherà di tener conto di tale elemento passivo.

Sarà, opportuno, peraltro, stabilire che la responsabilità solidale dell'impresa principale potrà essere fatta valere dai lavoratori dipendenti dall'appaltatore mentre dura l'appalto e non oltre tre mesi dalla cessazione del medesimo.

Il che eviterà che l'impresa principale possa essere esposta illimitatamente nel tempo, e comunque nei larghi termini della prescrizione, alle richieste dei dipendenti dell'appaltatore e le permetterà di garantirsi con opportune clausole nel contratto di appalto per le eventuali inadempienze dell'appaltatore, di cui possa essere chiamata a rispondere.

E' chiaro che, nemmeno in questo modo, una perfetta parità di trattamento sarà raggiunta, ma resterà compito delle organizzazioni sindacali e delle commissioni interne di fare in modo che si avvicinino le distanze per i trattamenti di fatto, di ottenere che nelle pattuizioni aziendali siano compresi i lavoratori dipendenti dalle imprese appaltatrici e di ottenere l'ammissione di tali lavoratori al godimento delle prestazioni sussidiarie ed integrative.

Si è già detto che la disciplina indicata non può avere generale applicazione in tutti indistintamente i casi di appalti di manodopera o di servizi espletati nell'interno delle aziende e si è già precisato che alcune eccezioni debbono essere stabilite.

La Commissione ha già avvertito che intende suggerire una disciplina che sia aderente alla realtà, che non si muova su basi astratte, che

tenga conto delle diversità delle situazioni in cui il fenomeno dell'appalto si è presentato attraverso l'accurata indagine compiuta.

La Commissione, pertanto, propone che dalle norme indicate nel punto precedente siano esclusi:

- a) *gli appalti per costruzioni edilizie nell'interno degli stabilimenti.*
- b) *gli appalti per installazioni e montaggi di impianti e macchinari.*
- c) *la manutenzione straordinaria* che, evidentemente non ha carattere di continuità e che spesso richiede elementi specializzati.

d) *i trasporti esterni* da, e per, lo stabilimento. In tal caso, in effetti più che di appalto si può parlare di contratto di trasporto e, comunque, salvo il carico e lo scarico, la prestazione si svolge fuori dello stabilimento. E' opportuno a questo proposito stabilire che, invece, l'appalto per il carico e scarico nell'interno dello stabilimento fatto da impresa diversa da quella che esplica il trasporto, deve rientrare nella disciplina.

e) *gli appalti che si riferiscono a particolari tipi di imprese* (ad esempio: cantieristiche) per le quali è nella natura della produzione che vi siano fasi successive, richiedenti l'impiego di manodopera diversa, e sempre che tale impiego non abbia carattere continuativo.

Sarà opportuno che si rimandi ai contratti collettivi ogni più precisa specificazione dei tipi di imprese e dei tipi di lavorazione per i quali è ammessa la deroga.

f) *gli appalti per prestazioni saltuarie ed occasionali*, di breve durata, non ricorrenti abitualmente nel ciclo produttivo e nella organizzazione dell'impresa. L'esclusione della disciplina in questa ultima ipotesi, per evitare frodi, dovrà essere di volta in volta autorizzata dall'Ispettorato del lavoro.

Tutti i casi indicati nelle lettere precedenti, in effetti, non possono riportarsi a quello che è lo svolgimento normale dell'attività produttiva dell'azienda, che è logico prevedere debba esplicarsi attraverso il suo organico stabile. Si tratta di interventi eccezionali non implicanti una continuità.

Per coordinare quanto innanzi si è detto, a proposito dell'elemento distintivo tra appalti di opere o di servizi espletati dentro e fuori della azienda, conviene anche farsi carico di alcune situazioni particolari.

La Commissione le ha esaminate ed è giunta alla conclusione che i servizi di esazione e lettura di contatori, quelli di manutenzione di installazioni o di apparecchi, nei settori dei pubblici esercizi, pur esplicandosi prevalentemente fuori dell'azienda, debbono essere considerati come strettamente inerenti alla normale organizzazione produttiva di imprese di tal genere.

Ed è per questo che la Commissione ritiene che tali appalti debbano rientrare nella disciplina giuridica proposta circa il trattamento da corrispondere ai lavoratori dipendenti dagli appaltatori e circa la responsabilità dell'imprenditore principale.

### **63. - Gli appalti nelle pubbliche amministrazioni.**

La Commissione ha dovuto rilevare che il sistema degli appalti è largamente adottato da alcune amministrazioni statali, come l'azienda ferroviaria e quella postale.

La Commissione non ritiene che si possa fare una eccezione, che nulla giustificerebbe, nei confronti, nè dello Stato nè degli enti pubblici. Per essi debbono valere i principî innanzi indicati, e devono essere dettate norme analoghe, coi necessari adattamenti.

Deve, quindi, essere vietato l'appalto di manodopera, e — per quanto riguarda l'appalto di opere e di servizi da espletarsi nell'interno delle aziende o degli uffici, e che siano da considerarsi non già occasionali o eccezionali, ma compresi nel normale ciclo produttivo ed organizzativo — deve essere stabilito che ai lavoratori dipendenti dalle ditte appaltatrici sia corrisposto un trattamento normativo e retributivo pari a quello delle corrispondenti qualifiche dei lavoratori giornalieri temporanei o avventizi dipendenti direttamente dallo Stato o dalle altre pubbliche amministrazioni.

E' chiaro che, nei capitolati di appalto, dovranno essere inserite clausole idonee a garantire l'osservanza di tali norme.

Resta, peraltro, da escludere che possa comunque, configurarsi un qualunque diretto rapporto di impiego con lo Stato o con gli altri enti pubblici, così come è assolutamente da escludere l'applicazione delle norme dello stato giuridico per quanto attiene alla stabilità ed al diritto di carriera.



PARTE TERZA

## LAVORO A DOMICILIO

*Relatore*: On. LEOPOLDO RUBINACCI

La presente relazione è stata estesa dall'onorevole LEOPOLDO RUBINACCI, presidente della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

\*

Col relatore, nel predisporre la relazione e nel redigere le conclusioni, ha collaborato un Comitato di coordinamento composto dai deputati ALESSANDRO BUTTÈ, MICHELE DEL VESCOVO, MASSIMO CAPRARA, ORESTE LIZZADRI e GIUSEPPE RAPELLI e dai senatori CRISTOFORO PEZZINI e FRANCESCO ZANE.

\*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici e giuridici sono state curate dal prof. *Ubaldo Prosperetti*, dal dott. *Emanuele Levi* e dal dott. *Gastone Spinola*, con la collaborazione degli esperti Ettore Azais, dott. Eugenio Giambarba e Sergio Cesare.

L'elaborazione della parte giurisprudenziale è stata compilata dall'avv. Domenico De Luca-Tamajo. Alla elaborazione dei dati statistici, sotto la direzione del prof. Mario Figà-Talamanca, ha provveduto il dott. Amleto Catani.

## CAPITOLO I

IL LAVORO A DOMICILIO NELLA LEGISLAZIONE,  
NELLA DOTTRINA E NELLA GIURISPRUDENZA

Sommario: 1. - *Il lavoro a domicilio nella legislazione e nella dottrina.*  
2. - *Il lavoro a domicilio nella giurisprudenza.*

**1. - Il lavoro a domicilio nella legislazione e nella dottrina.**

Il problema del *lavoro a domicilio* è ben noto nella storia della tutela del lavoro; e, recentemente, ha assunto aspetti ancor più rilevanti che per il passato.

Dalla famosa drammatica definizione del lavoro a domicilio come *sweating system* — cioè, come sistema di penoso lavoro: il sistema del sudore — alla descrizione che Pasquale Villari fece, alla fine del secolo scorso, per denunciare le miserabili condizioni delle trecciaiole lavoranti a domicilio, il problema si è andato complicando per la tendenza a ricorrere a questa forma di lavoro anche da parte di aziende in cui il lavoro a domicilio era, prima, del tutto sconosciuto.

D'altra parte, ogni forma di tutela del lavoro a domicilio incontra innanzi tutto la grave difficoltà inerente alla discriminazione del lavoro a domicilio dalle forme artigianali, specialmente dove è incerto il margine tra lavoro per conto del consumatore e lavoro per conto di una o più imprese.

Al momento della nuova codificazione, non è sembrato opportuno introdurre nella parte riguardante il rapporto di lavoro una specifica disciplina del lavoro a domicilio, e l'art. 2128 C.C. (1) si è limitato a stabilire l'applicabilità anche al lavoro a domicilio delle disposizioni proprie del rapporto di lavoro subordinato, aggiungendo peraltro « in quanto compatibili con la specialità del rapporto »; e, cioè, condizionando l'applicabilità della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ad una compa-

(1) C.C. ART. 2128. — *Lavoro a domicilio.* « Ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le disposizioni di questa sezione, in quanto compatibili con la specialità del rapporto ».

tibilità di difficilissimo accertamento, che lascia del tutto insoluto, sul piano legislativo, questo grave problema sociale.

Le indicazioni della giurisprudenza e della dottrina per la individuazione del lavoro a domicilio dal punto di vista giuridico si fondano innanzi tutto sulla necessità di considerare il rapporto dal punto di vista della destinazione dell'oggetto prodotto dal lavoratore a domicilio; se, cioè, l'oggetto sia destinato al consumatore indifferenziato oppure ad uno od anche a più committenti abituali e determinati (1).

E' vero che, per alcune categorie, si aveva una contrattazione collettiva con efficacia generale in cui, accanto alla disciplina del « lavoro in fabbrica » si aggiungeva una specifica disciplina del « lavoro a domicilio »; ma, anche a prescindere dal fatto della necessità del rinnovamento ed aggiornamento di quella contrattazione collettiva — la quale attualmente, purtroppo, non può essere rinnovata, per la carenza della legge sindacale, con la stessa efficacia generale — è ormai necessario impostare il problema in sede legislativa, come si è fatto in altri Paesi e specialmente in Francia.

Ricordiamo anzitutto che alcuni dati legislativi in proposito sono offerti dalla legislazione previdenziale in cui si trova, sia pure per specifici fini delle leggi stesse, una definizione del lavoro a domicilio. E' evidente, peraltro, che, nonostante l'importanza della applicazione delle leggi previdenziali, la relativa disciplina legislativa è ben lungi dall'esaurire il problema.

Tanto il Reg. approvato con R. D. 7 dicembre 1924, n. 2270 (2) (3), in materia di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, quanto il Reg. approvato con R. D. 28 agosto 1924, n. 1422 (4) (5), in materia di assicurazione obbligatoria contro la invalidità e vecchiaia, al quale fa riferimento l'art. 1 del Reg. approvato con R. D. 7 giugno

(1) La presente relazione e le conclusioni della Commissione vennero redatte ed adottate prima dell'entrata in vigore della L. 13 marzo 1958, n. 264. — *Tutela del lavoro a domicilio*. (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).

(2) R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria*. (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21).

(3) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158. — *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria*. (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34).

(4) R.D. 28 agosto 1924, n. 1422. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia*. (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226).

(5) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184. — *Assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi*. (Gazz. Uff. 16 febbraio 1924, n. 40).



1928, n. 1343, (1), (2) — il primo per escludere dall'assicurazione i lavoratori a domicilio (3) (4) e gli altri due per comprenderli (1) (5) — adot-

(1) R.D. 7 giugno 1928, n. 1343. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055, che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi.* (Gazz. Uff. 30 giugno 1928, n. 151).

Reg. ART. 1. « Per l'esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055, che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi, si osservano le disposizioni del Reg. 28 agosto 1924, n. 1422, per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, sull'assicurazione obbligatoria contro la invalidità e la vecchiaia, in quanto le disposizioni stesse siano applicabili e non sia diversamente disposto dagli articoli seguenti ».

(2) R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055. — *Assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi.* (Gazz. Uff. 16 novembre 1927, n. 265).

(3) R.D. 7 dicembre 1924, n. 2270. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21).

Reg. ART. 6. — « Agli effetti dell'art. 2, n. 3, del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, sono considerati lavoratori a domicilio le persone dell'uno e dell'altro sesso che eseguono a tempo, a cottimo o ad opera o in qualsiasi altra forma, lavori retribuiti, per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti alla sua sorveglianza diretta ».

(4) R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158. — *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.* (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34).

ART. 2. — « L'obbligo dell'assicurazione secondo il presente decreto non si applica:

1) ai lavoratori agricoli, salvo le disposizioni contenute nell'ultimo comma;

2) agli impiegati ed assimilati la cui retribuzione ragguagliata a mese superi le L. 800 ed a quelli addetti ad aziende pubbliche o private le quali assicurino la stabilità dell'impiego;

3) a coloro che lavorano a domicilio anche se per conto di altri;

4) ai domestici, ai portieri ed in genere alle persone addette sotto qualsiasi denominazione ai servizi familiari;

5) al personale artistico, teatrale e cinematografico;

6) a coloro che prestano la loro opera alla dipendenza di persona tenuta verso di essi alla somministrazione degli alimenti;

7) a coloro la cui retribuzione consiste esclusivamente nella partecipazione agli utili o al prodotto dell'azienda;

8) agli operai, agenti ed impiegati stabili dello Stato, delle Ferrovie dello Stato, della Real Casa, delle Provincie, dei Comuni e delle istituzioni pubbliche di beneficenza, delle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto e soggette alla legge per l'equo trattamento;

9) a coloro che solo occasionalmente prestano l'opera loro alla dipendenza altrui;

10) a coloro che siano occupati esclusivamente in lavorazioni che si compiano annualmente in determinati periodi di durata inferiore ai sei mesi.

Con R.D. promosso dal Ministro per l'economia nazionale possono essere esonerate dall'obbligo dell'assicurazione, anche limitatamente a talune località, speciali categorie di persone che non si prestino al controllo della disoccupazione.

Con le norme che saranno stabilite dal regolamento potranno essere dichiarate soggette all'obbligo dell'assicurazione, con R.D. promosso dal Ministro per l'economia nazionale, particolari categorie di lavoratori agricoli; l'obbligo potrà anche essere limitato a determinate località ».

(5) v. nota 4, pag. 282.

tano quasi la stessa dizione nel fissare i criteri atti a determinare quali persone si considerano lavoratori a domicilio secondo le leggi assicurative.

In base alla dizione del Reg. n. 1422 del 1924 — art. 4 (1) — che è più completa ed esauriente, è possibile desumere gli elementi caratteristici del lavoro a domicilio soggetto a tutela assicurativa.

Sono considerati lavoratori a domicilio i prestatori d'opera che eseguono, a tempo, a cottimo, o ad opera, o in qualsiasi altra forma, lavori retribuiti per conto di un imprenditore nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti alla sua sorveglianza diretta, con esclusione, però, di quelle lavorazioni occasionali o temporanee cui i lavoratori attendono per conto di persone diverse dai loro ordinari datori di lavoro.

Il riferimento al lavoro per conto di un imprenditore indica un criterio di differenziazione tra l'artigiano ed il lavoratore a domicilio. Infatti, il primo fornisce i prodotti direttamente al pubblico dei consumatori ed è lui stesso un piccolo imprenditore; mentre il prodotto del lavoratore a domicilio arriva al consumatore attraverso un imprenditore il quale si serve, ai fini della produzione, del lavoratore a domicilio come del lavoratore di fabbrica.

La lavorazione a domicilio può essere eseguita anche per conto di più imprenditori, senza che per questo venga meno la figura del lavoratore a domicilio, ai fini delle leggi previdenziali. Infatti al 2° c. dell'art. 4 del Reg. n. 1422 del 1924 (1) sono considerati datori di lavoro, nei riguardi del lavoratore a domicilio, «l'imprenditore o gli imprenditori per conto dei quali il lavoro deve essere eseguito».

La materia prima può anche essere fornita in tutto o in parte dall'imprenditore.

(1) R.D. 28 agosto 1924, n. 1422. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226)

.....  
 Reg. ART. 4. — «Sono considerati lavoratori a domicilio le persone dell'uno e dell'altro sesso che eseguono, a tempo, a cottimo o ad opera o in qualsiasi altra forma, lavori retribuiti, per conto di un imprenditore, nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti alla sua sorveglianza diretta; con esclusione però di quelle lavorazioni occasionali o temporanee, cui i lavoratori attendono per conto di persone diverse dai loro ordinari datori di lavoro.

Nei riguardi del lavoratore a domicilio, che deve essere obbligatoriamente assicurato contro l'invalidità e la vecchiaia, come anche nei riguardi delle persone che lo coadiuvano, sono considerati datori di lavoro l'imprenditore o gli imprenditori per conto dei quali il lavoro deve essere eseguito, in quanto, in considerazione di particolari condizioni e rapporti di lavoro, non sia diversamente stabilito dalla Cassa nazionale per le assicurazioni sociali».

I locali possono essere apprestati dall'imprenditore, purchè però siano sottratti alla sua diretta sorveglianza, in modo che il lavoratore a domicilio conservi piena libertà nella esecuzione del lavoro — rimanendo al datore di lavoro la *probatio operis* a lavoro compiuto — e possa disporre come vuole della sua attività e della sua organizzazione, purchè rispetti i termini di consegna.

Il lavoratore a domicilio può farsi coadiuvare da altre persone, normalmente i familiari, che come lui dipendono dallo stesso imprenditore (art. 4 Reg. n. 1422 del 1924) (1), oppure può assumere dei lavoratori subordinati, rispetto ai quali ha la figura e gli oneri del comune datore di lavoro (art. 135, 4° c., Reg. cit.) (1).

L'esclusione di lavorazioni occasionali o temporanee (1) mette in evidenza quella dipendenza economica del lavoratore a domicilio rispetto al datore di lavoro che è ancora più notevole della dipendenza giuridica e che giova anche a discriminare il lavoratore a domicilio dall'artigiano, che,

(1) R.D. 28 agosto 1924, n. 1422. — *Approvazione del Regolamento per la esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia.* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226).

.....

Reg. ART. 4. — v. nota 1, pag. 284.

.....

Reg. ART. 135. — « I prenditori di lavoro a domicilio devono fare denuncia di tale loro qualità all'Istituto di previdenza sociale prima dell'apertura del loro laboratorio o prima di iniziare l'esercizio della loro attività in questa forma del lavoro casalingo.

Nelle denunce devono indicare il loro nome, cognome e paternità, il preciso indirizzo del loro domicilio e la specie del lavoro che in questo eseguono.

Dopo la prima volta la denuncia deve essere rinnovata entro il mese di gennaio di ogni anno.

I prenditori di lavoro a domicilio sono inoltre obbligati a denunciare all'Istituto di previdenza sociale il nome, cognome ed indirizzo delle persone con loro occupate, in questo lavoro e la retribuzione che ad esse corrispondono. Devono pure denunciargli, entro tre giorni, ogni successivo cambiamento nella consistenza e nella retribuzione di questo personale.

Anche i datori di lavoro a domicilio devono fare denuncia di tale loro qualità all'Istituto di previdenza indicando la loro ditta o denominazione sociale e il loro nome, cognome e indirizzo, l'industria o il commercio da loro esercitato, la sede di tale esercizio, la specie del lavoro assegnato a domicilio, il nome, cognome e indirizzo delle persone cui questo lavoro è assegnato.

La denuncia deve essere fatta prima di iniziare l'uso dell'assegnazione del lavoro a domicilio e successivamente ogni qualvolta cambi la persona dell'assegnatario e in ogni caso entro il mese di gennaio di ogni anno.

I Circoli di ispezione dell'industria e del lavoro hanno facoltà di richiedere agli Istituti di previdenza gli originali o le copie delle denunce sopraccennate, qualora i dati in essa contenuti fossero necessari per controllare l'osservanza di altre disposizioni legislative o regolamenti riguardanti il lavoro a domicilio ».

occasionalmente o temporaneamente, dovesse fornire i propri prodotti ad uno o più imprenditori, oltre che al pubblico dei consumatori.

In sostanza, il lavoratore a domicilio che, con carattere di continuità e di stabilità, fornisce i suoi prodotti ad uno o più imprenditori è, ai fini previdenziali, dipendente da questi ultimi, anche se occasionalmente e saltuariamente immette parte dei suoi prodotti direttamente tra il pubblico dei consumatori; l'artigiano rimane un lavoratore autonomo ai fini previdenziali anche se occasionalmente e temporaneamente fornisce i suoi prodotti — che normalmente immette direttamente al pubblico dei consumatori — ad uno o più imprenditori.

In relazione al requisito di stabilità e continuità delle prestazioni che qui si esamina, il Reg. n. 1422 del 1924, all'art. 135 (1), prevede per i datori di lavoro a domicilio l'obbligo di denunciare all'I.N.P.S. tale loro qualifica, indicando la loro ditta o denominazione sociale ed il loro nome, cognome, indirizzo, l'industria o il commercio da loro esercitato, la sede di tale esercizio, la specie del lavoro assegnato a domicilio, il nome, cognome ed indirizzo delle persone cui questo lavoro è assegnato.

Questa denuncia deve essere fatta prima di iniziare l'uso dell'assegnazione del lavoro a domicilio e, successivamente, ogni qualvolta cambi la persona dell'assegnatario.

A loro volta, i lavoratori a domicilio debbono denunciare tale loro qualità con l'indicazione delle loro generalità, del preciso indirizzo del loro domicilio e della specie di lavoro che in questo essi eseguono.

La denuncia richiesta, sia ai datori di lavoro che ai lavoratori a domicilio, di tutti gli elementi sopra detti, mira evidentemente ad agevolare l'accertamento di quel carattere di continuità e di stabilità nella esecuzione delle prestazioni di lavoro a domicilio per conto di uno o più imprenditori che determina, in concreto, quel vincolo di dipendenza giuridica esistente tra datore di lavoro e lavoratore subordinato e che ne caratterizza la natura subordinata del lavoro.

Anche le indicazioni che si trovano nei contratti collettivi sono di notevole interesse (2). Si deve, poi, ricordare che furono stabilite delle norme corporative per il lavoro a domicilio nella industria dell'abbiglia-

(1) v. nota 1, pag. 285.

(2) *Contratti di lavoro corporativi riguardanti il lavoro a domicilio.*

— Contratto collettivo di lavoro nazionale per gli addetti alle ditte industriali e artigiane che esercitano la lavorazione delle trecce e dei cappelli di materie da intreccio (paglia, truciolo, ecc.) e materie affini. (Boll. Uff. del Min. Corp., fasc. 98, 1° febbraio 1934, n. 496).

mento, che prevedevano l'obbligo per i sindacati di estendere espressamente ai lavoratori a domicilio, nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro, la disciplina della misura e della modalità di pagamento della retribuzione e, in genere, ogni elemento necessario alle esigenze dei singoli rami della produzione (1).

E' significativo che al lavoro a domicilio sia stato anche esteso l'obbligo del libretto personale di lavoro (L. 10 gennaio 1935, n. 112, art. 1) (2).

--- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le maestranze addette alla tessitura serica. (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 226, 15 maggio 1940, All. n. 1921).

--- Contratto collettivo nazionale per la disciplina del lavoro a domicilio nell'industria della tessitura serica. (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 226, 15 maggio 1940, All. n. 1921).

--- Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria della maglieria. (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 215, 30 novembre 1939, All. n. 1741).

--- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le maestranze dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative produttrici di abiti, biancheria e confezioni in genere (modificazioni). (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 283, 1° giugno 1942, Contratto n. 2685).

--- Contratto collettivo salariale per gli addetti alle aziende industriali e artigiane che fabbricano tulli, pizzi inglesi, tende ed affini. (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 187, 15 ottobre 1938, All. n. 1423).

--- Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai degli stabilimenti lanieri. (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 229, 15 giugno 1940, All. n. 1943).

*Contratti collettivi di lavoro post-corporativi riguardanti il lavoro a domicilio.*

--- Industria delle calzature (contratti 31 maggio 1948 e 31 ottobre 1954).

--- Aziende fabbricanti in serie vestiario, biancheria, cravatte, confezioni sanitarie, ombrelli, accessori vari dell'abbigliamento e oggetti cuciti in genere (contratto 1° luglio 1948).

--- Aziende produttrici di confezioni pelliccerie (contratto 7 ottobre 1948).

--- Industria manifatturiera pelli e cuoio (accordo 20 ottobre 1948).

--- Aziende industriali esercenti la fabbricazione di tende da campo, tele e copertoni impermeabili manufatti ed indumenti impermeabili ed affini per uso industriale civile e militare (contratto 27 maggio 1953).

(1) *Norme per il lavoro a domicilio nell'industria dell'abbigliamento stabilite dalla corporazione dell'abbigliamento nella seduta del 1° giugno 1935.* (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 132, 5 aprile 1936, All. n. 815).

.....

ART. 11. — « Nel procedere alla stipulazione dei contratti collettivi, le Associazioni sindacali devono estendere espressamente ai lavoratori a domicilio — con tutti gli eventuali adattamenti richiesti dalle caratteristiche del rapporto e dalla natura delle prestazioni — la disciplina della misura e delle modalità di pagamento della retribuzione, della maggiorazione salariale per il caso in cui il lavoro debba essere compiuto di notte o in giorno festivo, dell'orario normale di lavoro, ed in genere di ogni altro elemento che concordemente ravvisino necessario alle esigenze dei singoli rami della produzione ».

(2) *L. 10 gennaio 1935, n. 112. — Istituzione del libretto del lavoro.* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54).

ART. 1. — « Coloro i quali prestano la propria opera alle dipendenze altrui, compresi i lavoranti a domicilio, debbono essere forniti di un libretto personale di lavoro.

Sono eccettuati:

E' interessante, inoltre, esporre qualche riferimento di legislazione comparata in materia.

Una notevole tutela del lavoro a domicilio che merita di essere ricordata particolarmente è stata attuata, in Francia, fin dal 1941, con la L. 1 agosto 1941, modificata dalla L. 28 giugno 1943 (1) e dal D. 24 dicembre 1954 (2), le cui disposizioni fanno ora parte del *Code du travail* (libro I, artt. 33 ss.) (3). I caratteri essenziali sono costituiti dalla protezione del lavoratore a prescindere dall'esistenza o meno del vincolo di subordinazione. La forma più notevole di tutela è realizzata con la fissazione di un minimo di retribuzione attuata attraverso l'accertamento del salario normale esistente in una determinata regione, con il calcolo dei tempi di esecuzione dei prodotti oggetto del lavoro a domicilio. Ciò è compito del prefetto assistito da una apposita commissione.

Il principio essenziale è quello indicato nell'art. 33 del *Code du travail*, secondo il quale le retribuzioni applicabili al lavoro a domicilio debbono essere computate in modo da permettere ad un lavoratore di media capacità di guadagnare, durante il tempo della giornata di lavoro normale, almeno la retribuzione minima stabilita nella regione per la relativa professione.

Nel caso in cui nella regione non esistesse, per la professione in questione, una forma di vero e proprio lavoro subordinato nell'azienda,

1) la moglie, i parenti e gli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi ed a suo carico;

2) il personale avente funzioni direttive con responsabilità nell'andamento della azienda;

3) la gente di mare di 1ª categoria in quanto per essa vige l'obbligo di un particolare libretto;

4) i lavoranti esclusivamente a compartecipazione, compresi i mezzadri e i coloni parziari;

5) il personale di ruolo dipendente dalle Amministrazioni dello Stato, delle Provincie, dei Comuni e delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, nonché il personale avventizio ordinario delle ferrovie dello Stato;

6) il personale di ruolo, o in altro modo assunto stabilmente dagli Enti ed Istituti di diritto pubblico, anche con ordinamento autonomo, sottoposti a vigilanza o a tutela dello Stato ».

(1) *Loi du 28 juin 1943, n. 353 tendant à modifier certaines dispositions du livre 1<sup>er</sup> du code du travail relatives au salaire des travailleurs à domicile.* (Journal officiel du 2 juillet 1943, n. 157).

(2) *Décret du 24 décembre 1954, n. 54-1265 tendant à compléter et modifier les dispositions des articles 33 et suivants du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail et de la loi du 1<sup>er</sup> août 1941, modifié par la loi du 28 juin 1943, concernant la législation relative aux salaires des travailleurs à domicile.* (Journal officiel, du 25 décembre 1954, n. 303).

(3) *Code du travail - Livre 1<sup>er</sup> - Titre III - Chapitre 1<sup>er</sup> - Section première.* — « *Du salaire des travailleurs à domicile* ». Artt. 33 e suivants.

al quale poter fare riferimento per il minimo di retribuzione, la fissazione della retribuzione per il lavoro a domicilio deve essere rimessa alla discrezionalità del prefetto.

Se, successivamente alla fissazione, si verificano mutamenti notevoli nel valore delle retribuzioni, la determinazione può essere modificata, sia di ufficio, sia su domanda degli interessati. Contro il decreto del prefetto è ammesso ricorso al Ministro del Lavoro, che decide su parere della commissione di accertamento dei salari.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione delle norme, sono previsti numerosi controlli. L'imprenditore deve informare l'ispettore del lavoro dei singoli lavori a domicilio che egli fa eseguire e deve tenere un registro con la menzione dei nomi, età, residenza dei lavoratori a domicilio.

Inoltre, devono essere affisse le indicazioni della retribuzione o prezzo dei prodotti (*prix de façon*) nei locali dell'imprenditore e in quelli dove avviene la consegna della materia prima e del manufatto, mentre il datore di lavoro deve, quando ordina il lavoro a domicilio, compilare un formulario in duplice copia dove siano indicati la ragione sociale e tutte le indicazioni che permettano al lavoratore di accertare il valore del salario netto pagato.

Ogni indicazione falsa o reticente costituisce reato. Per l'azione civile da promuovere, a pena di decadenza, entro un mese, giudice competente è la commissione dei probiviri e, in caso di connessione con la azione penale, il giudice penale competente per questa.

E' legittimato all'azione non solo il lavoratore, ma con una notevole eccezione alla norma generale altresì il sindacato professionale. I sindacati professionali possono agire ancorchè siano composti soltanto di lavoratori in fabbrica, purchè siano della categoria professionale interessata.

Un progetto di legge dell'ottobre 1956 è diretto a perfezionare ed ampliare la disciplina vigente coordinandola con i compiti proprî dei contratti collettivi (1).

Per quanto riguarda la dottrina, si nota innanzi tutto che, quando il lavoratore a domicilio lavora continuamente ed esclusivamente per un solo imprenditore, non sussiste alcun dubbio sulla equiparazione del lavoratore stesso al vero e proprio lavoratore subordinato (2).

Anzi, il lavoro a domicilio implicherebbe una vera e propria su-

(1) v. nota 1, pag. 281.

(2) RIVA SANSEVERINO, *Commentario al C.C.*, libro V, Bologna 1943, pag. 384 e segg.

bordinazione, che è invece da escludere quando il lavoratore fornisce direttamente la materia prima e lavora per una pluralità di consumatori con lo spaccio diretto del prodotto, assumendo così la figura di piccolo artigiano (1).

La subordinazione si ravvisa nella circostanza del datore di lavoro che, dovendo affrontare il rischio economico del risultato, deve avere la facoltà di controllare l'esecuzione del lavoro; ma, comunque, anche quando non esista una vera e propria subordinazione, il lavoro a domicilio deve considerarsi, normalmente, come lavoro subordinato giacchè la norma dell'art. 2128 C. C. (2) «rispecchia il movimento di progressiva attrazione del lavoro a domicilio sotto la disciplina del lavoro subordinato, movimento le cui tappe più significative sono state costituite dall'estensione al lavoro a domicilio della disciplina collettiva e di quella protettiva del prestatore di lavoro» (3).

## 2. - Il lavoro a domicilio nella giurisprudenza.

Riteniamo ora utile riportare alcuni indirizzi della giurisprudenza sul lavoro a domicilio, che presentano un particolare interesse anche perchè qualche contrasto di decisioni mostra la delicatezza della definizione di tale forma di lavoro.

Così, a proposito di un lavoratore, che cuciva abiti fornitigli da una sartoria già tagliati e corredati dei foderami necessari, che lavorava a casa propria con strumenti propri e con collaborazione della moglie e di un giovane aiutante, e che non era tenuto alla osservanza di una precisa produzione ed aveva retribuzione non a tempo ma a risultato, il Trib. Roma (4) ha invece escluso trovarsi in presenza di lavoro subordinato ritenendo sopravvivere il carattere autonomo della lavorazione anche se ad esso fosse accompagnato qualcuno degli aspetti propri del rapporto subordinato (quali, ad esempio, l'avvenuto pagamento dei contributi assicurativi obbligatori ed il rischio a carico del committente della cattiva riuscita del lavoro). Ha, invece, ritenuto che, nella specie, non ricorresse un contratto di cottimo mascherato dal contratto di opera, e che il prestatore fosse lavoratore autonomo libero da vincoli di subordinazione,

(1) MAZZONI, *Il contratto di lavoro*, Firenze 1956, pag. 426.

(2) v. nota 1, pag. 281.

(3) SANTORO-PASSARILLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1957, pag. 78.

(4) Trib. Roma, sez. lav. 6 ottobre 1951, in *Dir. Lav.* 1952, II, 174.



compreso quello di osservanza di un certo ritmo produttivo, non soggetto a sanzioni disciplinari, non legato ad osservanza di orario.

Senonchè, in sede di gravame, la stessa decisione è stata radicalmente mutata dall'App. Roma (1).

Questa, infatti, dopo aver premesso che il lavoro a domicilio può stabilirsi nella duplice specie di lavoro che viene esplicato direttamente per conto dei consumatori o altrimenti per conto di una o più imprese, mancando allora l'autonomia lavorativa, ha osservato che vi è, invece, una attività di lavoro, il cui risultato appartiene all'impresa che ha commesso il lavoro o fornito il materiale. Nel caso di un lavoratore le cui mansioni consistono nel cucire a casa gli abiti che gli fornisce la ditta già tagliati e corredati dei foderami, quando ogni singolo « capo » deve essere consegnato o rifinito per la seconda prova secondo le indicazioni contenute in appositi bigliettini, il lavoratore pone effettivamente la sua attività al servizio dell'imprenditore ed è subordinato, anche se la subordinazione stessa presenta quegli atteggiamenti particolari, propri della specialità del rapporto.

I criteri differenziatori tra artigianato e lavoratori a domicilio — in senso stretto — sono indicati anche da una importantissima decisione dell'App. Napoli (2), secondo la quale, per trovare un criterio distintivo fra questi e l'artigianato, « bisogna distinguere il lavoratore a domicilio, che è a disposizione dei diretti consumatori, da quello che è a disposizione di una o più aziende che alla loro volta forniscano i prodotti al pubblico dei consumatori ». Secondo tale decisione, le due situazioni sono diverse: la prima coincide con l'artigianato, l'altra ha carattere comune col lavoro subordinato di fabbrica.

La stessa pronuncia prosegue affermando che « l'artigiano è un piccolo imprenditore, perchè compie il lavoro in modo indipendente ed è il centro di una piccola azienda e su di lui ricade il rischio integrale della sua attività nei rapporti dei consumatori; il lavoratore a domicilio vero e proprio, invece dà l'opera propria all'imprenditore che determina i modi ed i criteri di lavorazione e che fornisce sempre la materia che deve essere elaborata. Egli, pur eseguendo come l'artigiano il lavoro nella propria abitazione, o in altro locale da lui stesso prescelto per l'esercizio della propria attività, e pur sottraendosi, nell'esecuzione della prestazione, alla sorveglianza diretta del datore di lavoro, senza essere

(1) App. Roma 31 ottobre 1952. in *Mass. giur. lav.* 1953, 212, con nota di G. ARDAU, « I lavoratori a domicilio sono autonomi o subordinati? ».

(2) App. Napoli 19 gennaio 1954, in *Dir. lav.* 1954, II, 181.

vincolato da limitazione di orario, si differenzia dall'artigiano perchè non immette, come costui, direttamente il prodotto del proprio lavoro in commercio, ma lavora per conto terzi.

Il corrispettivo della sua prestazione non è, quindi, il prezzo offerto dal consumatore, ma una retribuzione corrisposta dal datore di lavoro a domicilio; ed esso non è gravato dai tributi di natura commerciale, ma solo da quelli applicati al lavoro ».

Anche la Cass. ha avuto occasione di pronunciarsi sugli elementi integrativi del lavoro subordinato a domicilio (1).

La non perfetta univocità dell'orientamento giurisprudenziale si ricava anche dal solo esame comparativo di tali due decisioni emesse pure a brevissima distanza di tempo l'una dall'altra. Mentre, infatti, la prima limita il riconoscimento della qualifica di lavoratore a domicilio — in senso stretto — solo al caso di esistenza di un vincolo obbligatorio in forza del quale non sia consentito il rifiuto della prestazione stessa, la seconda tiene maggior conto delle espressioni generiche di datore di lavoro e di lavoratore dipendente usate nella legislazione speciale, e ne trae conseguenze a fine di interpretazioni estensive delle norme sul lavoro a domicilio.

Circa i limiti della compatibilità della disciplina del lavoro subordinato, l'App. Napoli (2) ha ritenuto « non applicabili le norme incompatibili con un rapporto che si svolge senza che le parti siano in continuo contatto fra loro ».

Passando alla esemplificazione tale sentenza, ha affermato che possono ritenersi inapplicabili le disposizioni sulla durata del lavoro (articoli 2107 e 2108 C.C.) (3) (4), sul collocamento (L. 29 aprile 1949, n. 264)

(1) Cass. pen. sez. III 16 marzo 1953, in *Gius. pen.* 1953, II, 1092, con nota di A. BRACCI, « *Lavoratori a domicilio e assicurazioni sociali* »; Cass. pen. sez. III 27 giugno 1953, in *Gius. pen.* 1953, II, 917.

(2) App. Napoli, 19 gennaio 1954, in *Dir. lav.* 1954, II, 181 cit.

(3) C.C. ART. 2107. — *Orario di lavoro*. « La durata giornaliera settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali o dalle norme corporative ».

(4) C.C. ART. 2108. — *Lavoro straordinario e notturno*. « In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

Il lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici deve essere parimenti retribuito con una maggiorazione rispetto al lavoro diurno.

I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge o dalle norme corporative ».

(1), sulle assunzioni in prova (art. 2096 C.C.) (2), sulla prestazione del lavoro (artt. 2103, 2104, 2105, 2106) (3) (4) (5) (6). Ha ritenuto, invece, che possono trovare applicazione le disposizioni sul trasferimento dell'azienda (art. 2112 C.C.) (7), sulla nullità delle rinunzie e transazioni relative a diritti del prestatore di lavoro, derivanti da disposizioni legislative inderogabili (art. 2113 C.C.) (8), quelle relative alla mercede

(1) v. nota 1, pag. 118.

(2) v. nota 1, pag. 115.

(3) C.C. ART. 2103 — *Prestazione del lavoro*. « Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, l'imprenditore può, in relazione alle esigenze dell'impresa, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa, purchè essa non importi una diminuzione nella retribuzione o un mutamento sostanziale nella posizione di lui.

Nel caso previsto dal comma precedente, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se è a lui più vantaggioso ».

(4) C.C. ART. 2104. — *Diligenza del prestatore di lavoro*. « Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse della impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende ».

(5) C.C. ART. 2105. — *Obbligo di fedeltà*. « Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio ».

(6) C.C. ART. 2106. — *Sanzioni disciplinari*. « L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative ».

(7) C.C. ART. 2112. — *Trasferimento dell'azienda*. « In caso di trasferimento dell'azienda, se l'alienante non ha dato disdetta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, e il prestatore di lavoro conserva i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento.

L'acquirente è obbligato in solido con l'alienante per tutti i crediti che il prestatore di lavoro aveva al tempo del trasferimento in dipendenza del lavoro prestato, compresi quelli che trovano causa nella disdetta data dall'alienante, semprechè l'acquirente ne abbia avuto conoscenza all'atto del trasferimento, o i crediti risultino dai libri dell'azienda trasferita o dal libretto di lavoro.

Con l'intervento delle associazioni professionali alle quali appartengono l'imprenditore ed il prestatore di lavoro, questi può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda ».

(8) C.C. ART. 2113. — *Rinunzie e transazioni*. « Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o da norme corporative non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro tre mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Resta salva, in caso di controversia, l'applicazione degli artt. 185, 430 e 431 del C.P.C. ».

(artt. 2099, 2100, 2101, 2102 C.C.) (1) (2) (3) (4), esclusa ogni forma di retribuzione a tempo ed a cottimo, se effettuate in base a risultato di misurazione del tempo di lavorazione ». I lavoratori a domicilio sono ancora esclusi dal godimento degli assegni familiari previsti dal R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048 (5) e R.D. 21 luglio 1937, n. 1239 (6).

In relazione agli obblighi previdenziali ed alle assicurazioni contro gli infortuni vanno segnalate due decisioni della Cassazione.

(1) v. nota 2, pag. 126

(2) C.C. ART. 2100 — *Obbligatorietà del cottimo* « Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione »

Le norme corporative determinano i rami di produzione e i casi in cui si verificano le condizioni previste nel comma precedente e stabiliscono i criteri per la formazione delle tariffe »

(3) C.C. ART. 2101 — *Tariffe di cottimo* « Le norme corporative possono stabilire che le tariffe di cottimo non divengano definitive se non dopo un periodo di esperimento.

Le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, e in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di esperimento stabilito dalle norme corporative »

L'imprenditore deve comunicare preventivamente ai prestatori di lavoro i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi e il relativo compenso unitario. Deve altresì comunicare i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e al tempo impiegato »

(4) C.C. ART. 2102 — *Partecipazione agli utili* « Se le norme corporative o la convenzione non dispongono diversamente, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato »

(5) R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048 — *Disposizioni per il perfezionamento e generalizzazione degli assegni familiari ai prestatori d'opera* (Gazz. Uff. 13 luglio 1937, n. 160)

ART. 1 — « È obbligatoria la corresponsione di assegni familiari per i figli a carico, ai capi famiglia che prestino lavoro retribuito alle dipendenze altrui »

Gli assegni non spettano

- a) agli impiegati la cui retribuzione al netto, ragguagliata a mese, superi le L. 2000,
- b) ai domestici e al personale addetto in genere ai servizi familiari,
- c) alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro,
- d) ai lavoratori a domicilio,
- e) ai coloni, mezzadri e compartecipanti familiari »

Sono compresi invece fra i prestatori d'opera indicati al 1° comma i soci di società e di enti in genere cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi »

(6) R.D. 21 luglio 1937, n. 1239 — *Norme integrative per l'attuazione del R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048, sulla generalizzazione e il perfezionamento degli assegni familiari* (Gazz. Uff. 31 luglio 1937, n. 176)

ART. 1 — « Gli assegni familiari, previsti dal R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048, spettano per i figli a carico e le persone equiparate, ai capi di famiglia che prestano lavoro »

La prima (1), occupandosi di lavoranti ricamatrici, osserva che ove le stesse lavorino continuamente a domicilio alle dipendenze di una impresa, non realizzano per proprio conto il frutto del proprio lavoro, ma lo riversano sul mercato alla stessa guisa dei lavoratori subordinati, a mezzo di quella impresa che sola realizza il prodotto del lavoro nei suoi diretti rapporti col consumatore. Ciò a differenza di quanto si verifica nei riguardi dell'artigiano, il quale lavorando in maniera autonoma tratta direttamente col consumatore, e resta, quindi, totalmente svincolato dalla legislazione del lavoro.

Pertanto, è evidente che allorché leggi istitutive di nuove provvidenze a favore dei lavoratori usano la espressione generica di « datori di lavoro » e di « dipendenti » senza limitazioni e specifici attributi, i termini stessi debbono ammettersi nel loro significato integrale e nella loro eccezione ampia, legislativamente fissati dal C.C. (artt. 2094, 2082 C.C.) (2) (3). Vi sono, quindi, compresi quei lavoratori che, in forza della dipendenza economica, sola ragione giustificatrice di tutta la legislazione sociale a favore dei lavoratori con autonomia, si trovino subordinati a chi professionalmente eserciti una attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e di servizi. Conseguentemente, i termini usati dalla L. 1949, n. 43 (4), istitutiva del contributo I.N.A.-Casa, e da quella n. 138 del 1943 (5), istitutiva del contributo malattia, non vanno che intesi in tal senso.

retribuito alle dipendenze di altri nel territorio del Regno, qualunque ne sia l'età, il sesso e la nazionalità, con le esclusioni di cui agli articoli 1 e 2 dello stesso R.D. e di quelle dei contratti collettivi di lavoro e norme assimilate previsti all'art. 3 di esso.

Essi non sono dovuti agli artigiani ed agli altri lavoratori indipendenti che assumono per proprio conto l'incarico di condurre a termine determinati lavori nell'interesse dei loro clienti.

Si intendono come capi famiglia per tutte le categorie professionali le persone indicate nell'art. 28 del R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048 ».

(1) Cass., III sez. pen., 27 giugno 1953, in *Gius. pen.* 1953, II, 917, cit.

(2) C.C. ART. 2094. — *Prestatore di lavoro subordinato*. « E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore ».

(3) C.C. ART. 2082. — *Imprenditore*. « E' imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi ».

(4) L. 28 febbraio 1949, n. 43. — *Provvedimenti per incrementare l'occupazione operaia, agevolando la costruzione di case per i lavoratori*. (Gazz. Uff. 7 marzo 1949, n. 54 - v. avv. 1ett. Gazz. Uff. 18 marzo 1949, n. 64).

(5) L. 11 gennaio 1943, n. 138. — *Costituzione dell'ente " Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori "*. (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77).

Con altra decisione di poco precedente, la stessa Cassazione (1) sempre a proposito di ricamatrici a domicilio, aveva usato criteri alquanto più restrittivi, in quanto, cassando la decisione dei giudici di merito (2) che avevano senz'altro affermato l'obbligo delle assicurazioni — in quanto non vi era tra le lavoratrici e il consumatore contatto diretto — ha affermato che le ricamatrici in parola saranno da considerarsi subordinate (art. 2094 C.C.) (3) — e, quindi, soggette all'obbligo delle assicurazioni sociali ai sensi di legge (4) (5) (6) (7) (8) (9) — se in quanto sia provato che fra esse e l'imprenditore correva un vincolo obbligatorio, sia pure limitato nel tempo, in forza del quale non era consentito alle lavoratrici stesse di rifiutare l'esecuzione dei singoli lavori di ricamo loro commessi.

(1) Cass., III sez. pen., 16 marzo 1953, in *Gius. pen.* 1953, II, 1092, con note di A. BRACCI, « *Lavoratori a domicilio e assicurazioni sociali* », cit.

(2) Trib. Pistoia, 15 luglio 1950, in *Prev. Soc.* 1951, 825 e 828; App. Firenze, 10 maggio 1951, in *Prev. Soc.* 1951, 824.

(3) v. nota 2, pag. 295.

(4) R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636. — *Modificazioni alle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 3 maggio 1939, n. 105). Convertito in L. 6 luglio 1939, n. 1272.

.....  
 ART. 3. — « Le assicurazioni per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi, per la disoccupazione involontaria, per la nuzialità e la natalità, salvo la esclusione di cui all'articolo seguente e quelle che saranno stabilite con i provvedimenti di cui all'art. 42, sono obbligatorie per le persone di ambo i sessi che abbiano compiuto l'età di 14 anni e non superata quella di 60 anni per gli uomini e 55 per le donne e che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri.

Sono compresi nell'obbligo dell'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi, la nuzialità e la natalità, in base ai criteri stabiliti dal regolamento, i lavoratori a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri.

Sono altresì soggetti all'obbligo dell'assicurazione per la tubercolosi e per la nuzialità e la natalità, con le particolari norme che li concernono, gli appartenenti alle famiglie mezzadrili e coloniche.

Fino all'emanazione dei provvedimenti di cui all'art. 42 restano ferme le esclusioni dall'obbligo dell'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia e per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria stabilite dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 ».

(5) v. nota 5, pag. 282.

(6) v. nota 2, pag. 283.

(7) L. 26 agosto 1950, n. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253).

.....  
 ART. 25. — « In attesa del provvedimento di cui all'art. 2 alle lavoratrici a domicilio che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri e alle addette ai servizi familiari è dovuto, in caso di parto, un assegno di maternità di lire 2000.

In caso di aborto spontaneo o terapeutico, l'assegno è dovuto nella misura di L. 7000. Gli assegni di cui ai precedenti commi sono corrisposti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale ».

(8) v. nota 4, pag. 295.

(9) v. nota 5, pag. 295.

## CAPITOLO II

DATI RILEVATI DALL'INDAGINE  
NEL SETTORE INDUSTRIALE

Sommario: 3. - *Contenuto e limiti dell'analisi statistica.* 4. - *Estensione del lavoro a domicilio, nelle classi di attività considerate dall'indagine diretta.* 5. - *Natura e specie tecnologica del lavoro affidato in questa forma.*

**3. - Contenuto e limiti dell'analisi statistica.**

La Commissione parlamentare, nelle sue indagini dirette nelle aziende visitate, esaminò di riflesso il problema del lavoro a domicilio attraverso soprattutto le dichiarazioni delle organizzazioni provinciali sindacali, le quali esposero i vari aspetti del fenomeno essenzialmente dal punto di vista locale.

Anche nelle aziende visitate vi sono state dichiarazioni in merito al problema del lavoro a domicilio, in quanto venne richiesto, sia alle commissioni interne che alle direzioni, se nelle aziende si dava o meno lavoro a domicilio.

In questo capitolo vengono sinteticamente riassunti i dati statistici dell'indagine nelle aziende, attraverso una analisi degli elementi raccolti.

Tale analisi consente di mettere in evidenza e di ottenere due gruppi di notizie:

- a) quale estensione abbia tale forma di lavoro nelle classi di attività presso le quali è stata condotta l'indagine diretta;
- b) quale sia la natura e la specie tecnologica del lavoro che viene affidato in questa forma.

Naturalmente l'analisi statistica tende a tradurre le notizie in termini quantitativi, ma codesta traduzione può essere effettuata in vario grado e con varia approssimazione, e non sempre completamente.

Non è di rado necessario limitare la traduzione metrica delle notizie a semplici espressioni percentuali sul totale dei casi osservati. Altre volte, non è possibile neppure definire termini percentuali. L'analisi statistica può arrivare soltanto a fornire indicazioni espresse in termini di « maggiore, uguale, minore », riferiti a gruppi di notizie di altra natura od a casi e fenomeni connessi dei quali sia stato possibile ottenere una misura più precisa.

Va osservato, inoltre, che i dati, o comunque le notizie quantitative così ottenute, non sempre possono essere considerate come misura dell'intensità secondo la quale i fenomeni ed i fatti esaminati si verificano in tutto il mondo del lavoro. In altri termini, le percentuali reperite, non vanno attribuite *sic et simpliciter* a tutta l'intera massa dei lavoratori e neppure al numero dei lavoratori che appartengono alle classi, sottoclassi e categorie di attività nelle quali i fatti sono stati identificati.

Infatti, il campione di imprese prescelto dalla Commissione parlamentare, è un campione statistico nel senso che è stato costruito per identificare qualitativamente le diverse specie di situazioni nelle quali si svolge il lavoro nelle imprese, specie che vanno definite e qualificate con i loro caratteri; ma non tendeva a determinare la frequenza delle diverse specie di situazioni e, tanto meno, dei singoli loro caratteri e modalità.

Una tale analisi indirizzata a determinare la frequenza, avrebbe deformato la natura dell'inchiesta parlamentare trasferendola sul terreno delle indagini tecniche o scientifiche, con la conseguenza di dover limitare gli accertamenti ad un gruppo molto ristretto di fatti e situazioni, e perdendo così la visione del quadro generale con tutte le sue note indicative della specie e della qualità dei casi.

Codeste considerazioni, tuttavia, non tolgono ogni significato alle nozioni quantitative che qui di seguito si espongono. Tolgono loro il significato di un indice universale o generale, ma accrescono il loro significato particolare come nozioni che specificano e dettagliano le caratteristiche dei casi osservati.

Devono intendersi valide nell'ambito dei rilievi effettivamente seguiti dei quali forniscono una sintesi e, altre volte, una precisazione.

In particolare, per la valutazione dei dati che qui di seguito si espongono, va tenuto presente che — come si è ricordato nella premessa — la estensione complessiva del lavoro a domicilio è nozione che la Commissione ha soprattutto accertato, non già al livello delle indagini nei luoghi di lavoro, ma al livello delle indagini a carattere provinciale, perché nel



campione di impresa prescelto non sono stati compresi taluni particolari settori di attività ove pure il fenomeno del lavoro a domicilio si manifesta in misura apprezzabile (abbigliamento, pelletterie, ecc).

#### 4. - Estensione del lavoro a domicilio, nelle classi di attività considerate dall'indagine diretta.

Il materiale esaminato riguarda 195 aziende, suddivise come segue nelle cinque classi e sottoclassi di attività oggetto di indagine della Commissione:

— metallurgiche . . . . .	16
— meccaniche . . . . .	62
— estrattive . . . . .	35
— chimiche . . . . .	28
— tessili . . . . .	54
	—
in totale . . . . .	195

Delle 195 aziende, per 153 non appare dai verbali alcuna notizia positiva circa l'esistenza del fenomeno del lavoro a domicilio.

Il problema non è stato posto nelle 16 aziende metallurgiche e nelle 35 estrattive perché, ovviamente, non si può supporre che in questi gruppi di attività possa essere esplicito il lavoro a domicilio.

In 56 aziende dell'industria meccanica, in 24 dell'industria chimica ed in 22 dell'industria tessile, la mancanza di espresse dichiarazioni sia da parte dei datori di lavoro e sia da parte delle commissioni interne e dei singoli lavoratori, deve far ritenere che in esse il lavoro a domicilio non sussiste, altrimenti qualcuna delle parti non avrebbe mancato di farne menzione.

Nelle rimanenti 42 aziende in cui il problema è stato espressamente esaminato, in 23 si è avuta concorde risposta negativa, mentre in 19 si è avuta almeno una risposta positiva.

Tenendo conto del numero delle imprese, le dimensioni della applicazione sono le seguenti; delle 19 aziende che applicano il lavoro a domicilio, 13 appartengono all'industria tessile e le altre 6 alla meccanica ed alla chimica.

Calcolando in percentuale si hanno i seguenti risultati:

— nell'industria tessile si applicherebbe in circa un quarto delle aziende visitate;

- nell'industria meccanica si applicherebbe per circa il 6% delle aziende visitate;
- nell'industria chimica si applicherebbe in circa il 7% delle aziende visitate.

Riepilogando i dati, si ha il seguente prospetto:

Classi di industria	Meccaniche	Chimiche	Tessili
Imprese visitate per ogni classe . . . . .	62	28	54
di cui applicano il lavoro a domicilio . . . . .	4	2	13
<i>Percentuali</i> . . . . .	6	7	23

#### 5. - Natura e specie tecnologica del lavoro affidato in questa forma.

A questo riguardo, si hanno notizie limitate quasi esclusivamente all'industria tessile nella quale si danno a domicilio generalmente tre specie di lavori, nelle seguenti proporzioni:

- per circa il 50% si tratta di lavoro di rammendo;
- per il 40% si tratta di tessitura;
- solo per un 10% si tratta di un lavoro di sfrangiatura.

Nella chimica e nella meccanica, il lavoro a domicilio riguarda in prevalenza: lavori di finissaggio, di montaggio, di falegnameria, di avvolgimento motori elettrici e di tornitura. Peraltro, non si hanno dati per stabilire proporzioni.

Va tenuto conto che, in pochi casi, il lavoro a domicilio è affidato a gruppi di lavoratori organizzati, come scuole di apprendisti, ecc. Si tratta, dunque, di forme atipiche di lavoro a domicilio. Inoltre, talune specie tecnologiche di lavoro a domicilio — lavori di tessitura oppure di finissaggio, di montaggio, ecc. — sono in prevalenza affidate a lavoratori autonomi il cui rapporto con l'azienda che assegna il lavoro non sempre ha i caratteri precisi del lavoro a domicilio, perché spesso i predetti si possono considerare come veri e propri artigiani.

## CAPITOLO III

LA POSIZIONE PROFESSIONALE  
DEI LAVORATORI A DOMICILIO

Sommario: 6. - *Natura della posizione professionale del lavoratore a domicilio.* 7. - *I diversi aspetti del lavoro a domicilio.* 8. - *Prestazioni a carattere marginale.* 9. - *Prestazioni a carattere professionale.*

**6. - Natura della posizione professionale del lavoratore a domicilio.**

La posizione professionale dei lavoratori a domicilio ha richiamato l'attenzione delle varie organizzazioni sindacali, principalmente per le conseguenze che da ciò derivano alle categorie interessate.

La totalità dei dirigenti sindacali dei lavoratori interrogati ha osservato che, a loro avviso, si tratta di « lavoratori subordinati » ai quali deve essere applicata tutta la legislazione sociale vigente. Ad essi debbono essere estesi integralmente i contratti collettivi di lavoro dei dipendenti dalle imprese committenti.

A sostegno di tale tesi, viene descritta la procedura adottata dalle imprese nell'assegnazione del lavoro a domicilio, la quale comporta la consegna della materia prima, la sorveglianza da parte di appositi incaricati dell'azienda, l'applicazione di ritenute e multe, il pagamento a periodi fissi concordati delle competenze e tutta una serie di ingerenze dirette del datore di lavoro, che fa configurare, sempre a parere dei dirigenti sindacali operai, il prestatore d'opera a domicilio fra i « lavoratori subordinati » (1).

E' da tenere presente che la gran parte degli interessati al particolare fenomeno dedica tutta la propria attività professionale al lavoro a domicilio, e non i soli tempi marginali, e che le imprese utilizzano i

(1) v. nota 2, pag. 295.

lavoranti in maniera pressoché permanente e non solo in casi eccezionali.

Da ciò, deriva l'esigenza che i suddetti abbiano una tutela ampia ed adeguata, che può scaturire soltanto dal riconoscimento della qualità di lavoratori subordinati.

Di diverso avviso, si manifestano i dirigenti sindacali dei datori di lavoro e delle organizzazioni artigianali.

Per essi, nella maggior parte dei lavoranti a domicilio, si identifica la figura dei « lavoratori autonomi » (1), sia per le caratteristiche della prestazione (autonomia di orari, di contrattazione, di creazione, libertà dal vincolo disciplinare e di subordinazione, ecc.), che per i vantaggi che possono raggiungere nel settore creditizio, nell'apprendistato, eccetera.

Infine, viene fatto rilevare che, molto spesso, il lavorante a domicilio ha alle proprie dipendenze vari operai, così da assumere la fisionomia dell'artigiano vero e proprio (2), che produce per committenti commercianti e non più industriali.

Si riportano, quindi, alcune dichiarazioni rese dai dirigenti sindacali sulla posizione professionale dei lavoranti a domicilio.

Si inizia dalla zona di Prato, che è la più interessata alla questione,

La *Camera del lavoro* di Prato ha riferito: « Vi è un tentativo di considerare i tessitori quali artigiani; il che, è in contrasto con le caratteristiche della loro prestazione d'opera, perché si tratta di prestazione e non di creazione di un prodotto, né di produzione diretta ad un mercato. Inoltre si peggiorano le loro condizioni agli effetti fiscali ed economici in generale. Alcuni lavoratori hanno dovuto, all'atto del loro licenziamento dalla fabbrica, sobbarcarsi l'onere dell'acquisto del telaio che, in gran parte dei casi, è stato pagato all'industriale a sconto di lavoro; debbono sottostare ad un regime di alte tariffe di energia elettrica, di alti fitti dei locali di lavorazione; debbono provvedere al trasporto del lavoro, alla manutenzione del telaio; infine, debbono subire

(1) C.C. ART. 222. — *Contratto d'opera*. « Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV ».

(2) C.C. ART. 2083. — *Piccoli imprenditori*. « Sono piccoli imprenditori i coltivatori diretti del fondo, gli artigiani, i piccoli commercianti e coloro che esercitano un'attività professionale organizzata prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia ».

le forti oscillazioni delle tariffe di lavorazione, le quali salgono e scendono a seconda della quantità del lavoro esistente sulla piazza.

I tessitori, per far fronte a questa situazione sono costretti a far funzionare le loro macchine non meno di 16 ore al giorno, ricorrendo all'aiuto dei loro familiari e, molto spesso, anche di operai disoccupati ».

L'*Associazione tessitori per conto terzi* di Prato dichiara quanto segue: «Dobbiamo illustrare la nostra posizione che deriva dal fatto che, essendosi verificati molti licenziamenti, abbiamo dovuto, da ex operai perché licenziati, apprestarci a lavorare per conto terzi.

Per raggiungere tale finalità, abbiamo, inoltre, dovuto fare dei debiti per poter pagare il telaio che obbligatoriamente ci doveva seguire. Abbiamo dovuto affrontare delle spese di impianti, trovare dei locali e sottoporci ad un super lavoro che arriva fino a 16 ore giornaliere. Noi siamo considerati dal legislatore come imprenditori, mentre in realtà siamo dei veri e propri lavoranti a domicilio; pertanto, chiederemmo che la nostra categoria fosse, in una prossima legislazione, ritenuta soggetta alla protezione e difesa derivanti dai contratti collettivi.

La necessità della protezione legislativa ci viene anche suggerita dal fatto che il tessitore si trova esposto alla trattenuta (multa) che l'industriale opera quando nasce una contestazione sulla perfetta esecuzione del lavoro. Inoltre, il tessitore si trova indifeso e, spesso, per far valere i propri diritti, deve ricorrere all'autorità giudiziaria, cosa non certo conveniente ».

La C.I.S.L. di Prato ritiene necessario distinguere i lavoranti a domicilio in due categorie e afferma: « Secondo noi, una parte di questi tessitori per conto terzi, ossia coloro che hanno più macchine e dipendenti fino a 5, possono essere considerati artigiani; coloro i quali, invece, possiedono una sola macchina e lavorano essi stessi a tale macchina, debbono essere considerati dei veri e propri lavoranti a domicilio ».

L'*Associazione mandamentale artigiana* di Prato sostiene che si tratta di lavoratori autonomi e dichiara: « La situazione industriale di Prato è caratterizzata dal fatto che, non esistendo aziende a ciclo completo, se non in minima parte, il lavoro viene distribuito a lavoratori che, svolgendo la propria attività nelle proprie aziende, assumono la qualifica di lavoratori per conto terzi.

Detti lavoratori sono organizzati, dal punto di vista economico-sindacale, in due associazioni, le quali si differenziano in quanto, mentre

una ritiene interesse prevalente dei tessitori per conto terzi essere compresi nel settore artigiano, l'altra è di parere contrario e, cioè, che sarebbe vantaggioso, per detti tessitori, l'essere considerati lavoratori a domicilio con carattere subordinato.

Da un referendum indetto dall'Associazione artigiana — che conta circa 1200 iscritti — è stato dimostrato che, su 350 che hanno dato la risposta, n. 348 si sono pronunciati in favore dell'autonomia.

Comunque, è da ritenere di essere nel vero sostenendo che, sia per motivi economici sia per l'attaccamento che i tessitori per conto terzi hanno per la propria autonomia, costoro preferiscono essere considerati artigiani e rientrare, quindi, nell'inquadramento legislativo di detta categoria, potendo sfruttare i vantaggi nel campo creditizio, nel campo dell'apprendistato, ecc.

Tale inquadramento comporterebbe soprattutto dei benefici per i lavoratori dipendenti dai tessitori per conto terzi, che attualmente, in genere, non beneficiano delle provvidenze di ordine previdenziale ed assistenziale ».

Il dirigente dell'*Ufficio del lavoro* di Firenze sul problema così precisa: « Il lavorante a domicilio, in buona parte, non va considerato a Prato come un lavoratore subordinato alle dipendenze di terzi (1), in quanto accetta delle commesse di lavoro integrali per le quali, di fronte al committente, egli è un datore di lavoro (2). Questo lo dimostra anche il fatto che alle sue dipendenze ha, in media, dalle 4 alle 6 unità.

Questo lavoratore a domicilio, sia di fronte al datore di lavoro, sia per quello che concerne l'applicazione ed il rispetto delle norme sulla legislazione sociale, può essere considerato un datore di lavoro e tale è considerato perché, in effetti, egli dipende dal datore di lavoro solo per il pagamento della merce prodotta ».

I risultati dell'inchiesta, nelle altre provincie, confermano la differente posizione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro sulla natura del particolare rapporto.

La C.I.S.L. e la U.I.L. di Torino sostengono che i lavoratori a domicilio sono lavoratori subordinati (1), come risulta dalle dichiarazioni che seguono.

(1) v. nota 2, pag. 295.

(2) v. nota 3, pag. 295.

La C.I.S.L. così precisa: « Vi sono aziende che raccolgono il lavoro che viene fatto da questi lavoratori; questi ultimi ricevono il filato, sono dei confezionisti e non degli artigiani, confezionano per conto di terzi. Non si denunciano in nessun modo e sfuggono a tutte le providenze ».

Ed ecco la dichiarazione dell'U.I.L.: « Gli opifici militari danno il lavoro a domicilio e pretendono che questa gente figuri iscritta all'artigianato, pur essendo in realtà dei cottimisti esterni. Non solo, ma la stessa cosa accade per coloro che lavorano nell'interno dell'opificio ».

La *Camera del lavoro di Torino* così si esprime: « Si conferma la esistenza di una situazione mista. Ci sono lavoranti a domicilio che non si trovano nella situazione di dichiararsi come artigiani; ci sono casi — in modo particolare quando l'imprenditore concede qualche macchina, qualche strumento — che danno ai lavoratori la giustificazione per dichiararsi come artigiani ».

I rappresentanti delle *Associazioni industriali di Torino, Pisa e Napoli* concordano nel considerare la posizione professionale dei lavoranti a domicilio uguale a quella degli « artigiani ».

L'*Unione industriali di Torino* afferma: « Se c'è del lavoro a domicilio, questo si trova nel settore veramente tessile. Qui ne esiste molto, ma sul piano commerciale ed artigiano, e sempre in limiti molto ridotti, con esclusione delle macchine. Da noi la macchina, nel lavoro domiciliare, sia pure nella sua più semplice espressione, si può affermare che non viene usata ».

L'*Unione industriali di Pisa* dichiara: « Il lavoro a domicilio esiste, sia pure assai limitato, nel settore del legno; comunque, si va in gran parte trasformando in lavoro artigianale ».

L'*Unione industriali di Napoli* riferisce: « Il lavoro a domicilio viene attuato soprattutto da parte delle aziende artigiane, ove tradizionalmente parte del confezionamento di vestiario è affidato al lavoro a domicilio; in tal modo, moltissima gente trova la possibilità di procurarsi un reddito. Nella nostra provincia, quindi, i lavoranti a domicilio hanno carattere di lavoratori autonomi (1), mancando del vincolo discipli-

(1) v. nota 1, pag. 302.

nare e di subordinazione nei confronti del committente. Sotto questo punto di vista, si vede difficile, almeno per la generalità dei casi, una disciplina identica a quella del lavoro subordinato».

### **7. - I diversi aspetti del lavoro a domicilio.**

Il lavoro a domicilio interessa diverse categorie di lavoratori. Esso costituisce, per alcuni prestatori d'opera una attività integrativa e marginale, per altri una fonte permanente di reddito.

In genere, le casalinghe, le persone inabili, gli anziani ed i giovanissimi, i disoccupati, si dedicano al lavoro a domicilio per integrare il guadagno del capo-famiglia e compiono lavori a carattere complementare, in settori caratteristici, nei quali predomina la produzione artistica o quella folkloristica, i cui manufatti sono ceduti a commercianti o piccoli industriali che li immettono direttamente nel mercato.

Unanimemente, è stato auspicato che tale forma di attività produttiva complementare non sia intralciata, ma che, anzi, sia incrementata, onde permettere di promuovere queste possibilità di integrazione di guadagno anche temporaneo, sviluppando sempre più le iniziative locali, che hanno benefiche ripercussioni sui singoli interessati e sulla collettività.

Le maggiori osservazioni sono state fatte sul lavoro a domicilio svolto a carattere professionale, cui sono addette varie migliaia di operai specializzati, i quali si dedicano permanentemente alla produzione per conto terzi, talvolta anticipando anche i fondi per l'acquisto di macchinari, senza le necessarie garanzie per il loro avvenire e, soprattutto, per la loro vecchiaia, mancando delle previdenze previste per i prestatori d'opera subordinati.

Una adeguata regolamentazione è auspicata specialmente per i lavoratori a domicilio tessili, perché il lavoro da loro svolto ha subito una radicale trasformazione a seguito della crisi del 1950. Infatti, numerose imprese tessili hanno ceduto i propri telai agli ex operai dipendenti, che si riuniscono, ora, in locali appositi presso le loro abitazioni o altrove per produrre per conto degli ex datori di lavoro, e per altri, sotto la diretta sorveglianza dei committenti.

Dati i differenti aspetti del lavoro a domicilio con carattere integrativo marginale e di quello professionale vero e proprio, si riferiscono separatamente le dichiarazioni in proposito delle organizzazioni sindacali.



## 8. - Prestazioni a carattere marginale.

Le prestazioni a carattere marginale riguardano, in genere, casalinghe, inabili, persone anziane o giovanissime, ecc.

La C.I.S.L. di *Torino* ha dichiarato in merito: « A volte, ci sono ancora dei guadagni integrativi nel settore dell'abbigliamento; la vecchia o la donna anziana non riuscirebbero in nessuna maniera ad occuparsi. Quindi, ci vorrebbe, non una inibizione, ma un certo controllo, di modo che certe produzioni potessero essere limitate ».

La C.I.S.L. di *Milano* ha aggiunto: « La raccomandazione che facciamo è che, in sede parlamentare, si proceda con una certa urgenza, ma anche con prudenza, perchè non si distruggano delle possibilità, sia pure precarie, di integrare o di procurarsi temporaneamente dei guadagni; possibilità che sono offerte a chi si trova in particolari condizioni di necessità (disoccupati, minorati, casalinghe, ecc.). Si tratta solo di impedire che l'eccezione diventi regola, generando abusi che, a lungo andare, possano avere ripercussioni negative sui singoli e su tutta la collettività ».

L'*Associazione dirigenti di azienda di Bergamo* ha confermato il carattere tradizionale di certi lavori asserendo: « L'esecuzione a domicilio di alcune lavorazioni, che attualmente si fa sempre più rara, per l'introduzione di nuovo macchinario, rappresenta un po' una tradizione e costituisce una risorsa per alcuni nuclei familiari, che ne fanno intensa richiesta ».

Nella forma di lavoro a domicilio « marginale » si ritiene possano anche essere inserite le prestazioni a carattere stagionale o precario.

Ecco, in proposito, quanto riferisce la C.I.S.N.A.L. di *Milano*: « Altra conseguenza del lavoro a domicilio così praticato è la mancanza di continuità nel lavoro, il quale viene affidato ad un determinato lavoratore fino a che sia terminata una partita di manufatti; in seguito lo stesso lavoratore deve assumere lavoro da altre ditte ».

La C.I.S.N.A.L. di *Salerno* precisa al riguardo: « La situazione è da considerarsi prettamente familiare, in quanto vi contribuiscono tutti gli elementi della famiglia con paghe che si aggirano sulle lire 400 al giorno.

Si tratta, in genere, di appaltatori con i quali vengono presi gli accordi, e che, a loro volta, ingaggiano lavoratori col sistema del cosiddetto caporale. Naturalmente il guadagno che riescono a realizzare questi lavoratori è tutt'altro che quello previsto dai contratti di lavoro».

### 9. - Prestazioni a carattere professionale.

Questa forma di lavoro a domicilio riguarda in particolare il settore tessile, ove le aziende, dopo la crisi del 1950, hanno iniziato la cessione dei telai — in fitto o in vendita — ai lavoratori riuniti in gruppi nelle proprie abitazioni o in locali anche delle imprese.

Tale nuova forma di rapporto presenta indubbiamente degli aspetti particolari, come risulta dalle seguenti dichiarazioni della *Camera del lavoro* di *Vercelli*: « Il lavoro a domicilio è discretamente diffuso nelle zone di Vallemosso; molti datori di lavoro danno i telai o con regolare contratto di vendita o con la forma dell'affitto, ai lavoratori che vanno in pensione. Naturalmente, il datore di lavoro fa continuare a lavorare questi lavoratori, che si portano il telaio a casa, senza l'osservanza di nessuna delle leggi in materia di lavoro a domicilio ».

La C.I.S.L. di *Milano* ha così riferito: « Rimane facile, ad esempio, per una azienda dell'abbigliamento far confezionare a domicilio determinati capi di vestiario, affidando al lavoratore una macchina da cucire o da maglieria, come pure ad una azienda cartotecnica far confezionare, sempre a domicilio, scatole o sacchetti.

Alcune aziende tessili hanno addirittura trasferito a casa del lavoratore il telaio, stipulando un fittizio contratto di affitto della macchina.

Tutto ciò, all'unico scopo di non pagare i contributi assicurativi e di fissare retribuzioni, sotto forma di cottimi, inadeguate, e comunque, al di sotto di quelle fissate dai contratti di lavoro ».

Anche la C.I.S.NA.L. di *Milano* si è soffermata sul fenomeno in esame: « Si debbono ricordare i contratti di affitto di telai nello stesso locale della fabbrica; cioè il lavoratore presta la sua opera nella fabbrica con un telaio del quale risulta affittuario. Il proprietario misura, alla sera, il numero dei metri fabbricati ed in base a questi retribuisce il lavoratore, senza pagare contributi assistenziali e previdenziali e risparmiando, quindi, una notevole somma.

In conclusione, il lavoratore perde le previdenze, cioè tutte le vittorie conseguite fino ad oggi (pensioni di invalidità, di vecchiaia, assistenza malattia, ecc.), in cambio di un poco sensibile vantaggio del momento. La situazione si va estendendo dalle altre provincie anche in quella di Milano, aiutata dalla crisi delle industrie tessili ».

La U.I.L. di *Bergamo* asserisce: « Nelle piccole e medie aziende tessili c'è, perfino, l'uso da parte dell'impresa di anticipare i soldi per l'acquisto di un telaio e si viene così a trasformare il lavoratore d'azienda in un lavoratore a domicilio con beneficio delle imprese, che in tal modo hanno la manodopera a loro disposizione e, quindi, una forte produzione senza impegni di assicurazione, di tutela e di oneri ».

Anche in altre località si verifica il fenomeno della cessione dei telai.

La *Camera del lavoro* di *Vicenza* dichiara: « Un lanificio intende licenziare gli operai del reparto tessitura e consegnare i telai a domicilio, trattenendosi il 25% per il pagamento del telaio stesso. Il lavoro a domicilio viene fatto dai singoli lavoratori e da enti e collettività, che assumono dalle ditte il lavoro e lo fanno eseguire dalle donne e dalle ragazze. Questo avviene in varie località ».

La C.I.S.L. di *Piacenza* precisa: « Il lavoro a domicilio viene dato soprattutto dai maglifici, alcuni dei quali hanno trasferito spesso presso le abitazioni delle operaie buona parte delle proprie macchine ».

## CAPITOLO IV

## IL TRATTAMENTO DEI LAVORATORI A DOMICILIO

Sommario: 10. - *Contratti collettivi di lavoro ed i lavoratori a domicilio.*  
11. - *Retribuzione dei lavoratori a domicilio.* 12. - *Leggi previdenziali.*

**10. - Contratti collettivi di lavoro ed i lavoratori a domicilio.**

Le dichiarazioni dei dirigenti sindacali sull'argomento possono distinguersi in due gruppi:

- a) quelle che si riferiscono ai contratti particolari per i lavoratori a domicilio;
- b) quelle che si riferiscono « genericamente » ai contratti di lavoro.

Iniziando dal primo gruppo, si osserva che i contratti particolari, in genere, sono stipulati per settori specifici. Spesso non vengono rinnovati da tempo e non sempre sono rispettati creando notevoli differenze nei costi di produzione e, conseguentemente, illecita concorrenza tra azienda e azienda.

La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) indica i vari settori produttivi dell'abbigliamento che sono provveduti di una specifica disciplina contrattuale nazionale. Ecco l'elenco fornito:

- settore « confezioni in serie » (abiti, soprabiti, biancheria, ricami, cravatte, ombrelli, busti e pancere, piume e fiori artificiali, bandiere, ecc.) (c.c.n.l. 1 luglio 1948, art. 47);
- settore « calzature » (scarpe, pantofole, stivali) (regolamentazione annessa al c.c.n.l. 31 ottobre 1954);
- settore « manifatturieri della pelle e del cuoio » (pelletterie, valigie, bauli, selle, cinghie, cinture e cinturini, buffetterie, guarnizioni ed articoli tecnici, ecc.) (regolamentazione annessa al c.c.n.l. 8 gennaio 1957);

- settore « tende, copertoni e manufatti impermeabili » (per uso civile e militare) (regolamentazione annessa al c.c.n.l. 27 maggio 1955);
- settore « pelliccerie », (c.c.n.l. 7 ottobre 1948, art. 47);
- settore « paglia » (treccie e manufatti in paglia, trucioli, ecc.) (c.c.n.l. 10 dicembre 1954, richiamo alle norme del precedente contratto).

Altri due contratti collettivi, di portata interprovinciale, portano analoga regolamentazione e riguardano:

- il settore « sartoria su misura per signora e per uomo » (c.c. interprovinciale di lavoro, Milano e Torino, 12 ottobre 1948, art. 47);
- il settore « lavanderie, stirerie, tintorie e smacchiatricie di abiti e di indumenti » (c.c. interprovinciale di lavoro, Milano e Bologna, 18 marzo 1949, art. 51).

La predetta organizzazione riferisce anche che: « esiste, poi, tutta una serie di contratti provinciali, salariali e normativi, che regolano i rapporti di lavoro dei lavoranti a domicilio.

I più significativi sono gli accordi provinciali per i sarti ed i calzolai lavoranti a domicilio di Torino, l'accordo per i calzolai di Bologna e gli accordi di Firenze per le confezioni.

Questi contratti, estendono ai lavoranti a domicilio le condizioni salariali ed economiche fissate per i lavoranti interni.

L'osservanza di detti contratti ed accordi è, però, molto relativa — specie per quanto riguarda la parte salariale: tariffa di cottimo pieno — e ciò per ragioni varie ed anche in relazione al mancato interessamento degli organi tutori ».

La *Federazione italiana lavoratori costruzioni affini* (C.I.S.L.) riferisce quanto segue: « Per il settore dell'impagliatura dei fiaschi è stato stipulato un accordo nazionale, nel quale è previsto che gli addetti a tale lavoro a domicilio, superata una certa produzione, hanno diritto all'assistenza malattia.

Non esiste alcuna altra disciplina contrattuale.

Da tenere presente che, nella maggior parte dei casi, il lavoro a domicilio viene eseguito da donne (casalinghe), da ragazzi e da lavoratori già occupati presso aziende che, nelle ore di riposo, si dedicano al lavoro dell'impagliatura del fiaschi ».

L'*Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici* dichiara: « Il contratto nazionale di lavoro per l'industria cartotecnica disciplina, ad integrazione di quanto previsto dalla

legge, il lavoro a domicilio, stabilendo (art. 10, p. II, operai) quanto segue: «Le parti concordano nell'affermare la necessità di una precisa e rigorosa disciplina nazionale del lavoro a domicilio in tutti i settori.

Concordano, pertanto, che, per il proprio settore, il lavoro a domicilio sia disciplinato dalle seguenti norme:

*a)* il lavoro a domicilio può essere ammesso soltanto nella proporzione massima di due lavoranti a domicilio per ogni dieci lavoranti nello stesso ramo in stabilimento. Esso dovrà essere seguito con l'osservanza, a favore dei lavoratori, di tutte le norme del presente contratto.

*b)* il lavoratore a domicilio deve essere iscritto nell'apposito libro paga, e l'azienda è tenuta a corrispondere i contributi assicurativi e previdenziali obbligatori per legge nonché i benefici tutti previsti per i lavoratori interni. I lavoratori che non abbiano la prescritta veste giuridica di imprenditori o di artigiani iscritti al registro delle ditte non possono assumere lavoro in proprio se non con la qualifica di lavoranti a domicilio; ed i datori di lavoro, fino a prova contraria, non possono ritenerli imprenditori.

*c)* al lavoratore a domicilio spetta un compenso almeno eguale a quello spettante all'operaio interno della stessa categoria nella stessa industria, oltre alle provvidenze di cui al comma *b)*.

Nel caso di prestazione saltuaria ed eccezionale per la quale si renda praticamente impossibile l'applicazione delle norme tutte del presente contratto, il compenso per le festività, ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, mensa, ecc. verrà liquidato di volta in volta con una maggiorazione del 20% sulla retribuzione.

Il lavoro retribuito forfettariamente od a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere, in ogni caso, una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nel precedente art. 9. Esso compenso, dovrà inoltre comprendere gli accantonamenti per anzianità, ferie, gratifiche, festività, ecc., di cui fruiscono i lavoratori direttamente dipendenti dalle imprese.

*d)* all'operaio occupato presso uno stabilimento, è fatto divieto, sotto pena di licenziamento senza indennità a norma dell'art. 31, di eseguire lavoro a domicilio o altrove per conto di altre ditte cartotecniche.

*e)* è fatto divieto alle ditte di affidare lavoro a domicilio alle proprie maestranze ed ai lavoratori che risultino occupati presso altre aziende.

f) in caso di controversie sulle corresponsioni di cui alle precedenti lettere saranno ammessi ricorsi ad una commissione paritetica formata dalle associazioni di industriali e lavoratori firmatarie del presente contratto, che sentite le parti, si pronuncerà sulle vertenze determinando, se occorrerà, quale avrebbe dovuto essere il giusto compenso.

Il lavoratore che si ritenga non adeguatamente compensato secondo le norme che precedono, potrà chiedere la revisione dei compensi percepiti sino ad una data precedente di sei mesi quella del ricorso. La commissione paritetica deve pronunciarsi entro trenta giorni.

g) le parti si impegnano a scambiarsi tutte le informazioni ed a denunciare tutte le infrazioni alle presenti norme, alle autorità ed agli istituti previdenziali per i quali le infrazioni stesse costituiscono frode o inadempienze alle leggi ».

Infine, l'*Associazione nazionale produttori tessili vari* precisa: « Nei confronti dei lavoratori a domicilio, pur non essendovi un particolare contratto di lavoro, vengono praticati trattamenti quasi identici a quelli degli altri lavoratori della categoria.

Per il settore dei copertoni e tende da campo vige, invece, un apposito regolamento previsto dall'art. 50 del contratto 27 maggio 1953 ».

Due sole organizzazioni sindacali periferiche hanno riferito sui contratti particolari per i lavoratori a domicilio: la *Camera del lavoro di Prato* (Firenze) e la *C.I.S.N.A.L. di Napoli*.

La *Camera del lavoro di Prato* (Firenze) ha così dichiarato: « Nel 1948, il Sindacato tessili e la Camera del lavoro di Prato riuscirono a stipulare un accordo con la locale Unione industriali per fissare delle tariffe minime per il rammendo e la peneratura; ma, da allora, vani sono risultati gli sforzi per adeguare quell'accordo alla mutata situazione economico-salariale e al costo della vita e quel che è peggio ben poche sono rimaste le aziende che rispettano tale accordo ».

La *C.I.S.N.A.L. di Napoli* ha dal canto suo affermato: « Alcuni anni fa, tra la Camera del lavoro, allora unitaria, e la Federazione dell'artigianato fu stipulato un contratto normativo e salariale, sia per gli uomini che per le donne.

Con tale contratto erano ridotti quasi alla metà i benefici di cui agli istituti contrattuali ed alle tariffe salariali ».

Numerose sono le dichiarazioni dei dirigenti sindacali dei lavoratori sulla mancata applicazione, in genere, dei contratti collettivi di lavoro da parte delle aziende committenti lavoro a domicilio.

In tal caso, però, è evidente che le organizzazioni operaie si riferiscono alle regolamentazioni collettive delle categorie alle quali appartengono i lavoratori delle aziende committenti, per rivendicarne l'estensione ai lavoratori a domicilio, trattati sempre in maniera meno vantaggiosa.

Tra le numerose dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sono state prescelte quelle più significative.

Una organizzazione a carattere nazionale, la *Federazione lavoratori abbigliamento* della C.I.S.L. ha affermato: «Nella maggioranza dei casi non viene applicato il trattamento delle ferie, festività, gratifica natalizia ed indennità di licenziamento».

Ecco, di seguito, le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali periferiche.

La *Camera del lavoro di Torino* ha riferito: «I lavoratori che compiono il lavoro a domicilio sono lavoratori i quali ricevono bassissime retribuzioni, non hanno alcuna applicazione di alcuna norma contrattuale, sono abbandonati alla libera contrattazione fra chi esegue questo lavoro e chi dà questo lavoro».

La C.I.S.L. di *Milano* si è così espressa: «Un altro sistema per eludere il contratto collettivo di lavoro è il trasferimento del lavoro dalla fabbrica al domicilio del lavoratore».

La C.I.S.L. di *Venezia* ha citato vari istituti contrattuali non rispettati: «Questi lavoratori non fruiscono di ferie, non hanno gratifica natalizia, non hanno festività infrasettimanali, non hanno indennità di licenziamento, nemmeno nella misura della paga percepita, tanto è vero che, da parte nostra, si è tentato di risolvere la questione».

Ed il fenomeno è rilevato anche dalla *Camera del lavoro di Venezia*: «Il fenomeno del lavoro a domicilio dà luogo all'inconveniente della non acquisizione, da parte del lavoratore, del diritto alla liquidazione, della gratifica natalizia, della indennità di anzianità determinando un abbassamento del livello di retribuzione».

La U.I.L. di *Vicenza* ha fatto presente: «Se il lavoro a domicilio è indubbiamente un vantaggio per le aziende, non lo è per le mae-



stranze in quanto queste non possono acquisire una qualificazione. Molte volte in questi laboratori i contratti di lavoro non sono rispettati; non sono rispettate nemmeno le assicurazioni sociali ».

La *Camera del lavoro* di *Prato* (Firenze) ha lamentato: « I lavoratori a domicilio non godono dei benefici contrattuali (ferie, gratifica natalizia, festività, indennità di quiescenza, ecc.) di cui normalmente godono i lavoratori delle fabbriche ».

E la C.I.S.L. di *Prato* ha precisato: « In genere, una parte dei tessitori per conto terzi non è assistita dalle norme previste dalla legislazione sociale, nè da alcuna regolamentazione contrattuale ».

Non sono mancati i rilievi delle organizzazioni sindacali napoletane.

La *Camera del lavoro* di *Napoli* ha dichiarato: « I lavoratori, cui i commissionari affidano l'esecuzione, hanno retribuzioni molto basse, pur essendo specializzati; non hanno assicurazioni sociali, nè le indennità contrattuali ».

E la C.I.S.L. di *Napoli* ha aggiunto: « In linea generale, si può dire che, in tutti i casi di lavoro a domicilio, le paghe che percepiscono i lavoratori sono molto basse; mancano gli istituti contrattuali e le assicurazioni sociali ».

Infine, la C.I.S.L. di *Palermo* ha precisato: « Tale lavoro è, in genere, sviluppato con i sistemi del cottimo, senza peraltro dare alcuna delle garanzie previste dai contratti collettivi, per evitare il supersfruttamento e per tutelare la dignità dei lavoratori ».

### **11. - Retribuzione dei lavoratori a domicilio.**

La retribuzione dei lavoratori a domicilio è calcolata nei modi più diversi a seconda delle regioni, dei settori produttivi interessati e delle lavorazioni effettuate.

Essa, talvolta, è calcolata in base ai pezzi prodotti, talvolta in relazione alle ore occorse per un determinato manufatto e, infine, anche in relazione alle ore di lavoro giornaliero effettivamente impiegate nel lavoro domiciliare.

Dalle dichiarazioni fatte dai sindacati dei lavoratori si è potuto ricavare che, in genere, le retribuzioni dei lavoratori a domicilio sono molto basse e notevolmente inferiori a quelle dei lavoratori interni delle aziende.

La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) ha dichiarato: «Le denunce sulle condizioni di lavoro e di trattamento dei lavoratori a domicilio hanno attirato l'attenzione e commosso la pubblica opinione e non è il caso di soffermarci a lungo: le 200 lire giornaliere delle lavoratrici della « paglia » della Toscana, dell'Emilia e delle Marche, e delle « coronaie » (rosari) delle Marche; le 700-800 lire giornaliere delle ombrellaie, pantalonaie, ricamatrici, ecc. dei grandi centri del Nord, guadagnate però in 10-12-14 ore di dura attività ».

Anche la *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento* (C.I.S.L.) ha riferito: «Il trattamento del lavoro a domicilio è in media del 60% di quello applicato in aziende per 8 ore; nella maggioranza dei casi non viene applicato il trattamento delle ferie, festività, gratifica natalizia ed indennità di licenziamento ».

L'*Unione italiana lavoratori chimici* (U.I.L.) ha affermato: «Nel settore, i lavoratori a domicilio sono i meno pagati e tutelati ».

L'*Associazione nazionale italiana industrie grafiche cartotecniche e trasformatrici* ha però precisato che, nel contratto dei cartotecnici, in relazione alla retribuzione, viene stabilito: «Al lavoratore a domicilio spetta un compenso almeno eguale a quello spettante all'operaio interno della stessa categoria nella stessa industria, oltre alle provvidenze di cui al comma seguente.

Nel caso di prestazione saltuaria ed eccezionale per la quale si renda praticamente impossibile l'applicazione delle norme tutte del presente contratto, il compenso per le festività, ferie, gratifica natalizia, indennità di licenziamento, mense, ecc. verrà liquidato di volta in volta con una maggiorazione del 20% sulla retribuzione.

Il lavoro retribuito forfettariamente od a pezzo segue le norme del lavoro a cottimo e, pertanto, deve comprendere in ogni caso una percentuale di aumento non inferiore a quella prevista nel precedente art. 9. Esso compenso dovrà, inoltre, comprendere gli accantonamenti per anzianità, ferie, gratifiche, festività, ecc., di cui fruiscono i lavoratori direttamente dipendenti dalle imprese ».

La C.I.S.L. di *Milano*, ha riferito quanto segue: « Nelle fabbriche della Brianza, che hanno licenziato un certo numero di lavoratori, per dare a domicilio il lavoro, gli operai, non avendo aderito al contratto nazionale, ricevono delle paghe molto basse ».

La commissione interna di un *cotonificio lombardo* espone quanto segue: « C'è un po' di lavoro a domicilio, soprattutto per la frangiatura, che è fatta da donne casalinghe, le quali prendono 60 lire ogni 40 metri se di cotone, e 80 lire se di seta, sempre — si intende — ogni 40 metri. Questo lavoro di frangiatura è distribuito alle persone più bisognose ».

La C.I.S.N.A.L. di *Venezia* ha osservato che sono eccessivi i guadagni delle maestre merlettaie, mentre modeste le retribuzioni delle operaie a domicilio: « Abbiamo controllato di persona e possiamo produrre testimonianze a josa che alcuni pizzi, per i quali sono occorse dodici e più ore lavorative, vennero pagati complessivamente trecento lire, mentre quei lavori vengono poi pagati alle « maestre » 40-50-100 volte in più.

Le maestre obietrano che hanno il « rischio ». Si tratta di « rischio » forse il retribuire un merletto trecento lire e ricavarne poi quindici o ventimila? Nelle ipotesi che qualche pezzo venga « protestato » — non per la fattura in sè, ma perchè non conforme a tutto il complesso — questo pezzo viene poi venduto separatamente ed il guadagno risulta egualmente assai lauto ».

La *Camera del lavoro* di *Vicenza* ha dato alcune notizie sulle retribuzioni percepite dalle operaie lavoranti presso laboratori esterni alle fabbriche: « Nei laboratori vige la disciplina come se fossero in fabbrica. Il salario è di lire 100-110 orarie al massimo. Però, le lavoratrici con quel salario devono pagare la luce, la riparazione dei banchi ed anche il fitto del locale dove esse lavorano. Il salario è inferiore di 50-60 lire all'ora, in confronto di quello normale. La cosa più grave è che chi organizza il lavoro a domicilio sono in effetti le ditte che si servono di queste organizzazioni.

Questo non è più lavoro a domicilio, ma lavoro dato in sub-appalto dalla direzione. E' una parte dell'organico della direzione che, anzichè essere raggruppato nella fabbrica, è raggruppato nell'esterno della fabbrica. Il lavoro a domicilio viene dato a cottimo. Si danno le pezze e si calcola che per fare questo lavoro l'operaia deve impiegare tante ore; se poi la lavoratrice impiega più ore, alla ditta non interessa.

In media, impiegano il doppio del tempo stabilito nella stima per fare il loro lavoro, venendo a percepire in tal modo 60 lire di media all'ora. Su 8 ore di lavoro, dovrebbero percepire lire 9600, ma ne percepiscono in media 480. Da questo devono detrarre un decimo da versare quale conto affitto e riscaldamento ed il salario viene così ad essere di lire 432 in media per 8 ore di lavoro, ossia la paga oraria è di lire 5 in media.

Una operaia che conosca bene il suo mestiere viene a guadagnare dalle 13.000 alle 14.000 lire per 135-140 ore lavorative; una media, quindi, di lire 96 all'ora ».

La commissione interna di un *lanificio* del *Veneto* ha così riferito: « Il rammendo viene fatto a domicilio. Una volta per questo lavoro si assumevano operaie con contratto a termine della durata di un mese. La ditta ha giustificato il lavoro dicendo che diversamente non può far fronte alla concorrenza del mercato; le pezze date a domicilio vengono a costare 57 lire all'ora meno di quelle rammendate in fabbrica ».

La *Camera del lavoro* di *Prato* (Firenze) ha dichiarato: « L'aumento così notevole di questa forma di lavoro, che interessa prevalentemente il lavoro di tessitura ed ausiliario alla tessitura, ha provocato sul mercato della manodopera una esasperata concorrenza di cui le vittime logicamente sono i lavoratori stessi, sia a domicilio che interni.

La retribuzione media oraria di un tessitore a domicilio oscilla sulle 250 orarie. Qualche volta scende al di sotto (nei periodi di magra è arrivata anche a 200 lire), qualche volta, ma più raramente, sale al di sopra. Da questa cifra il tessitore deve togliere tutte le varie spese, per cui, alla fine, se egli non avesse lavorato almeno 16 ore, non sarebbe riuscito a guadagnare la giornata di un operaio normale ».

Dai colloqui con la U.I.L. di *Ancona* si rileva: « Le lavoratrici a domicilio guadagnano, secondo la lavorazione che fanno, lire 700-800 su 10 kg. di rete fatta a mano ».

La *Camera del lavoro* di *Napoli* ha, poi, precisato alcune tariffe riferite al tempo di lavorazione: « Forniamo alcuni esempi di tariffe che si praticano nelle diverse zone:

— quartiere Stella di Napoli-città:

— cucitrici picché: da L. 40 a L. 60 al paio (30 minuti necessari per la lavorazione);

- cucitrici strock, da L. 30 a L. 40 al paio (per ogni 25 minuti di lavorazione);
- cucitrici a mano, da L. 50 a L. 80 al paio (per ogni 3 ore di lavorazione);
- cordonaie ad un cordone: L. 5 o L. 6 (per ogni 6 minuti di lavorazione);
- quartiere Marianella di Napoli-città:
  - picchè: da L. 33 a L. 40 al paio (30 minuti necessari per la lavorazione);
  - strock: da L. 20 a L. 25 al paio (per ogni 25 minuti di lavorazione);
  - a mano: da L. 40 a L. 50 al paio (per ogni 3 ore di lavorazione);
  - cordonaie a un cordone: da L. 1 o 2 al paio (per ogni 6 minuti di lavorazione).

Si riportano ora le dichiarazioni di alcune organizzazioni sindacali operaie, le quali, pur non riferendo alcuna cifra segnalano genericamente che il lavoro a domicilio è retribuito male e determina un abbassamento del livello delle retribuzioni.

La *Camera del lavoro* di *Torino* ha così riferito: « Gli operai che compiono questo lavoro cosiddetto a domicilio sono lavoratori i quali ricevono bassissime retribuzioni e non hanno alcuna applicazione delle norme contrattuali ».

Il fenomeno delle basse retribuzioni dei lavoranti a domicilio si verifica anche a *Milano*; ed ecco quanto ha dichiarato la locale C.I.S.N.A.L.: « Ove ha sede una ditta di confezioni, vi sono centinaia di persone che lavorano a domicilio per conto della ditta stessa molto spesso con retribuzioni molto basse.

La *Camera del lavoro* di *Venezia* ha osservato anche che il fenomeno del lavoro a domicilio dà luogo all'inconveniente di determinare « un abbassamento del livello di retribuzione ».

E la C.I.S.L. di *Napoli* ha sottolineato: « In linea generale, si può dire che, in tutti i casi di lavoro a domicilio le paghe che i lavoratori riescono a percepire sono molto basse ».

Infine, la *Camera del lavoro* di *Napoli* ha precisato: « Le retribuzioni sono convenute tra il datore di lavoro ed il commissionario, attraverso tariffe riferite ai singoli pezzi, ma praticamente sono imposte dal solo datore di lavoro, dato che manca qualsiasi regolamentazione in questo rapporto e data anche la concorrenza che vi è sul mercato di lavoro. Da ciò deriva che i lavoratori hanno retribuzioni molto basse, pur essendo specializzati ».

L'esistenza del fenomeno in esame è riconosciuta anche dall'*Associazione industriali* di *Prato* (Firenze), la quale dichiara: « Nelle forme di lavoro a domicilio è certo che la retribuzione dei lavoratori è minore di quella dei lavoratori subordinati in aziende; ma ciò non è conseguenza di una volontà dolosa di non applicare le disposizioni di legge, bensì è dovuto alla forma stessa del lavoro che costa meno contrattualmente ».

## 12. - Leggi previdenziali.

E' da sottolineare che i lavoratori a domicilio non hanno una tutela previdenziale piena. Essi pertanto:

a) non beneficiano delle provvidenze a carico; dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali; dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria; e di quelle a carico della Cassa unica per gli assegni familiari;

b) hanno una tutela particolarmente frammentaria contro le malattie. L'assistenza si applica, in base a contratti integrativi del settore industriale, solo in alcune provincie e, in ciascuna di queste, per alcune categorie soltanto (ad esempio merletti Cantù, fiascai Firenze, fisarmonicisti e coronai Ancona);

c) sono tutelati: dall'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, per la tubercolosi, per la nuzialità e la natalità (1).

Quasi tutte le organizzazioni sindacali hanno lamentato:

- a) l'insufficiente tutela previdenziale;
- b) l'inadempimento degli obblighi relativi alla tutela esistente;
- c) la violazione in genere delle norme protettive del lavoro.

(1) v. nota 4, pag. 296.

Dirette a queste finalità debbono ritenersi le osservazioni di maggior rilievo che appresso si riproducono anche se in parte già riportate.

La *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento* (C.I.S.L.) ha dichiarato quanto segue: « In pochi casi e per una parte dei lavoratori a domicilio, lavoranti per le stesse aziende, i datori di lavoro pagano i contributi assistenziali e di previdenza e li elencano nel libro matricola, per una parvenza di regolarità.

Perciò, la grande maggioranza dei lavoranti a domicilio non risulta assicurata per questa forma previdenziale, e non è possibile colpire i datori di lavoro che trasgrediscono la legge sulla previdenza sociale, perchè non vi è la possibilità di individuare tali lavoratori a domicilio. Quindi, più che urgente è la necessità di una legge che regoli la materia ».

La *Federazione italiana addetti industria zucchero ed alcool* (C.G.I.L.) ha riferito: « Il 60% delle aziende concede a singole persone dei lavori da effettuarsi a domicilio (riparazione tele per presse e filtri, cucitura sacchi, lavaggio tute, ecc.).

I lavoratori che svolgono i lavori a domicilio non sono assicurati nè agli istituti previdenziali nè a quelli mutualistici; e ciò produce conseguenze facilmente comprensibili ».

L'*Associazione tessiture italiane fibre artificiali* distingue due specie di lavoro a domicilio: « Non esiste, nel nostro settore industriale, alcuna disciplina contrattuale del lavoro a domicilio. Si osserva, peraltro, che mentre in un caso il lavoro viene normalmente assegnato da industriali che occupano pure operai di fabbrica e che appaiono consapevoli delle loro responsabilità giuridiche sociali — cosicché anche l'operaio a domicilio fruisce di un equo trattamento economico ed è soggetto alla tutela previdenziale appositamente disposta per la sua categoria — in altro caso il lavoro a domicilio, traendo ragione di essere da una riduzione del costo della manodopera, tale da compensare la sua minore produttività, si attua in forme semi-clandestine e lascia i lavoratori privi di adeguata protezione ».

La *Camera del lavoro di Torino* ha affermato: « I lavoratori che compiono il lavoro a domicilio, sono lavoratori i quali non hanno alcuna applicazione di leggi ».

La U.I.L. di *Biella* dichiara: « Il lavoro a domicilio dei tessitori è una tradizione, ma ora si sta generalizzando con la conseguenza che i lavoratori a domicilio sono in genere sottratti a tutte quelle previdenze che la legge prevede in materia per i lavoratori ».

La C.I.S.L. di *Biella* aggiunge: « Il lavoro a domicilio si presta ad una serie di infrazioni sia per quanto riguarda il trattamento economico alle lavoratrici sia per quanto riguarda le leggi previdenziali ».

La C.I.S.N.A.L. di *Milano*, da parte sua, dichiara: « C'è una legge che prescrive la registrazione dei lavoratori a domicilio; ma essa non viene applicata, e una conseguenza del lavoro così praticato è la mancanza di una sua continuità.

Oltre alle previdenze perdute, si perdono anche indennità di anzianità, ferie, ecc. Il lavoro a domicilio — che, nonostante le migliori intenzioni e i più seri tentativi effettuati da anni, non ha, a tutt'oggi, trovato la più lontana parvenza di disciplina — rappresenta ancora uno dei più gravi problemi per le organizzazioni sindacali.

E' notorio che, nei paesi ove ha sede una ditta di confezioni, fuori della fabbrica, nelle case private, vi sono centinaia di persone che lavorano a domicilio per conto della ditta stessa. E tutte lamentano l'inservanza delle norme riguardanti i contributi assicurativi e molto spesso l'esiguità delle retribuzioni ».

La C.I.S.L. di *Milano* afferma: « Un altro sistema per eludere il contratto collettivo di lavoro, e in questo caso, anche le leggi sociali, è il trasferimento del lavoro dalla fabbrica al domicilio del lavoratore ».

La *Camera del lavoro* di *Venezia* sostiene: « Se, in linea generale, il fenomeno del lavoro a domicilio dà luogo all'inconveniente della non acquisizione, da parte del lavoratore, del diritto alla liquidazione ecc., dà luogo inoltre all'altro non meno grave fenomeno del sub-appalto ancora meno retribuito, e della evasione assicurativa e previdenziale ».

Per la C.I.S.N.A.L. di *Venezia*: « Le vere esecutrici dei lavori, non sono assolutamente protette da alcuna forma previdenziale ed assistenziale, mentre le maestre in pochi anni accumulano ricchezze considerevoli ».

E, così, la U.I.L. di *Venezia* asserisce: « Se il lavoro a domicilio è indubbiamente un vantaggio per le aziende, non lo è per le maestranze.



Molte volte in questi laboratori i contratti di lavoro non sono rispettati; e non sono rispettate nemmeno le assicurazioni sociali ».

Anche la U.I.L. di *Savona* rileva infrazioni nel campo previdenziale: « Particolarmente le piccole e le medie aziende appartenenti a settori per i quali non risultano troppo complicate le lavorazioni al di fuori degli stabilimenti (abbigliamento, industrie tessili, ecc.) tendono in sempre maggiore misura ad una distribuzione domiciliare soprattutto di lavori accessori, cosa questa che consente evasioni in grande stile alle norme contrattuali ed assistenziali in genere ».

La C.I.S.L. di *Prato* (Firenze) lamenta: « In genere, i dipendenti di tale artigianato non sono assistiti dalle norme previste dalla legislazione sociale nè sono assistiti da alcuna regolamentazione contrattuale.

Per quanto riguarda le rammendatrici, spuntatrici e peneraie, il lavoro a domicilio è adottato nella generalità dei casi e le suddette lavoratrici non sono assistite dalle norme della legislazione sociale ».

Osservazioni analoghe vengono effettuate dalla *Camera del lavoro* di *Prato* (Firenze): « I lavoranti a domicilio non usufruiscono di alcuna assistenza sociale, infortunistica e di malattia ».

Sempre in Toscana, nella provincia di Siena, esiste la categoria delle impagliatrici; ma queste, a quanto assicura la locale C.I.S.L., sono coperte dalle assicurazioni malattia.

I lavoratori di una *ditta per il commercio al dettaglio* di *Roma* non hanno lamentele da formulare e dichiarano: « Oltre gli operai del laboratorio vi sono 15 operai a domicilio che vengono pagati con un prezzo già stabilito per ogni capo e fruiscono dell'assistenza di malattia ».

La direzione della stessa ditta conferma: « I contributi previdenziali sono versati regolarmente come prescrive la legge (1). Ogni lavoratore ha una posizione assicurativa sulla quale vengono accreditati i contributi versati, in relazione ai quali percepirà a suo tempo la pensione ».

Nel napoletano si verificano infrazioni alle leggi previdenziali, a quanto asseriscono le organizzazioni sindacali operaie.

La C.I.S.L. locale dichiara: « In linea generale, si può dire che in

(1) v. nota 4, pag. 296.

tutti i casi di lavoro a domicilio le paghe che percepiscono i lavoratori sono molto basse; mancano gli istituti contrattuali e le assicurazioni sociali; si usa il sistema del cottimo pieno ».

E la *Camera del lavoro* di *Napoli* aggiunge: « I lavoratori, cui i commissionari affidano l'esecuzione, hanno retribuzioni molto basse pur essendo specializzati; non hanno assicurazioni sociali, nè le normali indennità contrattuali.

Nel caso del lavoro a domicilio, vi è anche la violazione delle norme sull'età minima dei lavoratori ».

La C.I.S.N.A.L. di *Salerno* riferisce: « Gli assegni familiari non vengono corrisposti sia per la posizione imprecisa dei lavoratori nei confronti delle ditte e, quindi, dell'I.N.P.S., sia perchè i datori di lavoro usano conglobare in forma convenzionale ed arbitraria l'importo degli assegni familiari ».

La *Camera del lavoro* di *Taranto* osserva: « Il lavoro a domicilio non è operato in grande stile nella provincia. Esso viene effettuato solo da aziende di abbigliamento ed è diffuso principalmente nel comune di Martina Franca dove esiste una fiorente industria e dove lavorano centinaia di ragazze. C'è, però, la violazione di legge per l'orario di lavoro e per quanto concerne la previdenza sociale ».

Infine, la C.I.S.L. di *Palermo* rileva: « Il lavoro a domicilio mantiene in genere carattere di lavoro artigianale e familiare, particolarmente nel settore dell'abbigliamento, e migliaia sono i lavoratori che sfuggono all'osservanza delle leggi da parte dei datori di lavoro ».

Per le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro periferiche, si ha la sola dichiarazione dell'*Unione industriali* di *Savona*, la quale ha affermato: « Le aziende industriali che ricorrono al lavoro a domicilio rispettano regolarmente le norme di legge e di contratto applicabili al settore, secondo quanto previsto dall'art. 2128 C.C. (1) ».

(1) v. nota 1, pag. 281.

## CAPITOLO V

## LE CAUSE DEL LAVORO A DOMICILIO

Sommario: 13. - *Individuazione delle cause del lavoro a domicilio.* 14. - *Elusione delle leggi e dei contratti di lavoro.* 15. - *Esistenza di forte disoccupazione.* 16 - *Concorrenza fra le imprese.* 17. - *Diminuzione dei costi.* 18. - *Effettuazione di lavori precari.* 19. - *Deficienti attrezzature aziendali.* 20. - *Abolizione del lavoro straordinario.* 21. - *Mancaza di lavoratori specializzati.*

**13. - Individuazione delle cause del lavoro a domicilio.**

Dalle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali si è potuto rilevare che numerose sono le cause che inducono le imprese a praticare il lavoro a domicilio.

I motivi per i quali più frequentemente viene adottato il sistema del lavoro a domicilio sono i seguenti:

- a) *per eludere le leggi e i contratti di lavoro;*
- b) *per l'esistenza di forte disoccupazione;*
- c) *per la concorrenza fra le imprese;*
- d) *per diminuire i costi di produzione;*
- e) *per effettuare lavori precari;*
- f) *per sopperire a deficienti attrezzature aziendali;*
- g) *per l'abolizione del lavoro straordinario;*
- h) *per mancanza di lavoratori specializzati.*

**14. - Elusione delle leggi e dei contratti di lavoro.**

E' stato fatto rilevare che alcune imprese concedono lavoro a domicilio allo scopo di eludere i contratti di lavoro.

Una organizzazione sindacale a carattere nazionale ha accennato alla concessione del lavoro a domicilio allo scopo di evadere i contratti collettivi. La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) ha, infatti, dichiarato:

« Evidentemente le cause prime dell'enorme sviluppo del lavoro a domicilio sono da ricercarsi nella carenza attuale dell'ordinamento sindacale e nella insufficiente legislazione sul lavoro.

E' la rilevante differenza di costo di manodopera, che induce gli imprenditori a valersi della manodopera domiciliare. Infatti, con tale sistema si ha:

- non rispetto dei contratti e dei salari;
- facilità di evasione ai contributi assicurativi e mutualistici;
- meno oneri fiscali.

Vi è un complesso di cose che facilita e induce gli imprenditori a valersi del lavoro a domicilio, anzichè crearvi ostacoli: dalle difficoltà fraposte dal Ministero del lavoro e dall'I.N.A.M. a riconoscere l'obbligo dell'assistenza mutualistica dei lavoratori a domicilio; dall'atteggiamento della Finanza agli effetti delle tasse sull'entrata, inteso a voler considerare, in contrasto con il dettato della legge, il lavorante a domicilio quale « lavoratore autonomo » (1) e non « prestatore di lavoro subordinato » (2); al nessuno ostacolo che viene fatto all'azione compiuta congiuntamente dagli imprenditori e dalle Associazioni sindacali artigiane per costringere i lavoratori a domicilio ad iscriversi nell'Associazione, allo scopo di mascherarne la figura di salariati; alla tolleranza degli istituti assicurativi e mutualistici agli effetti delle evasioni contributive ».

Si hanno, inoltre, varie dichiarazioni di organizzazioni sindacali locali, sull'argomento.

La U.I.L. di *Biella* (Vercelli) ha affermato: « In genere, si ricorre al lavoro a domicilio, quando, per un verso o per un altro, sia dal lato economico che per altro, ci si vuole sottrarre alle proprie responsabilità ».

La C.I.S.L. di *Milano* riferisce: « Un altro sistema per eludere il contratto collettivo di lavoro è il trasferimento del lavoro dalla fabbrica al domicilio del lavoratore ».

Nella memoria, la U.I.L. di *Bergamo* così dichiara: « Particolarmente le piccole e medie aziende, appartenenti a settori per i quali non risultino troppo complicate le lavorazioni al di fuori degli stabilimenti (abbigliamento, industrie varie connesse alle lavorazioni complementari

(1) v. nota 1, pag. 302.

(2) v. nota 2, pag. 295.

del legno, tessili, ecc.) tendono, sempre in maggior misura, ad una distribuzione domiciliare soprattutto di lavori accessori; cosa questa che consente evasioni in grande stile alle norme contrattuali ed assistenziali in genere.

Tale fenomeno si riscontra precipuamente in piccoli centri in cui praticamente tutta la popolazione attiva gravita intorno a specifiche lavorazioni. Nelle piccole e medie aziende tessili, per esempio, è invalso l'uso da parte dell'impresa di anticipare al lavoratore il denaro per l'acquisto di un telaio che, trasformando il prestatore d'opera in lavoratore a domicilio, lo esclude dallo stabilimento — e, quindi, da ogni tutela contrattuale ed assicurativa — per farne un piccolissimo imprenditore in proprio, costretto ad esitare il suo prodotto soltanto allo stabilimento al quale è legato ed alle condizioni imposte dall'ex padrone.

La nuova legge limitatrice del lavoro straordinario (1) probabilmente incrementerà tali sistemi se non si ricorrerà ai ripari ».

Anche nel colloquio con la C.I.S.L. di *Varese* è stata messa in evidenza l'evasione contrattuale a mezzo del lavoro a domicilio: « E' da rilevare, che aziende che retribuiscono i loro dipendenti secondo i contratti di lavoro, si trovano su un piano di concorrenza accanita per cui ricorrono, nell'espletamento della loro attività, al sistema del lavoro a domicilio. E' inutile che da parte dell'organizzazione sindacale, si facciano presenti le misere mercedi che percepiscono questi lavoratori, che non sono tutelati sindacalmente. E' da mettere in rilievo l'aspetto nuovo che assume il lavoro a domicilio dove l'imprenditore, che assume più l'aspetto commerciale che non quello imprenditoriale, crea questo tipo di attività plurime, raggruppando più lavoratori, fruanti di retribuzioni minime, fornendo loro delle macchine ed altro materiale ».

E analogamente dichiarano i dirigenti dell'U.I.L. di *Venezia*: « A Venezia c'è solo qualche azienda vetraria che dà lavoro a domicilio, ma fuori di Venezia, a Portogruaro e a S. Donà di Piave, vi sono molte aziende che danno lavoro a domicilio — anche aziende di una certa consistenza — le quali sfuggono a qualsiasi contratto e ad ogni forma previdenziale ed assistenziale ».

E nel colloquio con i dirigenti della *Camera del lavoro* di *Prato* così è stato dichiarato: « Tutte queste modalità di lavoro a domicilio hanno

(1) v. nota 1, pag. 237.

l'unico fine, da parte del datore di lavoro, di sottrarsi all'osservanza delle leggi e dei contratti di lavoro in materia e di poter erogare un prezzo che è un vero sottocosto nella manodopera ».

Nel documento presentato dalla *Federazione provinciale lavoratori dell'abbigliamento* aderente alla C.G.I.L. di *Napoli*, così, si dichiara: « L'evasione contributiva è assolutamente totale, nè esiste alcun controllo al collocamento, come pure sono sconosciuti assolutamente tutti gli istituti contrattuali e di legge ».

Infine, nel memoriale della C.I.S.L. di *Palermo*, in proposito, si rileva: « Il lavoro a domicilio mantiene, in genere, carattere di lavoro artigianale e familiare, particolarmente diffuso nel settore dell'abbigliamento. Peraltro, migliaia sono i lavoratori nei riguardi dei quali i datori di lavoro sfuggono all'osservanza delle leggi. Tale particolare sistema di lavoro è, in genere, sviluppato con i sistemi del cottimo, senza peraltro dare alcuna garanzia prevista nei contratti collettivi ».

#### **15. - Esistenza di forte disoccupazione.**

La sovrabbondanza di manodopera disoccupata favorisce l'incremento del lavoro a domicilio.

A tale proposito, la *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento* (C.I.S.L.) dichiara: « Vi è necessità per molte famiglie di integrare il guadagno percepito da altri membri componenti il nucleo familiare, a causa della disoccupazione che colpisce gli elementi maschili della famiglia ».

L'*Associazione dirigenti aziende industriali* di *Milano*, ha dichiarato: « Il sistema trova una spiegazione nella disoccupazione nel settore tessile e nella relativa facilità che questo genere di lavoro domiciliare ha di riuscire gradito agli stessi lavoratori ».

Infine il memoriale della *Camera del lavoro* di *Prato* mette in luce il fenomeno come segue: « Tradizionalmente, nel settore tessile della zona è sempre esistito un nucleo di lavoranti a domicilio (tessitori, rammentatrici, smollettatrici e peneraie). Tale nucleo, nell'immediato dopoguerra aveva una consistenza numerica oscillante tra le 1.500 e le 2.000 ».

unità lavorative, oggi dopo il dilagare dei licenziamenti viene valutato in oltre 10.000 unità. Questa valutazione è approssimativa per difetto e nessuno finora è riuscito a fare un censimento esatto ».

#### 16. - Concorrenza fra le imprese.

A determinare la concessione del lavoro a domicilio, interviene, molte volte, il desiderio delle imprese di poter produrre a costi più ridotti delle proprie concorrenti.

La U.I.L. di *Milano* ha affermato: « Le aziende che si sono organizzate col lavoro a domicilio riescono a danneggiare quelle che non lo hanno fatto e che naturalmente cercano di adeguarsi, dando luogo all'estendersi del sistema del lavoro a domicilio ».

Anche l'*Associazione industriali lombarda* di *Milano* ha osservato: « E' certo che queste recenti e — possiamo dire — anomale manifestazioni di lavoro a domicilio esercitano una concorrenza, nell'ambito del settore produttivo interessato, che reca gravi danni a quelle aziende che sono organizzate per effettuare le varie lavorazioni in stabilimenti, onde, a questo riguardo, una regolamentazione di legge e di contratto che rendesse meno disparate le condizioni, potrebbe trovare ampia giustificazione ».

Non sono mancate in merito dichiarazioni di dirigenti aziendali e di commissione interne. Se ne riportano alcune tra le più significative:

Una *ditta* di *Torino* ha riferito: « Vi è la concorrenza soprattutto di persone che pagano molto meno la manodopera. Nel lavoro a domicilio e in quello di tipo artigianale, ci sono delle forme di lavoro che confinano con lo schiavismo.

Il fenomeno è rilevante specialmente nell'Italia meridionale ed in Toscana. Naturalmente l'organizzazione industriale, fatta seriamente, non arriva ad ottenere prodotti a così basso costo ».

Una altra *impresa* ha riferito di aver dato, in precedenza, del lavoro a domicilio; e ciò solo per ragioni di concorrenza.

Anche una commissione interna ha dichiarato sull'argomento: « Il rammendo viene fatto a domicilio. Una volta per questo lavoro si assumevano operaie con contratto a termine della durata di un mese. L'azienda ha giustificato il lavoro a domicilio dicendo che diversamente non può far fronte alla concorrenza del mercato, mentre le pezze date a domicilio vengono a costare 57 lire all'ora meno di quelle rammendate in fabbrica ».

### 17. - Diminuzione dei costi.

Il motivo della diminuzione dei costi è strettamente collegato con quello della concorrenza.

Una organizzazione sindacale a carattere nazionale — la *Federazione unitaria italiana lavoratori dell'abbigliamento* (C.I.S.L.) — afferma: «La possibilità da parte dei datori di lavoro, data la carenza di un ordinamento sindacale e la non obbligatorietà dei contratti, di sfuggire all'applicazione dei contributi previdenziali; la possibilità di fissare salari molti bassi e, non ultima, la facoltà di sfuggire al fisco per l'applicazione delle tasse sui redditi, sono altre cause per lo sviluppo del lavoro a domicilio».

L'argomento della riduzione dei costi è stato ampiamente trattato dall'*Associazione industriali lombarda di Milano*. Ecco quanto è stato segnalato in proposito: «Quando si tratta del lavoro a domicilio appare necessario porre una distinzione. Vi è un tipo di lavoro a domicilio che è sorto dalle caratteristiche produttive di taluni settori e dalla necessità per alcune categorie di lavoratori di locare la loro opera senza stretti vincoli di orario, di disciplina e di obbligatoria permanenza fuori della propria dimora. Tale tipo di lavoro, derivando da naturali e convergenti necessità dell'industria e dei lavoratori, ha una lunga tradizione e risponde ad una concreta esigenza. Il limitarne la possibilità di esistenza con nuovi vincoli od oneri di qualsiasi genere, non sarebbe certo opera obiettivamente proficua.

Si ha, poi, un secondo tipo di lavoro a domicilio che si è venuto recentemente a costituire e che tende a svolgere con minore onerosità operazioni industriali che prima venivano quasi esclusivamente compiute entro l'ambito degli stabilimenti industriali. Niente avviene senza ragione e, se si andassero a cercare i motivi del fenomeno, si troverebbero sempre le necessità che certe produzioni industriali debbono superare per sopravvivere, tendendo ad evitare opprimenti vincolismi ed oneri eccessivi posti dalle norme di legge o di contratto».

L'*Unione industriali di Bergamo* ha dichiarato: «In alcuni settori il lavoro a domicilio è tradizionale (come ad esempio: i tessitori di Val Gandino) ed esso costituisce una utile integrazione dell'attività industriale. In altri settori (abbigliamento, legno) vengono affidati a domicilio facili lavori che, eseguiti nelle aziende, costituirebbero maggiori oneri ed aggraverebbero in modo insostenibile i costi di produzione».



La *Camera del lavoro* di *Vicenza* ha riferito: « Il lavoro a domicilio non è nuovo per la nostra provincia; ora, però, va intensificandosi in modo particolare nei reparti riparazione e menda; le singole aziende portano come giustificazione che problemi di concorrenza e costi di produzione, impongono una certa economia ».

Alcune aziende hanno apertamente riconosciuto che il lavoro a domicilio costa meno di quello presso le fabbriche.

E' significativa la dichiarazione di una *impresa tessile* del *Nord*: « L'azienda dà lavoro di rammendatura ad un orfanatrofio femminile, ed a lavoratori che hanno il telaio a casa; per il momento sono pochi, ma l'intenzione è quella di aumentarli (si tratta di pensionati e altri lavoratori).

Il lavoro a domicilio viene a costare circa la metà in quanto gli oneri sociali non pesano sull'azienda ed i lavoratori lavorano molte ore ».

La direzione di un altro *lanificio* ha osservato: « Tra il lavoro a domicilio e quello in stabilimento c'è una differenza di costi notevole; sui contributi si può calcolare una differenza in meno del 40-50% ».

#### 18. - Effettuazione di lavori precari.

Alcune imprese usano dare lavoro a domicilio per lavori di breve durata e di modeste entità.

L'*Associazione dirigenti aziende industriali* di *Bergamo* riferisce: « In aziende di maggiore importanza vengono dati in appalto certi lavori saltuari di modesta entità e di breve durata che non consentono l'impiego del personale esistente, già adibito ad altri lavori.

In altri casi, dei lavori vengono fatti eseguire nell'azienda per la loro natura e per le loro caratteristiche ».

Una commissione interna di una *ditta elettrotecnica* di *Milano* ha dichiarato: « Per esempio, l'avvolgimento dei motori viene dato a domicilio, saltuariamente ».

Anche alcuni dirigenti di imprese hanno affermato che per lavori urgenti e precari viene dato del lavoro a domicilio.

Una *azienda lombarda* ha fatto presente: « Quando gli impegni di lavoro lo impongono, noi ci serviamo anche di prestazioni esterne ».

E la direzione di una altra *ditta* di *Biella* ha affermato: « E' vero che qualche volta diamo del lavoro a domicilio, ma avviene solo nei periodi di punta di consegne, che per solito coincidono coi mesi di settembre e

marzo. Questo lavoro lo diamo alle scuole di rammendo e a qualche industria locale ».

#### 19. - Deficienti attrezzature aziendali.

E' stato anche constatato che, quando le aziende hanno una quantità di lavoro che non può essere smaltita nello stabilimento per insufficiente attrezzatura l'eccesso di lavoro viene dato a domicilio. In proposito si ha una dichiarazione dell'*Associazione industriali di Vicenza*: « Un motivo di maggiore o minore necessità di dare lavoro a domicilio dipende dalle attrezzature più o meno perfette delle aziende ».

#### 20. - Abolizione del lavoro straordinario.

L'abolizione del lavoro straordinario ha avuto alcuni riflessi nei confronti del lavoro a domicilio.

La U.I.L., sia di *Torino* che di *Milano*, ha notato che, a seguito dell'applicazione della legge che regola l'effettuazione del lavoro straordinario (1), si è avuto un incremento nel lavoro a domicilio.

L'U.I.L. di *Torino* ha riferito: « Abbiamo constatato che, già l'indomani e forse già alla vigilia della nuova legge sul lavoro straordinario (1), questo fenomeno del lavoro a domicilio è andato estendendosi anche nelle grandi aziende.

Pertanto, si ritiene di dover denunciare che risulta che alcune aziende danno il lavoro a casa soprattutto ad impiegati tecnici ed amministrativi. Ciò avviene, ad esempio, per i disegni ed i lucidi che non si fanno più in azienda ».

E l'U.I.L. di *Milano* ha aggiunto: « Il lavoro a domicilio viene richiesto anche dalle grandi aziende ed è fatto eseguire anche agli impiegati, specie dopo la legge sul lavoro straordinario » (1).

#### 21. - Mancanza di lavoratori specializzati.

Ad avviso dell'*Associazione industriali di Vercelli*, « tra le cause della consuetudine di dare lavoro a domicilio, è da ricercarsi talvolta anche quella della mancanza di manodopera specializzata ».

E' stato, infatti, dichiarato che « quando si verifica, sia pure in casi eccezionali, che qualche ditta dia del lavoro a domicilio, ciò viene fatto in mancanza di personale specializzato ».

(1) v. nota 1, pag. 237.

## CAPITOLO VI

## LE CONSEGUENZE DEL LAVORO A DOMICILIO

Sommario: 22. - *Individuazione delle conseguenze del lavoro a domicilio.*  
23. - *Smantellamento di reparti aziendali.* 24. - *Licenziamento dei lavoratori aziendali.* 25. - *Collocamento in sospensione di operai e adozione di orari ridotti.* 26. - *Trasformazione dell'industriale in commerciante o artigiano.* 27. - *Mancata qualificazione degli operai.*  
28. - *Eccessivo logorio fisico.* 29. - *Concorrenza fra lavoratori.*

**22. - Individuazione delle conseguenze del lavoro a domicilio.**

Da parte dei dirigenti sindacali è stato osservato che l'estendersi del lavoro a domicilio produce alcune gravi conseguenze, tra cui una delle più rilevanti è il ridimensionamento aziendale e, in qualche caso, anche lo smantellamento di alcuni reparti dei complessi industriali.

Nelle zone in cui vengono adottati i suddetti provvedimenti, le economie locali sono particolarmente colpite, anche perchè molto spesso si tratta di piccoli e medi centri il cui benessere è strettamente legato all'andamento di poche, o di un'unica impresa.

Il settore maggiormente interessato al problema è quello tessile ove, dal 1949 in poi, si è manifestato il fenomeno della concessione in fitto o in vendita dei telai da parte delle imprese ai dipendenti che venivano licenziati a seguito dell'acuirsi della crisi.

Dall'inchiesta effettuata nelle varie provincie e presso le imprese visitate, si è potuto rilevare che numerose conseguenze sono state prodotte dall'aumento delle lavorazioni domiciliari, fra cui merita menzione il progressivo trasformarsi di alcuni industriali in artigiani o addirittura in commercianti.

Le più importanti conseguenze del lavoro a domicilio si possono dunque così individuare:

- a) *smantellamento di reparti aziendali;*
- b) *licenziamento dei lavoratori aziendali;*
- c) *collocamento in sospensione di operai e adozione di orari ridotti;*

- d) *trasformazione dell'industriale in commerciante o artigiano;*
- e) *mancata qualificazione degli operai;*
- f) *eccessivo logorio fisico;*
- g) *concorrenza fra lavoratori.*

### **23. - Smantellamento di reparti aziendali.**

Una delle più temute conseguenze del lavoro fatto praticare a domicilio è la chiusura di reparti di stabilimenti che producono in serie.

La C.I.S.L. di *Milano* ha messo in evidenza tale problema: « Grave è ancora il fenomeno dello svilupparsi del numero dei lavoratori a domicilio che favorisce lo smantellamento di grandi e piccoli complessi aziendali ».

Anche l'*Associazione industriali di Vicenza* ha segnalato il manifestarsi del preoccupante fenomeno nel settore tessile: « Ci sono molti rilievi per il lavoro a domicilio nel settore tessile e per l'appalto dei lavori; anzi, in molte aziende, i lavori sono stati appaltati, sciogliendo i reparti di lavorazione ».

### **24. - Licenziamento dei lavoratori aziendali.**

L'occupazione stabile di manodopera sembra sia diminuita in alcune imprese in conseguenza dell'estendersi del lavoro a domicilio.

In proposito la C.I.S.L. di *Milano* ha osservato che « vi sono delle fabbriche che licenziano un dato numero di lavoratori per dare a domicilio il lavoro ».

La C.I.S.NA.L. dello stesso capoluogo ha riferito: « La situazione del lavoro a domicilio, che anche in Lombardia va rendendosi pesante, ha portato ad una diminuzione numerica dei lavoratori occupati presso alcune ditte, presso le quali tuttavia non si è verificata una proporzionale contrazione di produzione. Questo spiegherebbe il dimezzamento, dal 1951 ad oggi, delle aziende tessili ».

Anche una commissione interna ha asserito: « Il lavoro a domicilio è stato dato in passato esclusivamente per quello che riguarda il reparto

rammendo. Ciò veramente male si concilia col fatto che vi sono — come è avvenuto recentemente — degli operai licenziati e sospesi ».

Ed una altra commissione interna ha aggiunto: « Altro fenomeno è quello del lavoro a domicilio; ogni casa è diventata un pezzo di stabilimento. Se è vero che esiste una crisi, il lavoro che **non** si fa in fabbrica non dovrebbe essere fatto a domicilio ».

## 25. - Collocamento in sospensione di operai e adozione di orari ridotti.

Diverse organizzazioni sindacali e commissioni interne hanno riferito che vi sono imprese che danno lavoro a domicilio e, nello stesso tempo, collocano in sospensione i propri operai e fanno effettuare orari ridotti.

La *Camera del lavoro di Savona* in proposito ha dichiarato: « In una azienda, con più di mille dipendenti, si è posto in integrazione, per alcuni mesi, il personale, mentre parte dei lavori sono stati fatti fare a casa alle stesse operaie dello stabilimento ».

La U.I.L. di *Vicenza* ha riferito che: « Un caso gravissimo si è verificato in un lanificio, dove, mentre le donne del reparto riparazioni lavoravano due o tre giorni alla settimana, il lavoro veniva dato a domicilio. Altrettanto dicasi per il reparto tessitura ».

Anche la C.I.S.L. di *Piacenza*, sul fenomeno, ha dichiarato: « Il lavoro a domicilio viene dato soprattutto dai maglifici, alcuni dei quali hanno trasferito spesso presso le abitazioni delle operaie buona parte delle proprie macchine. Per esempio, una ditta ha circa 180 lavoratrici a domicilio, e mentre queste lavoravano, nel febbraio 1956, ha sospeso e messe in Cassa integrazione le operaie in fabbrica ».

Alcuni lavoratori di un *cotonificio settentrionale* hanno fatto presente: « Noi qui siamo un po' in crisi, specialmente in alcuni reparti, perchè portano fuori il lavoro. Se andiamo avanti di questo passo, perderemo altre giornate; e se continuano a mandar fuori il lavoro, resteremo senza noi ».

Anche alcuni dipendenti di un altro *lanificio* hanno assicurato che la loro azienda « ha lasciato a casa delle rammendatrici in un periodo in cui vi era molto lavoro, per darlo invece fuori ».

Sempre sullo stesso argomento, la commissione interna di una *azienda tessile* del *Veneto* ha detto: « La ditta dà lavoro a domicilio specialmente per quanto riguarda la tessitura ed il rammendo. E' avvenuto che qualche volta un reparto dell'azienda fosse quasi fermo, mentre fuori estranei lavoravano per conto di questa ditta ».

Infine, ancora una commissione interna di altra *azienda tessile* del *Piemonte* ha dichiarato: « Viene praticato il lavoro a domicilio per il rammendo delle pezze e si verifica il caso che, mentre le operaie del reparto rammendo lavorano ad orario ridotto, le pezze vengono mandate fuori dalla fabbrica alle operaie a domicilio ».

## 26. - Trasformazione dell'industriale in commerciante o artigiano.

A seguito dell'estendersi del lavoro a domicilio, si è verificato che alcuni industriali si sono trasformati in commercianti o artigiani, smettendo la produzione diretta.

La C.I.S.NA.L. di *Milano*, in proposito, ha dichiarato: « Praticamente in casi di estensione del lavoro a domicilio, il datore di lavoro diventa un appaltatore in proprio, trasformandosi da industriale in commerciante ».

Il fenomeno è stato rilevato anche dall'*Unione industriali* di *Savona*: « Il lavoro a domicilio trova scarsa applicazione tra le aziende industriali vere e proprie della nostra provincia, essendo svolto, di prevalenza, da settori produttivi più affini alle categorie artigiane che a quelli industriali (ad esempio, confezioni, abbigliamento, ecc.) ».

Nel *Mezzogiorno*, in genere, sono le aziende artigiane che danno lavoro a domicilio.

Ecco quanto ha detto la C.I.S.NA.L. di *Napoli*: « Il lavoro a domicilio è molto diffuso nel settore dell'abbigliamento, soprattutto per le confezioni, e abbraccia anche l'attività artigiana. Sono anche gli artigiani a servirsi di lavoro a domicilio ».

Anche la C.I.S.L. di *Salerno* ha affermato: « Molto diffuso è il lavoro a domicilio conferito a privati da parte di aziende artigianali ».

**27. - Mancata qualificazione degli operai.**

Ad avviso della U.I.L. di *Vicenza* il lavoro a domicilio produce una scarsa qualificazione negli operai.

Ecco quanto riferito in proposito: « Se il lavoro a domicilio è, indubbiamente, un vantaggio per le aziende, non lo è per le maestranze in quanto non possono acquisire una qualificazione ».

**28. - Eccessivo logorio fisico.**

Una conseguenza grave del lavoro a domicilio è, sovente, il maggior logorio fisico cui sono sottoposti i lavoratori.

In merito a ciò la U.I.L. di *Biella* ha osservato: « Si deve far rilevare che vi sono lavoratori regolarmente assunti presso ditte, i quali, terminate le loro otto ore di lavoro, vanno a lavorare presso lavoratori a domicilio, sottoponendosi ad un eccessivo logorio fisico, non giovevole ed a rischio di infortuni ».

**29. - Concorrenza fra lavoratori.**

Il lavoro a domicilio ha anche causato una concorrenza « esasperata » tra i lavoratori, così come riferisce la *Camera del lavoro di Prato*: « L'aumento così notevole di questa forma di lavoro, che interessa prevalentemente il lavoro di tessitura ed ausiliario alla tessitura, ha provocato sul mercato della manodopera una esasperata concorrenza di cui le vittime logicamente sono i lavoratori stessi, sia a domicilio che interni ».

## CAPITOLO VII

PROPOSTE RACCOLTE DALLA COMMISSIONE  
PARLAMENTARE PER UNA NUOVA TUTELA  
DEL LAVORO A DOMICILIO

Sommario: 30. - *Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.*

**30. - Dichiarazioni delle organizzazioni sindacali.**

Prima di formulare le conclusioni sull'indagine eseguita, si riportano alcune dichiarazioni raccolte dalla Commissione parlamentare relative alle aspirazioni a nuove forme di tutela.

La C.I.S.N.A.L. di *Milano* ha dichiarato: « Un più attento controllo, atto a reprimere evidenti abusi, porterebbe ad una parziale risoluzione del problema e, forse, l'esempio repressivo gioverebbe per una lenta ma sicura moralizzazione in uno dei più vasti settori del lavoro a domicilio ».

Anche la *Federazione italiana metalmeccanici* (C.I.S.L.) afferma che: « Non esiste alcun contratto di lavoro per i lavoratori a domicilio del settore metalmeccanico, e solo una legge per la disciplina del rapporto di lavoro a domicilio potrà consentire un'adeguata tutela anche per tali lavoratori ».

La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) dichiara: « Fuori di dubbio che l'obbligatorietà dei contratti di lavoro — o la promulgazione di una legge, quale quella in discussione, che concretamente parifichi il trattamento dei lavoratori interni e quelli esterni ed un più responsabile atteggiamento dei vari enti ed istituti — servirebbe potentemente a ricondurre il fenomeno a giuste e accettabili proporzioni ».

Si auspica, inoltre, « una nuova disciplina del lavoro a domicilio ».

La C.I.S.L. di *Milano* chiede: « il riconoscimento giuridico dei contratti collettivi di lavoro, più volte sollecitato da questa organizzazione al Parlamento ».



La *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento* (C.I.S.L.) precisa: « In pochi casi e per una parte dei lavoratori a domicilio lavoratori per le stesse aziende, i datori di lavoro pagano i contributi assistenziali e di previdenza e li elencano nel libro matricola per una parvenza di regolarità.

Quindi, più che urgente è la necessità di una legge che regoli il lavoro a domicilio ».

L'*Associazione industriali lombarda* di Milano dice: « Peraltro, è certo che queste recenti e — possiamo dire — anomale manifestazioni di lavoro a domicilio esercitano una concorrenza, nell'ambito del settore produttivo interessato, che reca gravi danni a quelle aziende che si sono organizzate per effettuare le varie lavorazioni in stabilimento; per cui, a questo riguardo, una regolamentazione di legge e di contratto che rendesse meno disparate le condizioni di onerosità fra i due metodi di organizzazione produttiva potrebbe trovare giustificazione ».

La *Camera del lavoro* di Vicenza così si esprime: « Vi è l'esigenza che si regolamenti il lavoro a domicilio, assicurando a questi lavoratori l'applicazione dei contratti e delle leggi previdenziali e assistenziali ».

La C.I.S.L. di Venezia dichiara: « Sugeriamo, al riguardo, una certa disciplina; e, cioè, che si provveda affinché la riscossione dei contributi previdenziali sia uguale tanto per gli occupati presso l'azienda, quanto per quelli che lavorano a domicilio. Ad ogni modo, la materia relativa al lavoro a domicilio non ha assolutamente alcuna regolamentazione.

Noi chiederemo soltanto di scoraggiare quei datori di lavoro, che volessero continuare su questa strada, facendo sì che i contributi previdenziali ed assistenziali siano eguali a quelli di coloro che lavorano nelle aziende ».

Assai significativa, infine, è una lettera inviata dalla Camera del lavoro di Napoli al Prefetto e ad altri enti e che è stata allegata alla memoria presentata alla Commissione parlamentare (1).

(1) Napoli, 18-11-1955.

- Ill.mo sig. Prefetto
- Ispettorato del lavoro
- Ufficio regionale del lavoro - I.N.P.S.
- Unione degli industriali
- Associazione artigiane

Questo Sindacato provinciale sottopone all'esame della S. V. Ill.ma e degli spett.li Enti ed Associazioni in indirizzo l'attuale situazione della categoria guantai a domicilio che presenta, come facilmente può vedersi da quanto appresso esponiamo, caratteristiche

tali da non poter in alcun modo giustificare l'assenza di una regolamentazione che renda possibile l'applicazione delle leggi vigenti, oltre a garantire a detti lavoratori un salario adeguato alle più elementari esigenze loro e della loro famiglia.

La lavorazione, infatti, si svolge al seguente modo: ogni guanto viene commissionato ad ogni operaio (tagliatore) il quale, oltre a svolgere la sua opera, provvede a passarlo alle successive parti di lavorazione, che sono in numero variabile, attorno alle dieci, e tutte svolte da diverse persone, retribuite a cura sempre dell'operaio cui il lavoro è stato commissionato.

Ogni datore di lavoro quindi commissiona di volta in volta le singole partite, naturalmente non necessariamente alla stessa persona, e viceversa, ogni lavoratrice o lavoratore si reca da più datori di lavoro a cercare lavoro.

La tariffa viene fissata di volta in volta sulla base della contrattazione individuale.

Ne discende di conseguenza che si stabilisce un regime di concorrenza tra lavoratore e lavoratore, con il risultato che, non essendo neppure possibile una limitazione e circoscrizione del numero di lavoratori che offrono le proprie prestazioni, le tariffe sono scese a livelli tali, da poter essere senza demagogie, definiti indegni di un paese civile.

Non esistono registrazioni di sorta al collocamento, nè tanto meno, libri paga.

Stando così le cose le leggi sociali, in particolare, la legge sulla stipulazione obbligatoria invalidità e vecchiaia e la legge sul collocamento, non trovano la minima applicazione.

Riteniamo che non sia questa una questione che possa trovare soluzione per le normali vie di trattative sindacali, considerato anche l'esito negativo dei passi finora svolti.

Proponiamo pertanto che la S.V. III.ma, previe consultazioni con le parti interessate, fissi con proprio decreto:

a) l'istituzione di appositi libretti commissione, da valere a tutti gli effetti come libri paga, sui quali annotare il numero e la tariffa dei capi commessi;

b) la fissazione di tariffe provinciali che evitino l'attuale scandaloso commercio di lavoro umano;

c) l'istituzione presso l'Ufficio di collocamento di apposito schedario di lavoratori a domicilio

In attesa di cortese interessamento, distintamente salutiamo ».

## CAPITOLO VIII

## CONCLUSIONI

Sommario: 31. - *Considerazioni generali.* 32. - *Disciplina del rapporto di lavoro.* 33. - *Regime previdenziale.*

**31. - Considerazioni generali. (1)**

Attraverso l'ampio riferimento delle dichiarazioni raccolte nei colloqui avuti dalle Delegazioni incaricate dalla Commissione di svolgere le indagini dirette sono emersi interessanti dati, sia circa l'ampiezza del fenomeno dell'impiego del lavoro a domicilio, sia circa la tendenza manifestatasi nell'ultimo periodo di ricorrere a tale impiego anche da parte di imprese che tradizionalmente attuavano il processo produttivo per intero nell'azienda.

(1) Successivamente ai lavori della Commissione è stata approvata la *L. 13 marzo 1958, n. 264. — Tutela del lavoro a domicilio (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85).*

ART. 1. — « Sono considerati lavoratori a domicilio agli effetti della presente legge le persone di ambo i sessi che eseguono nel proprio domicilio o in locali di cui abbiano la disponibilità — anche con l'aiuto dei familiari, ma con esclusione di mano d'opera salariata — lavoro subordinato comunque retribuito, per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie ed attrezzature proprie o fornite dall'imprenditore.

I lavoratori a domicilio dovranno risultare iscritti in apposito registro tenuto da ciascun Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, a norma dell'art. 8 della presente legge.

Non sono considerati lavoratori a domicilio le persone di ambo i sessi che eseguono, nelle condizioni di cui al primo comma, lavori in locali di pertinenza dell'imprenditore stesso, anche se per l'uso di tali locali o dei mezzi di lavoro in essi esistenti, corrispondono all'imprenditore un compenso.

Gli artigiani iscritti negli albi di cui alla L. 25 luglio 1956, n. 860, non possono essere considerati a nessun effetto lavoratori a domicilio, anche se eseguono il lavoro loro affidato nella propria abitazione o presso il committente ».

ART. 2. — « Gli imprenditori che intendano commettere lavoro ai sensi dell'art. 1 della presente legge sono obbligati a iscriversi in apposito « Registro dei committenti » istituito presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

A cura dell'ufficio gli imprenditori saranno classificati in apposito schedario, suddivisi per i vari tipi di lavoro a domicilio.

Sono emerse anche le contrastanti valutazioni circa la definizione del lavoro a domicilio, tendendosi, da una parte ad una totale assimilazione al rapporto di lavoro subordinato, e dall'altra a ridurre questa forma di attività nel concetto del lavoro autonomo artigianale.

Qualora l'imprenditore distribuisca o faccia eseguire lavoro a domicilio in più Provincie dovrà ottenere la iscrizione nel Registro di ciascuna Provincia.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati ».

ART. 3. — « Presso ogni Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita una Commissione per l'iscrizione sul Registro dei committenti lavoro a domicilio ».

La Commissione ha inoltre il compito di accertare e studiare le condizioni generali e particolari in cui si svolge il lavoro a domicilio e proporre all'Ufficio o all'Ispettorato del lavoro competente gli opportuni provvedimenti.

Detta Commissione sarà presieduta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, e composta:

a) dal capo circolo dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio o da un suo delegato;

b) da tre a sette rappresentanti per ciascuna parte delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, nominati dal prefetto su designazione delle organizzazioni sindacali stesse.

I membri della Commissione durano in carica due anni.

Le domande di iscrizione al Registro di cui all'art. 2 dovranno essere respinte quando:

1) risulti che la richiesta di lavoro da eseguirsi a domicilio viene fatta a seguito di cessione — a qualsiasi titolo — di macchinari e attrezzature trasferite fuori dall'azienda richiedente e che questa intenda in tal modo proseguire lavorazioni per le quali aveva organizzato propri reparti con lavoratori da essa dipendenti;

2) Trattasi di lavoro per la cui natura l'esecuzione a domicilio appaia tecnicamente ingiustificata o risulti nociva, antigiene o priva di cautele sanitarie ».

ART. 4. — « I committenti, la cui domanda di iscrizione al Registro previsto dall'art. 2 sia stata respinta dalla Commissione provinciale, possono presentare ricorso alla Commissione centrale per il controllo sul lavoro a domicilio, di cui all'articolo successivo, entro il termine di quindici giorni dalla notifica della decisione.

Quando si tratti di lavorazioni in corso all'atto dell'entrata in vigore della presente legge, il ricorso contro la reiezione della domanda di iscrizione sospende l'applicazione della decisione della Commissione provinciale.

Le decisioni della Commissione centrale dovranno essere notificate agli interessati entro il termine massimo di due mesi dalla data del ricorso ».

ART. 5. — « Presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è istituita una « Commissione centrale » per il controllo sul lavoro a domicilio.

La Commissione ha il compito di esaminare e decidere sui ricorsi presentati dai committenti.

Essa ha, inoltre, il compito di coordinare l'attività delle Commissioni provinciali in ordine agli accertamenti ed agli studi sulle condizioni in cui si svolge il lavoro a domicilio ed in merito ai provvedimenti da adottarsi per l'applicazione della presente legge:

La Commissione centrale sarà presieduta dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale o da un suo rappresentante e composta:

1) dal direttore generale della occupazione;

2) dal direttore generale dei rapporti di lavoro;

Il contrasto si è manifestato, non tanto nella definizione vera e propria del lavoro a domicilio — che nel complesso è accettata — ma nel tentativo, da una parte e dell'altra, di negare che si tratti di lavoro a domicilio nelle varie forme di attività lavorativa esaminate, di cui di volta in volta si sostiene il carattere artigianale o il carattere subordinato.

3) dal direttore generale della previdenza sociale;

4) da sette rappresentanti sindacali per ciascuna parte dei lavoratori e dai datori di lavoro, nominati dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale su designazione delle organizzazioni sindacali stesse.

I membri della Commissione durano in carica tre anni ».

ART. 6. — « I lavoratori che eseguono lavoro a domicilio dovranno essere retribuiti con tariffe di cottimo pieno risultanti da contratti collettivi di categoria o, in mancanza di questi, da pattuizioni preventive fra le parti, approvate dalla Commissione provinciale di cui all'art. 3.

Dette tariffe debbono essere esposte, a cura dei committenti, nei locali di consegna del lavoro a domicilio e depositate, sempre a cura del datore di lavoro, presso l'Ispettorato del lavoro competente e presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione ».

ART. 7. — « Quando per ragioni di urgenza il lavoro a domicilio deve essere svolto in ore notturne o festive, il lavoratore ha diritto alle percentuali di maggiorazione stabilite dai contratti collettivi ».

ART. 8. — « Presso ciascun Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituito un « Registro dei lavoratori a domicilio », nel quale saranno iscritti tutti i lavoratori che ne facciano richiesta attraverso gli Uffici di collocamento competenti per territorio.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente tramite gli Uffici di collocamento competenti per territorio, con osservanza delle disposizioni della L. 29 aprile 1949, n. 264. E' ammessa la richiesta nominativa ».

ART. 9. — « Ogni committente dovrà tenere, oltre ai libri obbligatori previsti dalle vigenti leggi sul lavoro, un apposito « libro matricola » per i lavoratori a domicilio, vistato e numerato in ogni foglio dall'Ispettorato del lavoro, nel quale dovranno essere iscritti nell'ordine cronologico della loro assunzione i lavoratori a domicilio.

In tale « libro matricola » saranno segnate tutte le caratteristiche del rapporto di lavoro e la sua cessazione ».

ART. 10. — « Il lavoratore a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla L. 1° gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo che deve contenere la data e l'ora di consegna del lavoro affidato dall'imprenditore, la descrizione del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità del lavoro da eseguire, la specificazione della quantità e della qualità dei materiali consegnati; la indicazione della misura della retribuzione, dell'ammontare delle eventuali anticipazioni nonchè la data e l'ora della riconsegna del lavoro eseguito, la specificazione della qualità e quantità di esso, degli altri materiali eventualmente restituiti e l'indicazione della retribuzione corrisposta, dei singoli elementi di cui questa si compone e delle singole trattenute.

Il libretto personale di controllo, sia all'atto della consegna del lavoro affidato che all'atto della riconsegna del lavoro eseguito, deve essere firmato dall'imprenditore o da chi ne fa le veci e dal lavoratore a domicilio.

Il libretto personale di controllo sostituisce a tutti gli effetti il prospetto di paga di cui alla L. 5 gennaio 1953, n. 4.

Interessanti notizie sono state anche acquisite circa la pressochè generale inesistenza di una efficace tutela costituita dalla contrattazione collettiva.

Il libretto personale di controllo sarà conforme al modello che sarà approvato con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ».

ART. 11. — « Il lavoratore a domicilio ha diritto alla corresponsione di una percentuale sull'ammontare complessivo della retribuzione da valere a titolo di indennità per le festività, le ferie e per la gratifica natalizia.

I contratti collettivi di lavoro di categoria stabiliranno la misura della percentuale predetta e le modalità di corresponsione.

Gli stessi contratti collettivi regoleranno il preavviso e l'indennità di licenziamento »

ART. 12. — « Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli e attenersi alle istruzioni ricevute dall'imprenditore nell'esecuzione del lavoro.

Il lavoratore a domicilio non può eseguire lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, quando questi gli affida una quantità di lavoro atto a procurargli una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro secondo le disposizioni vigenti o quelle stabilite dal contratto collettivo di lavoro di categoria ».

ART. 13. — « Tutte le assicurazioni sociali in atto, delle quali per legge o per contratto collettivo usufruiscono i lavoratori interni della stessa industria, dovranno essere estese ai lavoratori a domicilio.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che in precedenza normalmente venivano fatte a domicilio, ovvero quando l'occupazione a domicilio abbia carattere complementare ed accessorio rispetto alla normale attività esercitata dal lavoratore, saranno applicate le assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia, la tubercolosi, la maternità e l'assicurazione contro le malattie limitatamente all'assistenza sanitaria, come disposto dalle vigenti leggi e dai contratti collettivi di lavoro e con l'osservanza delle modalità ivi previste.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per il tesoro e col Ministro per l'industria e commercio, sentita la Commissione di cui all'art. 16, determinerà con proprio decreto le lavorazioni di cui al presente articolo.

ART. 14. — La vigilanza sull'esecuzione della presente legge è affidata all'Ispettorato del lavoro, secondo le norme delle vigenti leggi ».

ART. 15. — « Il committente di lavoro a domicilio, il quale contravvenga alle disposizioni della presente legge sarà punito con l'ammenda da lire 2.000 a 5.000 per ogni lavorante a domicilio assunto e per ogni giornata di lavoro prestato, pena raddoppiata in caso di recidiva.

Nei casi più gravi l'imprenditore potrà essere cancellato dal Registro di cui all'art. 2 della presente legge. Rientra fra questi casi l'impiego di mediatori e intermediari.

Restano, in ogni caso, salve le penalità comminate per le infrazioni alle norme di legge e dei regolamenti sulle assicurazioni, sulla tutela delle lavoratrici madri, sul collocamento e ad ogni altra norma legale di tutela dei lavoratori se ed in quanto applicabile ».

ART. 16. — « Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con D.P.R., su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita una Commissione parlamentare composta di sette senatori e di sette deputati, saranno emanate le norme di attuazione della legge stessa ».

Lacune sono state, inoltre, denunziate per quanto riguarda il *regime previdenziale*.

D'altra parte, non si può non rilevare, accingendosi al compito di una valutazione del materiale raccolto ai fini di trarne utili indicazioni per gli indirizzi legislativi da suggerire al Parlamento, che molte varie e differenziate situazioni sono emerse, tali da offrire un panorama piuttosto complesso.

E' questo forse il risultato più interessante dell'indagine perchè porta al superamento di schemi astratti e generali, e mostra la realtà di una articolata varietà. Il che permette di temperare la tendenza ad un regolamento normativo univoco e rigido con una indispensabile considerazione delle diverse situazioni, alle quali converrà sempre fare riferimento.

Va, infine, tenuto presente che, compito della Commissione era quello di svolgere una inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in impresa. Tutta la indagine è stata, quindi, orientata sia nella formulazione delle tematiche, sia nella determinazione dei soggetti da interrogare (organizzazioni sindacali, dirigenti aziendali, commissioni interne, lavoratori occupati in imprese, ecc.) in vista dei limiti e degli obiettivi specifici dell'inchiesta.

Dati ed informazioni sul lavoro a domicilio, pertanto, sono stati assunti in codesto ambito, senza estendere l'indagine a colloqui e ispezioni presso i lavoratori a domicilio.

Il lavoro a domicilio è stato, quindi, considerato soltanto in funzione di manifestazioni anomale del regolare rapporto di lavoro subordinato, o quanto meno di elemento integratore delle normali prestazioni in impresa, e per i riflessi che la estensione del lavoro a domicilio può avere sulla condizione dei lavoratori occupati in impresa.

Il primo problema che conviene affrontare, anche in rapporto alla varietà delle situazioni emerse, è quello di circoscrivere quel particolare tipo di prestazioni d'opera che può formare oggetto di una tutela legislativa destinata al rapporto di lavoro a domicilio, autonomamente considerata come tipo di rapporto di lavoro *sui generis*.

Occorre, in altri termini, segnare il confine di separazione tra il rapporto di lavoro a domicilio, il lavoro autonomo artigianale e il rapporto di lavoro subordinato vero e proprio in azienda.

E' questo il punto intorno al quale si determinano molti equivoci e che complica indebitamente la discussione in proposito.

In effetti, la posizione professionale del lavoratore a domicilio ha molte delle caratteristiche del lavoratore autonomo; ma, d'altra parte,

data la natura della sua posizione economico-sociale, riflettentesi profondamente anche sulla sua posizione giuridica, vi è l'esigenza alla tutela al pari del lavoratore subordinato.

Ciò posto, appaiono inutili le argomentazioni dirette a dimostrare che, trattandosi di lavoratori autonomi, sarebbe inopportuno ed ingiustificato un intervento legislativo diretto a disciplinare un rapporto di lavoro giuridicamente inesistente. Un rapporto di lavoro, nel nostro caso, esiste; ed è proprio il « rapporto di lavoro a domicilio », cioè un tipo particolare di rapporto di lavoro nel quale si ravvisa una dipendenza non gerarchica, ma economica, del datore di lavoro. Vero è che, per l'art. 2128 C.C. (1), è possibile, in linea di principio, applicare al lavoro a domicilio la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ma soltanto in quanto compatibile, dato che le caratteristiche del tipo di lavoro di cui ci occupiamo non integrano compiutamente i requisiti veri e propri del rapporto di lavoro subordinato, presentando alcuni aspetti formali ed esteriori del lavoro autonomo.

Occorre, quindi, innanzi tutto, stabilire quale è il carattere del lavoratore a domicilio che lo distingue dal vero e proprio lavoratore autonomo, come il tradizionale artigiano, giacché è evidente che su questo carattere potrà fondarsi la nuova tutela legislativa.

Orbene, questo carattere è certamente quello indicato dalla giurisprudenza riportata all'inizio (2); e cioè il fatto che, anche nelle forme di lavoro a domicilio più vicine a quelle di mero lavoro autonomo, il lavoratore a domicilio si distingue perché non produce per il mercato — cioè per il consumatore indifferenziato ed eventuale — ma per un committente certo ed individuato o per più di uno (ma in numero limitatissimo), che commette i lavori in modo continuativo, determinandone con precisione i caratteri tecnici, indicando i termini di consegna e dirigendo insomma, pur in forma generalissima, la lavorazione.

Un carattere che, spesso, ricorre nel lavoro a domicilio — ma che non può essere considerato esclusivo — è costituito dalle forme di produzione merceologicamente incomplete, quali la preparazione di elementi destinati ad un montaggio da effettuare in fabbrica, o la rifinitura di pezzi prodotti in azienda.

Infine, non deve considerarsi requisito del lavoro a domicilio il fatto che il lavoratore presti la sua opera ad un solo datore di lavoro. Sia la prevalente dottrina, sia la giurisprudenza, come la legge (con l'art.

(1) v. nota 1, pag. 281.

(2) v. Cap. I, par. 2.



4, 2° c., del R.D. 28 agosto 1924, n. 1422) (1), riconoscono che il rapporto di lavoro a domicilio è possibile anche quando la prestazione è fatta per conto di più imprenditori.

Come si è già detto, il carattere distintivo del lavoro artigianale è rappresentato dal fatto che non si produca per il mercato, con le conseguenze in ordine all'iniziativa ed al rischio, ma per conto di imprenditori che commettono il lavoro. Che l'imprenditore sia uno o siano più non conta, essi come committenti non possono essere confusi con i clienti.

Del resto, anche nel rapporto di lavoro subordinato, sia pure in via eccezionale, è ammesso che il lavoratore possa prestare la sua opera alle dipendenze di più datori di lavoro.

E' importante determinare, altresì, la distinzione tra il rapporto di lavoro a domicilio e il vero e proprio rapporto di lavoro subordinato in azienda (2).

E' necessario fissare il confine, per evitare comodi straripamenti e per attuare una disciplina legislativa appropriata alla specialità del rapporto.

Il primo carattere distintivo è rappresentato dal fatto che la prestazione di lavoro non si svolge nell'azienda, ma nel domicilio del lavoratore.

Anche il concetto di domicilio, che non è necessariamente la casa di abitazione, va precisato, dato che dalla indagine sono emerse situazioni che si fondano precisamente sulla equivoca interpretazione di questo concetto.

Il problema sorge soprattutto quando la prestazione di lavoro è effettuata in locali diversi da quelli propri dello stabilimento ove si pratica il lavoro subordinato alle dipendenze dell'impresa, ma in altri locali messi a disposizione della impresa stessa.

In questi casi, non si può parlare di un domicilio del lavoratore, perchè si tratta di locali che non gli appartengono, nè in proprietà, nè a titolo precario, e di cui egli si può servire soltanto se e per quanto gli sia affidata dal committente una determinata prestazione, per il tempo in cui si svolge la attività necessaria all'adempimento della commessa, ecc., né l'ostacolo può dirsi superato dal ricorso ad espedienti, come quello del pagamento di un piccolo canone di concorso nelle spese di illuminazione o altro, perchè è chiaro che a ciò si ricorre per trasferire

(1) v. nota 1, pag. 284.

(2) v. nota 2, pag. 295.

sotto il concetto di lavoro a domicilio altre forme di prestazione di opera che integrano piuttosto i caratteri del lavoro subordinato.

Non si può, peraltro, ignorare che non sempre al fatto che la prestazione d'opera si svolga in locali che, in definitiva, sono di pertinenza dell'imprenditore, corrispondono tutti gli elementi integratori della nozione di lavoro subordinato; e, quindi, bisognerà evitare che coloro, per i quali non sia possibile giungere alla conclusione che si tratti di lavoratori subordinati, finiscano col rimanere sprovveduti anche della tutela del lavoro a domicilio.

La situazione appare diversa, quando la prestazione d'opera sia svolta in locali cooperativi o in laboratori messi a disposizione dei lavoratori a domicilio da enti o da istituzioni, diversi dall'imprenditore. Infatti, come si è avvertito, il concetto di domicilio non coincide con la casa di abitazione. Si può in tal caso, sempre che non appaia l'intento di eludere il regime legale e contrattuale, ritenere rientranti nella nozione di lavoro a domicilio (cioè fuori fabbrica) tali casi particolari, considerando che si tratta pur sempre di locali di pertinenza del lavoratore o, quanto meno, di cui egli ottiene la disponibilità al fine di svolgere in essi la propria attività lavorativa.

Altro carattere distintivo del rapporto di lavoro a domicilio nei confronti del lavoro subordinato è rappresentato dal fatto che oggetto del rapporto contrattuale non è la prestazione di opera, ma il prodotto finito, così come è stato commesso dallo imprenditore.

Si tratta, in altri termini, di un rapporto che ha la caratteristica di cottimo pieno retribuito a misura e non già a tempo. Ed un tale tipo di controprestazione non rientra negli schemi del vero e proprio lavoro subordinato, che mette a disposizione dell'imprenditore le energie lavorative del lavoratore e commisura le controprestazioni al tempo durante il quale di tali energie l'imprenditore abbia avuta la disponibilità.

Forme di retribuzione a cottimo sono largamente diffuse nel rapporto di lavoro subordinato, ma sono sempre accompagnate dalla garanzia del minimo salario per il tempo impiegato.

Da tutto ciò, derivano conseguenze circa il contenuto del vincolo di subordinazione, rimanendone pressoché escluso o per lo meno molto attenuato, il potere disciplinare; e limitandosi le direttive dell'imprenditore alla determinazione delle caratteristiche, dei requisiti e di quanto occorre perché il prodotto eseguito corrisponda al prodotto commesso.

Un carattere distintivo del lavoro a domicilio nei confronti del lavoro subordinato è costituito anche dal fatto che, per quest'ultimo, la

prestazione è, e non può essere, che personale, non ammettendosi alcuna forma né di sostituzione né di collaborazione di elementi estranei.

Nel caso del lavoro a domicilio, questa personalità della prestazione non è richiesta, appunto perchè non è la prestazione di lavoro, durante un certo determinato periodo, di una data persona che è presa in considerazione, ma il risultato del lavoro.

Ed è proprio per questo che, nella quasi generalità dei casi, il lavoro a domicilio è svolto dal lavoratore coadiuvato da familiari — e a volte anche da elementi estranei — tanto che potrebbe dirsi che si tratti di un vero e proprio lavoro familiare.

Delicato è il problema di stabilire se la collaborazione di estranei al nucleo familiare sia compatibile con la nozione di lavoro a domicilio.

Certo, nell'ipotesi considerata, il soggetto principale del rapporto accentua certe caratteristiche che possono portare a ritenerlo un « piccolo imprenditore » (1), data l'esistenza di rapporti di lavoro subordinato in cui egli è datore di lavoro, con la conseguenza anche dell'esercizio di quel potere disciplinare e direttivo, che mal si concilia con la nozione del lavoratore dipendente.

D'altra parte, non si può tenere presente che manca un elemento essenziale del lavoro autonomo vero e proprio (2); e, cioè, il produrre di propria iniziativa, destinando il prodotto al mercato ed assumendo il rischio della produzione.

Inoltre, si deve tener conto del fatto che la prassi previdenziale, in applicazione dell'art. 135 del regolamento 28 agosto 1924, n. 1422 (3), ha ammesso la possibilità che lavoratori a domicilio abbiano come collaboratori delle persone estranee alla famiglia, per le quali assumono la veste di datori di lavoro.

Tutto ciò rende perplessi circa la opportunità di escludere tassativamente dal novero dei lavoratori a domicilio coloro che utilizzano qualche elemento estraneo alla famiglia.

Vero è che sono, nel frattempo, intervenute nuove discipline relative all'artigianato, ma resta sempre il problema di esaminare se, nei casi dubbi di cui sopra, tale disciplina sia tale da offrire garanzie equivalenti a quelle che potrebbero, nei confronti dei committenti e dal punto di vista previdenziale, derivare dalla estensione ad essi della disciplina che si va configurando per i lavoratori a domicilio, essendo evi-

(1) v. nota 2, pag. 302.

(2) v. nota 1, pag. 302.

(3) v. nota 1, pag. 285.

dente che non può essere intento del legislatore il privare di adeguata tutela o di modificare in *peius* la situazione di fatto e di diritto esistente.

Si deve, infine, tener conto di un altro elemento che pure caratterizza il rapporto di lavoro a domicilio, di fronte al rapporto di lavoro subordinato vero e proprio; e cioè che, mentre quest'ultimo ha normalmente una sua continuità (salvo pause occasionali, per le quali sono previste provvidenze come integrazioni salariali, ecc.), nel caso del lavoro a domicilio la continuità può esservi, ma non è caratteristica del rapporto, che sorge, si mantiene, si sospende, si interrompe, si riprende in funzione delle necessità di produzione dell'imprenditore, che ha anche possibilità di scelta, di volta in volta, tra i vari lavoratori a domicilio che di solito impiega.

Nell'affrontare il difficile compito di una disciplina legislativa del lavoro a domicilio, va tenuta presente la preoccupazione, che va menzionata in via preliminare, da una parte, di non ostacolare un tipo di prestazione di opera nei casi in cui essa, soggettivamente ed obiettivamente si manifesti appropriata; e, dall'altra, di avviare verso un graduale riassorbimento in normali forme di lavoro nell'azienda in tutti quei casi in cui l'impiego del lavoro a domicilio è stato consigliato soltanto dai vantaggi che, per la retribuzione e per gli altri aspetti del rapporto di lavoro subordinato, l'imprenditore realizza adottandolo.

Invero, il primo carattere del fenomeno del lavoro a domicilio può riassumersi nella duplicità della sua manifestazione, come normale attuazione di una forma di produzione adatta a prestazioni, cui può attendere personale prevalentemente femminile nella sede familiare e, comunque, adatta a prestazioni che, per loro natura, non richiedono affatto l'organizzazione aziendale, oppure come attuazione di una specie di anormale decentramento aziendale rivolto esclusivamente ad eludere le norme di protezione del lavoratore subordinato, trasformando fittiziamente il lavoratore subordinato in un apparente lavoratore autonomo o in un lavoratore a domicilio, la cui posizione sfugge agli ordinari controlli sul personale interno dell'azienda.

Per questo aspetto la regolamentazione del lavoro a domicilio dovrà essere diretta ad eliminare le condizioni di vantaggio che hanno indotto all'accennato decentramento aziendale al fine di scoraggiarlo o almeno di attenuarne i motivi determinati.

Conviene anche sottolineare l'esigenza che le norme che dovranno essere dettate siano tali da poter essere in concreto applicate, considerando la situazione tutta particolare in cui si svolge il lavoro a domicilio, che rende difficoltosi i controlli.

Non si può, d'altra parte, ignorare che la spinta alla evasione è costituita dall'interesse degli imprenditori a ridurre i costi di produzione, ad attuare impiego di manodopera in modo più agile e snello e tale da poter essere gradita alle necessità della produzione — per esempio, la crisi tessile del 1950 — alla tendenza a sfuggire ai vincoli legali e contrattuali sia per la parte normativa del rapporto di lavoro e sia per la sua cessazione (libertà di licenziamento).

Per converso, l'ancora notevole disoccupazione esistente nel nostro Paese, porta a che vi siano sempre sul mercato di lavoro rilevanti aliquote o di disoccupati o di lavoratori autonomi o di lavoratori di altri settori economici che tendono a inserirsi nel lavoro industriale, aspirando a forme di esistenza, che, pur disagiate, possono rappresentare un progresso rispetto a quella offerta dalla disoccupazione o dalla originaria occupazione agricola o artigianale.

Non va trascurato, infine, che i lavoratori a domicilio tendono a rimanere estranei ad ogni forma di organizzazione sindacale, la quale trova il suo naturale elemento di polarizzazione nella convivenza dei lavoratori nelle aziende.

Il primo risultato utile da trarre dalle considerazioni di cui sopra riguarda l'evidente opportunità di considerare negativamente la tendenza, che invece continuamente riaffiora, di estendere, al lavoro a domicilio, tutte le norme di tutela tipiche del lavoro subordinato, irrendo così il problema della tutela del lavoro a domicilio in difficoltà insolubili come si è già notato a proposito di alcune pronunce giurisprudenziali.

La disciplina legislativa deve partire dalla realtà, tener conto delle caratteristiche essenziali del tipo di rapporto che intende regolare e deve per esso dettare compiutamente appropriate disposizioni, adottando, di volta in volta, ove ne sia il caso, quelle che regolano il rapporto di lavoro subordinato evitando rinvii generici e vaghi.

### **32. - Disciplina del rapporto di lavoro.**

Venendo poi ad esaminare quali possono essere, in concreto, i lineamenti di una disciplina legislativa del rapporto di lavoro a domicilio, la Commissione considerò suo compito (1) il portare particolare attenzione sul testo del disegno di legge in materia, allora approvato dalla Camera

(1) v. nota 1, pag. 282.

dei Deputati nella seduta del 27 marzo 1957 (*e poi divenuto L. 13 marzo 1958, n. 264*) (1).

La Commissione ritiene che gli elementi emersi dalla inchiesta svolta, nell'ambito e nei limiti sopra ricordati, portino, da una parte a confermare l'esigenza di una disciplina legislativa e, dall'altra, a convalidare l'impostazione generale del disegno di legge citato.

La Commissione, peraltro, ha ritenuto che suo scopo fosse non già quello di esprimere un giudizio su testi legislativi, che è compito delle due Camere di esaminare e di approvare, ma di fornire al Parlamento gli elementi raccolti e trarre dalla loro valutazione indirizzi generali di carattere permanente per la disciplina legislativa eventualmente necessaria a regolare i fenomeni esaminati.

Sarà poi il Parlamento, con riferimento alle concrete possibilità del momento, a determinare se e per quanto gli indirizzi suggeriti possano essere immediatamente attuati o se, per avventura, non ci si possa avviare gradualmente alla loro realizzazione.

Ed è per questo che la Commissione, pur avendo doverosamente esaminato il disegno di legge sopra ricordato, come un documento il cui valore di prima concreta espressione della volontà del legislatore non poteva essere ignorata, ha considerato suo preciso dovere di fare una sua autonoma valutazione del fenomeno esaminato, senza con questo voler interferire, deviandolo, sull'ulteriore processo di elaborazione del disegno di legge.

La Commissione è partita dal punto di vista che non sarebbe stato necessario deliberare una inchiesta parlamentare al solo fine di raccogliere dati ed elementi in ordine a singoli specifici problemi all'esame del Parlamento.

Compito della Commissione è quello di dare un quadro possibilmente completo, nelle sue tipiche varietà, delle condizioni sociali del mondo del lavoro nel nostro Paese e di fissare, come già si è detto, indirizzi generali per l'oggi e per il domani, per le leggi che sono in discussione e per i perfezionamenti e le integrazioni che potranno in seguito avvenire.

Sulle considerazioni cui la Commissione è pervenuta, a proposito del lavoro a domicilio, si riferisce qui di seguito.

Per quanto riguarda la definizione del lavoro a domicilio, essenziale per determinare la sfera di applicazione della disciplina — come già si è visto — occorre evitare che, restringendosi troppo la nozione di lavoro

(1) v. nota 1, pag. 341.

a domicilio, finiscano col formarsi delle zone grigie che, non avendo compiutamente i caratteri del lavoro subordinato nè quelli del lavoro artigianale, restino private di ogni e qualsiasi tutela.

Ed è, a tale proposito, che si richiamano le preoccupazioni innanzi espresse per quanto riguarda l'esclusione di coloro che utilizzano anche manodopera salariata, pur avendo tutte le altre caratteristiche di lavoratori a domicilio.

Si tratterà, in proposito, di coordinare la disciplina del lavoro a domicilio con quella dell'artigianato, in modo da evitare che restino lacune o zone grigie.

Del pari, converrà evitare di definire il lavoro a domicilio come lavoro subordinato, trattandosi, come si è visto, di un rapporto di lavoro *sui generis*, che ha una sua propria fisionomia, ed in cui più che alla subordinazione ci si può riferire ad una dipendenza economica.

Motivi di perplessità sorgono a proposito della esclusione dalla nozione di lavoratori a domicilio di coloro che svolgono la loro opera in locali di pertinenza dell'imprenditore stesso, anche se per l'uso di tali locali o dei mezzi di lavoro in essi esistenti, corrispondano all'imprenditore un compenso.

A questo proposito, si è già sopra rilevato che manca, in tal caso, il requisito del « domicilio del lavoratore ». Ma la formula adottata se esclude che si tratti di lavoratori a domicilio, non li definisce a tutti gli effetti lavoratori subordinati, per cui resta una zona grigia, sprovvista di qualsiasi tutela.

La definizione di « lavoratori subordinati » per un tal tipo di rapporto di lavoro non è, peraltro, agevole dato che si ravvisano alcuni degli elementi sopra considerati come propri del lavoro a domicilio.

Converrà, pertanto, sempre che nei casi specifici non si ravvisi un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, prevedere che per lo meno occorrerà applicare le norme per il rapporto di lavoro a domicilio, tenendo conto della situazione particolare per la quale particolari norme andranno studiate e dettate.

In linea di massima, possono essere opportune l'istituzione dei registri dei lavoratori a domicilio e dei committenti, e la creazione di commissioni al livello provinciale e centrale.

Ma è chiaro che tali iniziative potranno essere utili soltanto ai fini del controllo, ma non esauriscono la disciplina legislativa, per la quale si richiedono norme sostanziali di tutela.

Opportuna, comunque, appare la proposta contenuta nel disegno di legge sopra menzionato di rendere obbligatori per gli imprenditori un

libro matricola e, per i lavoratori, oltre il libretto di lavoro, anche uno speciale libretto di controllo (1).

Poichè l'elemento discriminante del lavoro a domicilio è offerto esclusivamente o prevalentemente dalla destinazione del prodotto, la quale condiziona e qualifica la natura del rapporto in relazione al conseguente rischio economico dell'impresa, e quindi anche in relazione alle connesse possibilità di successo economico, l'elemento sul quale deve agire l'intervento legislativo non può che essere il prodotto fornito dal lavoratore a domicilio al datore di lavoro committente, secondo una indicazione che ci viene, del resto, sia dai casi in cui è stato possibile realizzare la contrattazione collettiva, sia dalla legislazione straniera specialmente francese.

La base di un sistema di tutela del lavoratore a domicilio dovrà essere, dunque, essenzialmente economica con la fissazione di una tariffa obbligatoria per unità di prodotto.

Naturalmente la tariffa formulata secondo il sistema del cottimo-pieno dovrà essere stabilita, tenendo conto dei tempi di lavorazione in relazione ai minimi salariali praticati per il lavoro nell'azienda o presso settori affini, nonchè dei costi degli eventuali strumenti appartenenti al lavoratore e della organizzazione ambientale (come illuminazione ecc.) maggiorati di una quota comprendente tutte le cosiddette retribuzioni differite (quali ferie, festività, gratifica natalizia, compresa l'indennità di anzianità), e i costi di quelle assicurazioni sociali di cui i lavoratori a domicilio non beneficiano, al fine di equiparare, in una forma semplice e di pratica applicazione, il trattamento economico del lavoratore a quello complessivo del lavoratore subordinato.

Col sistema proposto, vengono ad essere assorbite tutte le forme del cosiddetto salario differito, per le quali l'art. 11 del disegno di legge (1) prevede, che, a parte, negli accordi sindacali (difficilmente realizzabili), debbano essere fissate delle maggiorazioni.

Per quanto attiene al compenso per lavoro straordinario in ore notturne o festive, notevoli perplessità vanno manifestate, data l'autonomia del lavoratore a domicilio nello svolgimento della prestazione e data l'estrema difficoltà di determinare se occorrono, e siano state concretamente attuate, ore straordinarie di notte o in giorni festivi.

Rimane da risolvere il problema della formazione delle tariffe, che è problema particolarmente delicato per le implicazioni economiche e giuridiche che comporta.

(1) v. nota 1, pag. 341.



In linea di principio, a norma dell'art. 39 Cost. (1), il compito spetta, in via primaria, ai sindacati, che vi possono provvedere mediante contratti collettivi di lavoro.

Per questo occorre tener presente che si versa nel caso della disciplina di rapporti di lavoro, anche se apparentemente, il rapporto relativo potrebbe configurarsi come un rapporto economico di compravendita o di lavoro autonomo.

Ma, come si è ripetutamente accennato, l'esigenza di tutela del rapporto di lavoro a domicilio, al pari del rapporto subordinato, si fonda su di una concreta e precisa identità della situazione essenziale; e, cioè, sulla identità della situazione del lavoratore rispetto al rischio della produzione soprattutto dal punto di vista del collocamento del prodotto.

Da questa considerazione, si desume la legittimità della stessa impostazione giuridica del problema della disciplina del rapporto di lavoro a domicilio rispetto ai mezzi di disciplina del lavoro subordinato. Non si può contestare per entrambi che tale disciplina possa essere oggetto di contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali.

Ciò posto in linea di diritto, si è già rilevato in via di fatto che difficoltà sorgono al fine della possibilità di regolamento giuridico attraverso contratti collettivi per la natura propria della categoria dei lavoratori a domicilio per i quali non sempre opera la spinta associativa derivante dalla convivenza nell'ambito di un più o meno grande complesso umano, quale è l'azienda.

Ed è per questo che il disegno di legge citato si è fatto carico di tale situazione di cose ed ha ricercato mezzi idonei ad estendere la pratica della contrattazione collettiva in questo settore.

Poichè è stato stabilito che l'utilizzazione dei singoli lavoratori a domicilio da parte degli imprenditori debba essere nominativamente autorizzata dalle commissioni provinciali, si è affidato a queste ultime il compito di verificare, di volta in volta, per ciascun lavoratore a domicilio, se egli sia tutelato da un accordo sindacale, subordinando — in mancanza — l'autorizzazione dell'assunzione alla stipula dell'accordo medesimo.

In tal modo, si conta di indurre le categorie imprenditoriali a porsi sul terreno di secondare le iniziative delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per la stipula di contratti collettivi, per garantirsi il nulla osta della commissione provinciale, necessario per adottare il sistema produttivo del lavoro a domicilio.

(1) v. nota 1, pag. 264.

Certo anche i contratti collettivi stipulati per i lavoratori a domicilio avrebbero, allo stato attuale della legislazione, una efficacia limitata, non potendosi attribuire ad essi validità *erga omnes* come è nel voto dell'art. 39 Cost. (1).

Ci si trova di fronte, peraltro, ad una situazione di portata generale, anche se più accentuata in questo settore, in cui i piccoli e medi imprenditori più largamente si mantengono estranei alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, proprio al fine di non essere vincolati alla disciplina contrattuale.

E', quindi, da auspicare che presto intervenga una soluzione di carattere generale; ed anzi l'urgenza della soluzione, proprio per le categorie che meno attualmente sono tutelate dalla contrattazione collettiva e fra queste quella dei lavoratori a domicilio, potrà costituire un nuovo incentivo perchè si giunga all'attuazione del precetto costituzionale.

Comunque, la Commissione ritiene che, nel settore del lavoro a domicilio, sia più che mai necessario giungere in ogni modo alla formulazione di tariffe e ad assicurarne il rispetto generale.

Ed è, perciò, che — fermo restando, come strumento principale e particolarmente idoneo, quello della contrattazione collettiva — per la ipotesi che il sistema di incentivo configurato nel disegno di legge innanzi ricordato non dovesse essere ritenuto sufficiente o non dovesse dare, dopo una prima sperimentazione, i risultati attesi, bisogna ricercare anche soluzioni subordinate.

Queste potranno essere trovate, innanzitutto, nel prevedere, che le organizzazioni sindacali delle parti contrapposte, qualora non raggiungano l'accordo, possano deferire — mediante compromesso — la determinazione della tariffa ad un organo arbitrale.

Questo sistema appare particolarmente adatto nel caso del lavoro a domicilio, per il quale la formazione della tariffa consiste in realtà nella traduzione in retribuzione a cottimo pieno del trattamento globale dei lavoratori in azienda, incidente su ciascuna unità di prodotto, secondo i criteri che sono stati avanti indicati.

Si tratterà, in altri termini, di una operazione di notevole contenuto tecnico, onde il sistema potrà anche funzionare per la concreta determinazione delle varie voci tariffarie nel quadro di accordi di massima raggiunti dalle organizzazioni sindacali.

E se, in alcune categorie, non vi saranno organizzazioni sindacali di

(1) v. nota 1, pag. 264.

imprenditori committenti e di lavoratori a domicilio, sufficientemente rappresentative?

Se non sarà possibile alle organizzazioni sindacali di stipulare dei contratti collettivi?

Se vi saranno, in molte o poche categorie, masse di lavoratori a domicilio che, per l'efficacia attualmente limitata dei contratti collettivi, non potranno essere garantite delle tariffe sindacali?

La Commissione ritiene che non si possa non dare una risposta a tali quesiti, sia pure con soluzioni provvisorie da valere fino a quando non interverrà una legge sindacale, che regoli in modo compiuto la materia della disciplina giuridica, valevole *erga omnes*, dei rapporti di lavoro.

Qualora gli altri strumenti innanzi indicati non possano essere usati o non diano i risultati previsti, la Commissione ritiene che si possa deferire il compito della formazione delle tariffe per i lavoratori a domicilio a speciali organi collegiali presieduti da funzionari del Ministero del lavoro, tratti specialmente dagli Ispettorati del lavoro, e composti da esperti designati dalle organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori.

Le tariffe formate da tali organi, su richiesta di una organizzazione sindacale o della commissione provinciale prevista dal disegno di legge innanzi ricordato, dovrebbe avere efficacia *erga omnes*.

A questo punto non ci si può nascondere una difficoltà inerente al sistema della formazione delle norme giuridiche previste dalla Costituzione.

Le tariffe — come si è detto — dovrebbero avere efficacia *erga omnes*; e ciò porta a considerarle come norme giuridiche, con la conseguenza che agli organi collegiali verrebbe attribuito un potere normativo generale, che, secondo la Costituzione, spetta soltanto al Parlamento e, per i rapporti di lavoro, ai sindacati registrati.

Ma la Commissione ritiene che soltanto l'apparenza potrebbe portare ad una tale configurazione del potere attribuito agli organi collegiali.

Essi, nella realtà, non detteranno norme giuridiche, non rivolgeranno dei comandi ai destinatari delle proprie determinazioni. La norma giuridica è dettata dalla legge, la quale prescrive che al lavoratore a domicilio deve essere attribuita, per ciascuna unità di prodotto, una retribuzione di cui indica specificatamente le componenti. E' la legge che prescrive che il lavoratore a domicilio deve essere compensato con una tariffa, che equivalga per ciascun pezzo prodotto al complesso della retri-

buzione, che ricava dalla correlativa prestazione d'opera in impresa il lavoratore subordinato.

Il compito espletato dall'organo collegiale sarebbe soltanto un compito di carattere amministrativo limitandosi ad accertare nei singoli casi quali siano i dati concreti previsti dalla legge. Essi, in altri termini, svolgerebbero dei compiti puramente di esecuzione.

In via sussidiaria alla validità delle prestazioni sopra svolte, si può ricordare che, ad esempio, il Comitato interministeriale dei prezzi provvede alla fissazione di prezzi di imperio, e che i Consigli degli ordini professionali hanno attribuito il potere di formare tariffe per le prestazioni professionali.

Il sistema innanzi esposto non estranerebbe le organizzazioni sindacali, alle quali anzi verrebbe riconosciuto il diritto di promuovere l'attività degli organi collegiali, che, in effetti, si limiterebbero ad operazioni tecniche per la traduzione in tariffe, riferite a singole unità di prodotto, del complesso retributivo, fissato dalle organizzazioni sindacali, con i contratti collettivi, per i lavoratori subordinati.

Questo sistema funzionerebbe anche da spinta verso la contrattazione collettiva, in quanto le organizzazioni sindacali imprenditoriali, sapendo che, comunque, alla tariffa si dovrà pervenire, potranno essere indotte più facilmente a seguire la via dell'intesa contrattuale.

E', infine, da considerare che gli organi collegiali potrebbero anche utilmente adempiere all'importante funzione, attraverso le proprie deliberazioni, di rendere vevoli *erga omnes* le tariffe già concordate dalle organizzazioni sindacali con contratti collettivi ad efficacia limitata.

Per quanto riguarda la durata della tariffa, è evidente che la sua funzione richiede un costante adeguamento alle variazioni del mercato, cosicchè sarà opportuno stabilire non soltanto un limite massimo di vigenza, pur con il principio della continuità della vigenza fino ad una nuova tariffa, ma anche la possibilità di una revisione, su iniziativa delle parti, ogni volta che una di esse giudichi notevolmente modificate le condizioni che furono il presupposto della formulazione della tariffa vigente.

Per quanto riguarda la tutela dei diritti del lavoratore a domicilio, derivanti dalle tariffe si dovrà stabilire che i diritti stessi sono equiparati a quelli del lavoratore subordinato agli effetti del privilegio sui mobili del datore di lavoro (art. 2751, n. 4, C.C.) (1), della prescrizione ordi-

(1) C.C. Art. 2751. — *Crediti per le spese funebri, di infermità, alimenti, retribuzioni.* « Hanno privilegio generale sui mobili, nell'ordine che segue, i crediti riguardanti:

naria (art. 2948, n. 4 C.C.) (1) e della prescrizione presuntiva (art. 2955, n. 2, C.C.) (2), nonchè agli effetti dell'invalidità delle rinuncie e delle transazioni (art. 2113 C.C.) (3).

L'efficacia della tariffa, secondo quanto è previsto dallo stesso art. 1339 C.C. (4) per la fissazione dei prezzi di beni o di servizi, sarà sostitutiva di diritto delle clausole difformi dei contratti individuali, in forma uguale all'efficacia sostitutiva delle clausole retributive.

Praticamente, poi, l'efficacia sarà garantita dalla pubblicità delle tariffe, da affiggere obbligatoriamente nei locali di consegna e di pagamento del lavoro.

- 1) le spese funebri necessarie secondo gli usi;
  - 2) le spese di infermità fatte negli ultimi sei mesi di vita del debitore;
  - 3) le somministrazioni di vitto, vesti e alloggio, nei limiti della stretta necessità, fatte al debitore per lui e per la sua famiglia negli ultimi sei mesi;
  - 4) le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato, per gli ultimi sei mesi e tutte le indennità dovute per effetto della cessazione del rapporto di lavoro;
  - 5) le retribuzioni dei professionisti e di ogni altro prestatore di opera intellettuale dovute per l'ultimo anno;
  - 6) le provvigioni derivanti dal rapporto di agenzia, dovute per gli ultimi sei mesi e delle indennità dovute per la cessazione del rapporto medesimo;
  - 7) i crediti di alimenti per gli ultimi tre mesi a favore delle persone alle quali gli alimenti sono dovuti per legge ».
- (1) C.C. ART. 2948. — *Prescrizione di cinque anni.* « Si prescrivono in cinque anni:
- 1) le annualità delle rendite perpetue e vitalizie;
  - 2) le annualità delle pensioni alimentari;
  - 3) le pigioni delle case, i fitti dei beni rustici e ogni altro corrispettivo di locazioni;
  - 4) gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi;
  - 5) le indennità spettanti per cessazione del rapporto di lavoro ».
- (2) C.C. ART. 2955. — *Prescrizione di un anno.* « Si prescrive in un anno il diritto:
- 1) degli insegnanti per la retribuzione delle lezioni che impartiscono a mesi o a giorni o a ore;
  - 2) dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori al mese;
  - 3) di coloro che tengono convitto o casa di educazione o di istruzione, per il prezzo della pensione e dell'istruzione;
  - 4) degli ufficiali giudiziari, per il compenso degli atti compiuti nella loro qualità;
  - 5) dei commercianti, per il prezzo delle merci vendute a chi non ne fa commercio;
  - 6) dei farmacisti, per il prezzo dei medicinali ».
- (3) v. nota 8, pag. 293.
- (4) C.C. ART. 1339. — *Inserzione automatica di clausole.* « Le clausole, i prezzi di beni o di servizi, imposti dalla legge o da norme corporative sono di diritto inseriti nel contratto, anche in sostituzione delle clausole difformi apposte dalle parti ».

### 33. - Regime previdenziale.

Per quanto riguarda la tutela previdenziale del lavoratore a domicilio, vi sono — come già accennato — molte lacune, alcune delle quali possono, anzi debbono colmarsi.

In questa materia, però, bisogna guardarsi dal semplicistico rinvio al regime in atto per i lavoratori subordinati, sia per le diversità che si sono già illustrate circa la struttura del rapporto di lavoro a domicilio e sia soprattutto per evitare che il richiamo puro e semplice a determinate norme, non accompagnato da un esame approfondito delle modalità di applicazione in rapporto al modo di applicazione ed alla forma particolare di retribuzione del lavoro a domicilio, finisca col creare una situazione di cose per cui, pur proclamandosi l'intento del legislatore, manchi la possibilità pratica di attuarlo.

Non si può, pertanto, prescindere dal dettare norme in riferimento a ciascuna delle varie assicurazioni sociali esistenti per il lavoro subordinato per adattarle alle caratteristiche del rapporto di lavoro a domicilio, salvo, poi, a successiva emanazione di norme di attuazione, così come del resto non si potrà non provvedere, con apposita delega legislativa, per tutto quanto concerne la disciplina del rapporto.

La tutela previdenziale contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali non si applica al lavoratore a domicilio.

Il R.D. 17 agosto 1935, n. 1765 (1), non esclude espressamente dalla tutela contro gli infortuni il lavoratore a domicilio, ma non lo comprende tra i soggetti protetti, essendo questi — per il disposto dell'art. 18 del citato R. D. (1) — tutti coloro, maschi e femmine, che prestano:

(1) R.D. 17 agosto 1935, n. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240).

ART. 1. — « E' obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro delle persone le quali, nelle condizioni previste dal presente decreto, siano addette:

1) ad opifici nei quali si fa uso di macchine mosse non direttamente dalla persona che ne usa;

2) a prestare servizio presso macchine mosse da agente inanimato o presso apparecchi a pressione soggetti a sorveglianza o controllo ai sensi del R.D.L. 9 luglio 1926, n. 1331, convertito nella L. 16 giugno 1927, n. 1132, per il controllo della combustione, destinati a scopo industriale, commerciale o agricolo, escluso sempre il caso che le macchine o gli apparecchi siano destinati soltanto ad uso domestico.

L'assicurazione è inoltre obbligatoria anche quando non ricorrano i casi di cui ai precedenti nn. 1 e 2, per le persone suindicate le quali siano addette ai lavori.

3) di costruzione, manutenzione o demolizione edilizia, comprese le strade e le opere pubbliche, il bonificamento idraulico, le opere murarie e i drenaggi in galleria ricorrenti nelle sistemazioni delle frane e dei bacini montani, nonchè di produzione del cemento, della calce, del gesso e dei laterizi,

- fuori del proprio domicilio;
- alle dipendenze e sotto la direzione altrui;
- in modo permanente o avventizio;
- una opera manuale;
- retribuita.

4) di costruzione, manutenzione o riparazione di ferrovie, tramvie, filovie, teleferiche e funivie, e al loro esercizio;

5) di produzione, trasformazione e distribuzione di gas, acqua ed elettricità, comprese le aziende telefoniche e radiotelegrafiche; di collocamento, riparazione e rimozione di parafulmini;

6) di trasporto per via terrestre, quando si faccia uso di mezzi meccanici o animali;

7) della navigazione marittima, lagunale, lacuale, fluviale e aerea eccettuato il personale di cui all'art. 34 del R.D.L. 20 agosto 1923, n. 2207, concernente le norme per la navigazione aerea, convertito nella L. 31 gennaio 1926, n. 753;

8) di produzione, trattamento e applicazione di materie esplodenti infiammabili, corrosive e caustiche;

9) di carico e scarico;

10) della pesca esercitata con navi munite di carte di bordo o con galleggianti azionati da macchine di potenza superiore a 12 cavalli nonchè della pesca, comunque esercitata, delle spugne, dei coralli, delle perle e del tonno e della vallicatura e mitilicoltura;

11) di taglio o riduzione di piante e trasporto di esse, esclusi quei lavori di taglio o riduzione di piante, che rientrando in quelli inerenti alla normale coltivazione del fondo, sono compresi nell'assicurazione disciplinata dal D.L.L. 23 agosto 1947, n. 1450, concernente la assicurazione obbligatoria, contro gli infortuni sul lavoro in agricoltura, convertito nella L. 17 aprile 1925, n. 473;

12) degli alti forni, delle fonderie e degli stabilimenti meccanici metallurgici e siderurgici in genere e di costruzioni navali, comprese le demolizioni e riparazioni di navi o natanti, nonchè le operazioni di recupero di questi e del loro carico;

13) delle concerie;

14) delle vetrerie e delle fabbriche di ceramica;

15) delle miniere, cave, torbiere e saline, compreso il trattamento e la lavorazione delle materie estratte;

16) dei pubblici macelli;

17) per la estinzione di incendi;

18) per il servizio di salvataggio;

19) per il servizio di vigilanza privata, esclusi i dipendenti da aziende agricole e forestali i quali sono soggetti al precitato D.L.L. 23 agosto 1917, n. 1450 ».

.....

ART. 18. — « Sono compresi nell'assicurazione:

1) coloro che fuori del proprio domicilio in modo permanente o avventizio prestano alle dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita, anche se con compartecipazione agli utili o al prodotto;

2) coloro che, nelle stesse condizioni, anche se senza partecipare materialmente al lavoro, sovrintendono al lavoro di altri, purchè la loro retribuzione, ragguagliata a mese, non superi le lire ottocento;

3) gli apprendisti, con o senza salario, che partecipano alla esecuzione del lavoro. Sono considerati tali agli effetti del presente decreto i minori degli anni diciotto.

I parenti del datore di lavoro che prestano la loro opera alle di lui dipendenze sono compresi tra le persone assicurate.

Dato che uno dei requisiti, perchè il lavoratore sia tutelato contro gli infortuni, è che il lavoro venga da lui svolto « fuori del proprio domicilio », rimane sfornito di tutela, perchè non compreso nei soggetti protetti, il lavoratore, che compie il lavoro nel proprio domicilio.

L'art. 10 del R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276 (1), fa una eccezione a questo principio, nel senso che « si considerano compresi nell'assicurazione anche coloro che, prestando la loro opera alle dipendenze e sotto la direzione altrui, abbiano, per esigenze lavorative o per rapporti di parentela, abitazione nei locali in cui si svolge il lavoro », ma questa eccezione — mentre comprende i parenti del datore di lavoro, se persona fisica o del rappresentante del datore di lavoro, se questo è persona giuridica, che abbiano l'abitazione in fabbrica; e mentre comprende, per esempio, il magazziniere, il custode che per esigenza di lavoro abbiano abitazione nello stabilimento — non può comprendere, invece, il lavoratore a domicilio, sia perchè questo normalmente è l'abitazione del lavoratore e non la fabbrica o lo stabilimento, e sia perchè, in ogni caso, mancherebbe il requisito della prestazione d'opera « alle dipendenze e sotto la direzione altrui ».

L'assicurazione contro gli infortuni e, per conseguenza, quella complementare contro le malattie professionali, potrebbero estendersi anche ai lavoratori a domicilio, sempre che naturalmente sussistano quegli estremi che sono richiesti dalla legge per la tutela dei lavoratori subordinati.

Tra le attività tutelate contro gli infortuni, la legge (art. 1, R.D. 17 agosto 1935, n. 1765) (2), in primo luogo, menziona le attività che si svolgono in « opifici nei quali si fa uso di macchine mosse non direttamente dalle persone che ne usano »; ed in tale ipotesi l'assicurazione comprende per espresso disposto dell'art. 1 del R.D. 15 dicembre 1936,

Sono, altresì, compresi tra le persone assicurate i soci delle cooperative.

Per quanto riguarda la navigazione marittima e la pesca marittima sono comprese nell'assicurazione le persone componenti l'equipaggio retribuite con salario o stipendio o con compartecipazione agli utili o al prodotto ».

(1) R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276. — *Disposizioni integrative del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1937, n. 17).

.....

ART. 10. — « Si considerano compresi nell'assicurazione, agli effetti del n. 1 dell'art. 18 del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, coloro che, prestando la loro opera alle dipendenze e sotto la direzione altrui, abbiano, per esigenze lavorative, o per rapporti di parentela, abitazione nei locali in cui si svolge il lavoro ».

(2) v. nota I, pag. 360.



n. 2276 (1), non soltanto le persone addette alle macchine, ma tutte quelle che svolgono prestazioni di lavoro nell'opificio o laboratorio, anche se « addette a lavori complementari o sussidiari a quelli dell'industria principale, anche quando lavorino in locali diversi e separati da quello in cui agisce la macchina ».

Sarà opportuno, quindi, estendendo la tutela contro gli infortuni al lavoratore a domicilio, adottare una disposizione analoga a quella attualmente esistente nell'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia — quella dell'art. 135 del Regolamento approvato con R.D. 28 agosto 1924, n. 1422 (2) — con la quale si faccia obbligo agli imprenditori di lavoro a domicilio di denunciare, prima di iniziare l'esercizio della loro attività, agli enti previdenziali ed all'Ispettorato del lavoro, il nome, cognome e grado di parentela delle persone con loro occupate nella esecuzione del lavoro a domicilio e di comunicare tempestivamente ogni successivo cambiamento nella consistenza di tali persone.

Per quanto riguarda l'onere contributivo, esso, come è regola generale, deve essere corrisposto in una aliquota sulle retribuzioni pagate al lavoratore a domicilio, a norma della tariffa.

La tutela previdenziale contro le malattie ha una disciplina tutta particolare che trae le sue origini dalla contrattazione collettiva e che attualmente risulta modificata ed aggiornata da accordi particolari con le categorie.

Il c.c.n. 3 gennaio 1929 (3) sull'ordinamento delle Casse mutue per il settore industria, prevedeva all'art. 6 (3) l'iscrizione alla Cassa anche dei lavoratori a domicilio, ma il successivo art. 55 (3) stabiliva che, intanto

(1) R.D. 15 dicembre 1936, n. 2276. — *Disposizioni integrative del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1937, n. 17).

ART. 1. — « Per gli opifici nei quali si fa uso di macchine, di cui al n. 1 del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro comprende le persone addette a lavori complementari o sussidiari a quelli della industria principale anche quando lavorino in locali diversi e separati da quello in cui agisce la macchina ».

(2) v. nota I, pag. 285.

(3) *Contratto collettivo nazionale per la disciplina del trattamento mutualistico di malattia degli operai dell'industria.* (Boll. Uff. Min. Corp., fasc. 208, 31 luglio 1939, all. n. 1657).

.....

ART. 6. — « L'obbligo della iscrizione sussiste anche per i lavoratori a domicilio: a questo scopo però gli accordi integrativi provinciali dovranno prevedere norme particolari e precise sia agli effetti della identificazione delle categorie e sia agli effetti della determinazione dei contributi e delle assistenze ».

.....

ART. 55. — « Il presente contratto annulla e sostituisce quelli nazionali e provinciali

il precetto dell'art. 6 poteva diventare operativo, in quanto i contratti integrativi provinciali avessero, entro il 31 marzo 1939, previsto le modalità di esecuzione.

In pochissime provincie sono stati stipulati tali accordi integrativi, sicchè praticamente oggi — contestandosi l'applicabilità alla categoria dei lavoranti a domicilio della disposizione dell'art. 4 della L. 11 gennaio 1943, n. 138 (1) — l'assistenza di malattie, in fatto, si applica in pochissime zone e, in ciascuna di queste, soltanto a favore di alcune categorie di lavoratori a domicilio (ad esempio: i lavoranti in fisarmonica: Castelfidardo (Ancona); i lavoranti in corone: Loreto (Ancona); i merlettai: Cantù; i lavoranti fiaschi di paglia: provincia di Firenze).

La disciplina non è uniforme, sia perchè gli accordi integrativi variano da provincia a provincia, sia perchè gli aggiornamenti di essi non hanno seguito uno stesso indirizzo.

L'accordo più aggiornato, entrato in vigore il 1° marzo 1957, è quello per i fiascai di Firenze, che può così riassumersi:

— il datore di lavoro comunica, con l'elenco nominativo dei lavoranti a domicilio, i pezzi da ciascuno consegnati ed il compenso a ciascuno corrisposto in ogni trimestre, e paga il contributo, stabilito nella aliquota fissa di lire 8 per ogni 20 fiaschi; detto contributo grava per sette lire sul datore di lavoro e per una lira sul lavoratore;

— il lavoratore non ha diritto a prestazioni economiche, bensì

attualmente in vigore. A questo effetto, entro il 31 marzo 1939, le Unioni dipendenti dalle parti contraenti, per delega di queste ultime, stipuleranno nelle singole provincie, appositi accordi integrativi che dovranno stabilire:

- 1) l'eventuale mantenimento di Mutue aziendali di cui all'art. 3;
- 2) le norme particolari previste dall'art. 6 per la iscrizione dei lavoranti a domicilio;
- 3) la misura dei contributi (art. 36).

Le attività e passività delle Mutue che verranno fuse nell'unica Mutua provinciale, si intendono senz'altro assorbite da quest'ultima ».

(1) L. 11 gennaio 1943, n. 138. — *Costituzione dell'Ente « Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori »*. (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77).

ART. 4. — « Sono obbligatoriamente iscritti all'Ente i lavoratori rappresentati dalle Associazioni sindacali aderenti alla Confederazione fascista dei lavoratori dell'agricoltura, alla Confederazione fascista dei lavoratori dell'industria, alla Confederazione fascista dei lavoratori del commercio, alla Confederazione fascista dei lavoratori delle aziende di credito e della assicurazione e quelli rappresentati dalla Confederazione fascista dei professionisti e degli artisti.

Possono anche essere iscritti, mediante R.D. promosso dal Ministro per le corporazioni, d'intesa con quello per le finanze, su proposta delle Associazioni sindacali interessate, i rappresentati dalle Associazioni sindacali che non siano compresi tra quelli previsti nel precedente comma ».

soltanto a quelle sanitarie secondo questa disciplina: se nel trimestre contributivo immediatamente antecedente l'inizio della malattia può far valere almeno 512 lire di contribuzione ha diritto a tutte le prestazioni sanitarie, tranne quella ospedaliera; se, nello stesso periodo, può far valere almeno 832 lire di contribuzione ha diritto anche all'assistenza ospedaliera.

Ovviamente, se nel periodo considerato, non può far valere il minimo di 512 lire di contribuzione, non ha diritto ad alcuna prestazione.

La tutela contro le malattie richiede — come è noto — un riordinamento legislativo, ma sembra che l'esigenza sia più sentita per la categoria dei lavoratori in esame.

A tutta questa categoria può estendersi la tutela previdenziale contro le malattie; ma ovviamente — come già accennato — non basta un semplice precetto di estensione.

La legge dovrà fissare i punti cardine del regime di assicurazione di malattia dei lavoratori a domicilio, rimandando le modalità di esecuzione sia alle norme di attuazione e sia anche ad organi locali, che siano in grado di stabilire una più dettagliata regolamentazione, tenendo presenti le particolari esigenze locali derivanti dalle caratteristiche di questa forma di lavoro.

Occorrerà, innanzi tutto, anche in via di interpretazione autentica dell'art. 4 della L. 11 gennaio 1943, n. 138 (1), stabilire che i lavoratori a domicilio sono soggetti all'assicurazione di malattia.

Le prestazioni possono essere limitate a quelle sanitarie, con esclusione delle prestazioni economiche inconciliabili con la natura di questo rapporto di lavoro.

I lavoratori a domicilio sono espressamente esclusi dal beneficio degli assegni familiari.

Infatti, detti lavoratori sono espressamente menzionati sotto la lett. d) dell'art. 2 del T.U. approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 (2), tra quelli ai quali non spettano gli assegni familiari.

(1) v. nota 1, pag. 364.

(2) D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797. — T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari. (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206, suppl. ord.).

.....  
T.U. ART. 2 — (Art. 1 R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048 — Art. 1 R.D. 21 luglio 1937, n. 1239 — Art. 1 R.D. 21 ottobre 1941, n. 1277 — Art. 4 L. 15 febbraio 1952, n. 80) — « Gli assegni familiari non spettano:

a) al coniuge del datore di lavoro;

b) ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro che siano con lui conviventi;

L'introduzione del sistema mutualistico degli assegni familiari per i lavoratori a domicilio urta contro notevoli difficoltà, delle quali non si può non farsi carico.

L'assegno familiare è una redistribuzione di parte della retribuzione percepita dal complesso dei lavoratori di un determinato settore in ragione del carico familiare di ciascuno.

Esso consiste in una cifra fissa per ciascuna giornata di lavoro. Particolari norme, peraltro, stabiliscono che il lavoratore subordinato abbia diritto agli assegni familiari per l'intera settimana lavorativa di sei giorni se abbia praticata la sua opera, ricevendone retribuzione, per almeno 24 ore.

D'altra parte, per gli assegni familiari, nel settore della industria, esiste un minimale, per cui i contributi vanno pagati almeno su lire 400 al giorno di retribuzione.

Da quanto si è detto, appare che la corresponsione degli assegni familiari è legata a due vincoli, l'uno di tempo e l'altro di ammontare minimo di retribuzione, con concorso dei quali soltanto la prestazione è corrisposta.

La situazione del lavoro a domicilio esclude che si possa puramente e semplicemente adottare il regime in atto per il lavoro subordinato in quanto manca proprio quell'elemento di retribuzione a tempo e quella determinazione oraria o giornaliera di prestazione che — come si è visto — rappresentano i requisiti inderogabili del sistema.

Nè a certe garanzie, evidentemente, si può rinunciare ai fini di un equilibrato rapporto tra la contribuzione derivante da un'aliquota delle retribuzioni e le prestazioni.

Nel lavoro a domicilio non sempre vi è continuità; è comunque da escludere che vi possa essere la possibilità di tradurre in ore e in giornate di lavoro retribuito l'attività lavorativa autonomamente svolta dal lavoratore a domicilio, del quale lavoratore a domicilio bisognerebbe pure garantire la professionalità e cioè l'espletamento continuativo di una tale forma di rapporto di lavoro, per evitare che prestazioni puramente marginali o occasionali possano appesantire in maniera abnorme la gestione.

E dal punto di vista concettuale, con rilevanti riflessi pratici, non si può ignorare che, mentre gli assegni familiari ai lavoratori subordinati

c) ai domestici e al personale addetto in genere ai servizi familiari;

d) ai lavoratori a domicilio;

e) ai coloni, mezzadri e compartecipanti familiari;

f) agli artigiani e agli altri lavoratori indipendenti che assumono per proprio conto l'incarico di condurre a termine determinati lavori nell'interesse dei loro clienti ».

sono dati dal presupposto che tali familiari siano a di lui carico e non abbiano proprie fonti di reddito, caratteristica del lavoro a domicilio è proprio quella dell'impiego dei familiari nella produzione commessa.

Non costituisce, invece, difficoltà il fatto che il lavoratore a domicilio possa prestare la sua opera anche per più di un datore di lavoro, perchè in tal caso soccorre la norma dell'art. 20 del citato T.U. (1), che prevede anche per il lavoratore subordinato una tale ipotesi e stabilisce che l'assegno gli è dovuto solo dal datore di lavoro per il quale egli rivolge la sua attività principale, alle dipendenze del quale, cioè, egli impegna la maggior parte del tempo e dal quale ricava la fonte principale di guadagno.

Così stando le cose, escluso un rinvio puro e semplice al sistema in atto per i lavoratori subordinati, non si possono che seguire due strade.

L'una è quella di soprassedere alla estensione degli assegni familiari ai lavoratori a domicilio, fermo restando peraltro che, nella tariffa, l'aliquota reale di carico degli assegni familiari debba essere conteggiata.

Oppure bisogna studiare un complesso sistema che leghi il diritto alla prestazione ed una retribuzione percepita di un previsto ammontare minimo entro un tempo determinato, tale da far presumere una continuità dell'attività lavorativa ed a garantire un gettito contributivo adeguato.

L'assicurazione obbligatoria invalidità e vecchiaia e tubercolosi è già applicabile ai lavoratori a domicilio.

La L. 4 agosto 1955, n. 692 (2), ed il D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1124 (3), hanno già fissato i contributi fissi in rapporto alle classi di retribuzione percepite in ciascuna settimana dal lavoratore a domicilio.

(1) D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797. — T.U. delle norme concernenti gli assegni familiari. (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206, suppl. ord.).

.....  
T. U. ART. 20 — (Art. 7 R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048 — Art. 8 R.D. 21 luglio 1937, n. 1239) — « Il lavoratore che esplica la sua attività presso aziende diverse ha diritto agli assegni familiari solo per l'attività principale.

Si intende per attività principale quella che impegna per il maggior tempo le prestazioni del lavoratore o costituisce la fonte principale di guadagno

Il lavoratore deve indicare al datore di lavoro, presso cui presta attività secondaria, l'azienda presso cui esplica l'attività principale per la quale gli vengono corrisposti gli assegni ».

(2) L. 4 agosto 1955, n. 692. — Estensione dell'assistenza di malattia ai pensionati di invalidità e vecchiaia. (Gazz. Uff. 18 agosto 1955 n. 189).

(3) D.P.R. 30 agosto 1956, n. 1124. — Determinazione della misura del contributo integrativo dovuto per l'anno 1956 dai datori di lavoro all'Ente nazionale per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani. (Gazz. Uff. 10 ottobre 1956, n. 256).

Tra i lavoratori non tutelati dall'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, l'art. 40 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 (1), menziona espressamente — al n. 3 — i lavoratori a domicilio.

La ragione di questa esclusione risiede, evidentemente nella considerazione che, essendo caratteristica peculiare del lavoro a domicilio la libertà di iniziativa, di organizzazione e di esecuzione del lavoro da parte del lavoratore a domicilio, questi può compiere il lavoro con piena ed assoluta libertà anche nel tempo; e ciò sia in quanto a ritmo di lavoro, sia in quanto al periodo di tempo da destinare al lavoro (anche le ore notturne), sia in quanto ad unità lavorative da impiegare (si pensi al lavoratore che è coadiuvato da una famiglia numerosa).

Potrebbe, per esempio, un lavoratore a domicilio ultimare le commesse affidategli dall'imprenditore in un tempo dimezzato rispetto a quello che sarebbe normalmente occorso o per ritmo accelerato di lavoro o per un'altra qualsiasi delle ragioni sopra indicate, e per il resto del tempo potrebbe rimanere inoperoso.

Non può questo periodo di inoperosità, che è da considerarsi volontario, essere tutelato dall'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Peraltro, sarebbe estremamente difficile accertare, in un lavoro che si svolga con piena autonomia e senza sorveglianza, le cause effettive dell'inoperosità del lavoratore a domicilio e molto più difficile — se non addirittura impossibile — controllare la reale ed effettiva inoperosità, potendo il soggetto lavorare nel proprio domicilio la notte e fare il disoccupato durante il giorno.

Per le supposte considerazioni appare molto difficile configurare una assicurazione — che dovrebbe avere pur sempre sue particolari modalità — contro la disoccupazione involontaria dei lavoratori a domicilio.

\* \* \*

Il testo della relazione e delle conclusioni è stato approvato all'unanimità dalla Commissione parlamentare.

I Commissari on. *Oreste Lizzadri* e on. *Massimo Caprara* hanno chiesto che fosse inserita la seguente riserva:

«Nelle conclusioni, il lavoro a domicilio viene configurato, dal punto di vista giuridico, come un rapporto di lavoro *sui generis* che non integra compiutamente i requisiti veri e propri del rapporto di lavoro

(1) v. nota 4, pag. 39.

subordinato, presentando alcuni aspetti formali ed esteriori del lavoro autonomo.

Da questi aspetti deriverebbe quella qualificazione del rapporto, il cui effetto pratico più importante sul piano legislativo, sarebbe quello di considerare quale *prestazione contrattuale*, non l'esplicazione di una energia da parte del lavorante a domicilio, ma la fornitura di un prodotto finito al committente. Ne conseguirebbe che la *controprestazione* non avrebbe più natura di retribuzione salariale commisurata necessariamente all'attività svolta, bensì di compenso di un'opera se non addirittura di un prodotto.

Ora il lavoro a domicilio, su cui si è soffermata particolarmente l'indagine della Commissione parlamentare di inchiesta, costituisce una manifestazione anomala del regolare rapporto di lavoro subordinato, ben diversa dalle prestazioni artigianali eseguite direttamente per il mercato, e non per conto terzi.

Per questo motivo, il rapporto di lavoro a domicilio, dovrebbe venire configurato come un normale rapporto di lavoro subordinato, con un minimo salariale garantito. Il minimo salariale potrebbe poi essere integrato con un sistema di cottimo per le produzioni oltre la norma. Questo è del resto il sistema adottato in Francia sin dal 1941.

Come è noto, giurisprudenza e dottrina sono pervenute al riconoscimento che il lavoratore a domicilio, nel senso stretto anzidetto, è un vero e proprio lavoratore subordinato, ed il corrispettivo della sua prestazione non è quindi il prezzo offerto dal consumatore, ma una retribuzione corrisposta dal datore di lavoro (1).

E, in dottrina, tra gli altri, quelli ricordati dallo stesso documento della Commissione parlamentare di inchiesta (2).

Occorre, quindi, fondamentalmente procedere alla regolamentazione legislativa del rapporto.

Il diritto positivo vigente conferma questo indirizzo allorchè all'art. 2128 C.C. (3) dichiara che « ai prestatori di lavoro a domicilio si applicano le disposizioni relative al rapporto di lavoro subordinato in quanto compatibili con la specialità del rapporto ». E' evidente, quindi, che il legislatore aveva previsto che il lavoro a domicilio potesse assu-

(1) App. Napoli 19 gennaio 1954, in *Dir. Lav.*, 1954, II, 181; App. Roma 31 ottobre 1952, in *Mass. giur. lav.* 1953, 212, Cass. III sez. pen., 16 marzo 1953, in *Giur. pen.* 1953, II, 1092; Cass. III sez. pen., 27 giugno 1953, in *Giur. pen.* 1953, II, 917.

(2) v. per le opere citate (*Riva Sanseverino, Mazzoni, Santoro Passarelli*) Cap. 1, paragrafo 1

(3) v. nota 1, pag. 281.

mere di volta in volta colorazione giuridica differente dalle modalità concrete con cui si effettuava ed in omaggio a tale principio riconosceva applicabili tutte le regole del lavoro subordinato nei casi in cui ciò fosse possibile.

La nuova regolamentazione legislativa, che oggi si vuole dare al lavoro a domicilio, sorge dunque dalla necessità preminente di tutelare in modo adeguato tutte quelle forme del lavoro a domicilio alle quali non potrebbero applicarsi le disposizioni sul lavoro subordinato, con il solo richiamo dell'art. 2128 C.C. (1).

Ora il procedimento logico che si impone per individuare tali forme di lavoro a domicilio, consiste nell'innovare in maniera estensiva, cioè allargando, il concetto di lavoratore subordinato, così come viene definito dal C.C. (art. 2094) (2).

Requisito del lavoro subordinato consisterebbe nel fatto che il lavoratore presta la sua opera nell'impresa; ma l'art. 2128 (1) consente, come abbiamo visto, che le regole del lavoro subordinato si applichino alle lavoranti a domicilio.

Un altro requisito sarebbe la dipendenza del lavoratore dal datore di lavoro e l'esecuzione della prestazione sotto la direzione di questo ultimo. Ora, possiamo ben dire che si presentano nella pratica frequenti casi — e sono anzi quelli numerosissimi che impongono la nuova regolamentazione — in cui, pur lavorando il prestatore di lavoro nel proprio domicilio, la sua dipendenza dal datore di lavoro non meramente economica, bensì giuridica, rimane; e la direzione di quest'ultima, sia pure in forme mutate rimane anch'essa. Così il lavoratore a domicilio non ha in generale la minima possibilità di esplicitare la sua autonomia creativa, il suo mestiere artigiano, ma si ricorre a lui per fargli fare dei pezzi in serie secondo le esigenze dell'azienda e nei limiti che gli lasciano ben poca facoltà discrezionale nella produzione e nell'organizzazione del proprio lavoro. In tutti questi casi — si badi bene — oggetto del rapporto contrattuale non è il prodotto finito, ma proprio la prestazione d'opera.

Di conseguenza, riteniamo che, ai fini della regolamentazione legislativa del lavoro a domicilio, il rapporto debba essere considerato come rapporto di lavoro subordinato, giacché l'attenzione della Commissione di inchiesta si è proprio volta ad individuare in certe forme di lavoro a domicilio un'evasione da parte di datori di lavoro ad obblighi di legge e contrattuali.

(1) v. nota 1, pag. 281.

(2) v. nota 2, pag. 295.



In particolare, in quanto lavoratore subordinato, al lavoratore a domicilio al pari degli altri prestatori d'opera con rapporto di lavoro subordinato, devono essere garantite tutte le assicurazioni sociali in atto per questi ultimi, per effetto di disposizioni legislative o di contratti collettivi, senza esclusione alcuna, secondo le modalità previste dall'art. 13 del disegno di legge approvato dalla XI Commissione della Camera dei Deputati il 27 marzo 1957 (1).

Insistiamo, inoltre, perchè nelle conclusioni siano accolti i principi sanciti negli artt. 6 e 7 del suddetto disegno di legge, per quanto concerne la retribuzione dei lavoratori a domicilio in base alle tariffe sindacali di cottimo pieno, con riferimento ai contratti in vigore per analoga attività produttiva, e per quanto concerne la retribuzione di lavoro in ore notturne e festive.

Proponiamo, infine, di accogliere, come è affermato nell'art. 1 del disegno di legge citato, l'esclusione per il lavoratore a domicilio del ricorso a manodopera salariata (1) ».

---

(1) v. nota 1, pag. 341.



PARTE QUARTA

## APPRENDISTATO

Relatore: On. ALESSANDRO BUTTE'

La presente relazione è stata redatta dall'onorevole ALESSANDRO BUTTE', deputato al Parlamento.

\*

Con il relatore, nel predisporre la relazione e nel redigere le conclusioni, hanno collaborato gli onorevoli MARIO BETTOLI e GIOVANNI ROBERTI.

\*

La selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici e giuridici sono state curate dal prof. *Renzo Battistella* e dal dott. *Gastone Spinola*.

Hanno collaborato gli esperti Ettore Azais, dott. Eugenio Giambarba e Sergio Cesare.

## CAPITOLO I

L'APPRENDISTATO NELLA LEGISLAZIONE  
E NELLA DOTTRINA

Sommario: 1. - *Le indagini della Commissione parlamentare e la legge sull'apprendistato.* 2. - *L'apprendistato nella legislazione.* 3. - *L'apprendistato nella dottrina.*

**1. - Le indagini della Commissione parlamentare e la legge sull'apprendistato.**

Lo studio sulla situazione dell'apprendistato in Italia è stato effettuato in base agli elementi direttamente raccolti dalla Commissione durante l'indagine svolta nelle varie località ed in base all'esame di memorie e relazioni varie predisposte dalle organizzazioni sindacali e dagli enti interessati al problema.

E' stato ritenuto opportuno dare maggior rilievo ad alcune dichiarazioni di dirigenti sindacali, datori di lavoro e commissioni interne, per rendere possibile l'individuazione di alcuni particolari aspetti dello addestramento professionale nei vari settori produttivi, in relazione alla carenza di giovani forze del lavoro adeguatamente specializzate.

Le dichiarazioni riportate non sempre sono omogenee, ma esse, in ogni caso, per la vivezza delle espressioni, la sincerità del contenuto e la loro immediatezza, sono elementi determinanti per l'approfondimento della conoscenza del fenomeno e per il raggiungimento delle necessarie conclusioni.

Va osservato, peraltro, che l'inchiesta è stata condotta per la maggior parte, nel primo periodo di applicazione della nuova legge sull'apprendistato (L. 19 gennaio 1955, n. 25) (1), e del relativo regolamento (D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668) (2).

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

(2) D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato.* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70). Entrato in vigore successivamente alla data dell'inchiesta.

La fase iniziale, ovviamente, ha creato alcune incertezze e preoccupazioni, ha fatto emettere pareri talvolta affrettati e, comunque, non ha permesso giudizi ponderati e suffragati dall'esperienza.

E' da aggiungere che, successivamente alla approvazione della L. n. 25 del 1955 (1), è stata emanata la L. 8 luglio 1956, n. 706 (2), recante modifiche alla precedente legge, e sono state diramate istruzioni dal Ministero del lavoro e dai vari enti interessati all'apprendistato onde ottenere un più rapido assestamento della materia.

Queste circostanze vanno opportunamente prese in considerazione per inquadrare meglio il materiale raccolto nella presente relazione.

## 2. - L'apprendistato nella legislazione.

La materia dell'apprendistato trovò una prima sistemazione legislativa nel 1938 a seguito dell'emanazione del R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906 (3) — convertito in legge con L. 2 giugno 1939, n. 739 (4) — secondo il quale è apprendista « chiunque è occupato in una azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato, mediante un addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale dei lavoratori, di cui al R.D.L. 21 giugno 1938, n. 1380 » (5).

Inoltre l'istituto dell'apprendistato, inteso nel senso di tirocinio per la formazione professionale, ha avuto la sua disciplina legislativa nel Codice civile del 1942 con gli artt. 2130-2134 (6), che regolamentano la durata

(1) v. nota I, pag. 375.

(2) L. 8 luglio 1956, n. 706. — *Modifiche alla L. 19 gennaio 1955, n. 25.* (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182).

(3) R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906. — *Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295).

ART. 1. — *(Riportato integralmente nel testo).*

(4) L. 2 giugno 1939, n. 739. — *Conversione in legge, con approvazione complessiva, dei regi decreti-legge emanati fino al 10 marzo 1939 e convalida dei regi decreti, emanati fino alla data anzidetta, per prelevazioni di somme dal Fondo di riserva per le spese impreviste.* (Gazz. Uff. 5 giugno\* 1939, n. 131).

(5) R.D.L. 21 giugno 1938, n. 1380. — *Istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori.* (Gazz. Uff. 12 settembre 1938, n. 208).

(6) C.C. - Libro V. — *Del lavoro* — Titolo II. — *Del lavoro nell'impresa* — Capo I. — *Dell'impresa in generale* — Sez. IV. — *Del tirocinio.*

ART. 2130. — *Durata del tirocinio.*

ART. 2131. — *Retribuzione.*

ART. 2132. — *Istruzione professionale.*

ART. 2133. — *Attestato di tirocinio.*

ART. 2134. — *Norme applicabili al tirocinio.*

del tirocinio, la retribuzione dell'apprendista, la frequenza dei corsi, la certificazione del compiuto tirocinio e l'estensione delle disposizioni inerenti al rapporto di lavoro, in quanto applicabili.

Data l'importanza assunta nell'economia nazionale dal problema dell'addestramento professionale dei giovani lavoratori, agli effetti della loro qualificazione e specializzazione, una enunciazione di principio fu inserita, all'art. 35, nella Costituzione della Repubblica (1947) (1).

A seguito dell'evoluzione avuta dall'apprendistato, con la L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), l'istituto ebbe la sua fondamentale ed integrale disciplina in armonia con le finalità che si prefigge l'addestramento professionale dei giovani.

Con la legge suddetta è stata regolamentata l'assunzione degli apprendisti, mediante l'istituzione di appositi elenchi presso gli Uffici di collocamento; sono stati fissati sia la durata del tirocinio che l'orario di lavoro; sono stati indicati i doveri dell'imprenditore e dell'apprendista; sono state adottate norme per la formazione professionale dell'apprendista, mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare; sono state estese agli apprendisti le norme sulla previdenza ed assistenza sociale obbligatoria; sono state determinate le sanzioni penali comminate ai datori di lavoro in caso di inosservanza delle disposizioni suddette; sono state infine date disposizioni inerenti l'apprendistato artigiano.

Queste disposizioni sono state integrate, poi, dalla L. 8 luglio 1956, n. 706 (3), che modificando la L. 19 gennaio 1955, n. 25 (2), tra l'altro, ha stabilito, all'art. 1, che all'apprendista capo-famiglia spettano gli assegni familiari.

(1) *Cost.* ART. 35. — « La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero ».

(2) v. nota 1, pag. 375.

(3) *L. 8 luglio 1956, n. 706.* — *Modifiche alla L. 19 gennaio 1955, n. 25.* (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182).

ART. 1. — « L'art. 15 della L. 19 gennaio 1955, n. 25, è modificato come segue.

» Il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori.

All'apprendista da considerarsi capo famiglia, agli effetti del T. U. delle norme concessive degli assegni familiari, approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, spettano per le persone a carico gli assegni familiari a norma del T. U. predetto ».

Infine, con il D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 (1), è stato approvato il « regolamento per l'esecuzione della disciplina sull'apprendistato » che ha dettato norme per quanto concerne:

- a) il campo di azione della disciplina;
- b) le forme e le modalità di assunzione dell'apprendista, la visita sanitaria e l'esame psicofisiologico;
- c) lo svolgimento del rapporto e l'attribuzione della qualifica professionale;
- d) le forme di previdenza ed assistenza;
- e) l'insegnamento complementare;
- f) il finanziamento dei corsi e dei centri di orientamento professionale.

### 3. - L'apprendistato nella dottrina.

Per molto tempo venne confusa la figura dell'apprendista con quella del garzone e, pertanto, svisata nella sua natura e nei suoi caratteri.

L'esigenza della preparazione delle giovani forze da immettere nel mondo del lavoro ha favorito, peraltro, la distinzione tra apprendista e garzone.

In proposito è stato affermato (2) che « la funzione di addestramento distingue il contratto di tirocinio tanto dal contratto di lavoro in prova quanto dal contratto di lavoro del garzone; né il prestatore di lavoro in prova né il garzone acquistano un diritto all'istruzione professionale, che si suppone già esistente per il lavoro per il quale vengono assunti, anche se il primo deve appunto provarla ed il secondo, esercitandosi nelle più rudimentali forme di lavoro, per le quali passa dapprima anche l'apprendista, può gradualmente migliorare la sua istruzione, a che l'imprenditore non è però obbligato ».

Il concetto di apprendistato è dato dall'art. 2 della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (3), nel quale si legge che « l'apprendistato è uno speciale

(1) v nota 2, pag. 375.

(2) Cfr. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli, Jovene, 1952, pag. 89.

(3) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 2. — « L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'appren-



rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

La causa del contratto di apprendistato è da ravvisarsi nello scambio dell'addestramento professionale con la prestazione lavorativa. Inoltre, poiché l'addestramento viene svolto nell'ambiente di lavoro e, quindi, con apporto alla produzione, l'attività disimpegnata dall'apprendista viene retribuita secondo particolari norme di legge, le quali, tra l'altro, escludono la forma del salario a cottimo (art. 2131 C.C.) (1), che presuppone una intensa attività ed una qualificazione che non possono essere possedute dall'apprendista.

E' stato autorevolmente precisato che la funzione di lavoro subordinato svolta dall'apprendista « avvicina, progressivamente, il contratto di tirocinio al contratto di lavoro, malgrado le differenze essenziali intercedenti tra i due contratti » (2).

Quanto sopra è suffragato dal contenuto dell'art. 2134 C.C. (3), il quale statuisce che al tirocinio si applicano le disposizioni del rapporto di lavoro (artt. 2096 e segg.) (4), in quanto siano compatibili con la specialità del rapporto e non siano derogate da norme particolari.

Merita rilievo anche la disposizione che prescrive l'iscrizione degli apprendisti in appositi elenchi presso gli Uffici di collocamento competenti (5), in quanto si viene con essa a garantire un efficace e vigile

dista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima ».

(1) C.C. ART. 2131. — « La retribuzione dell'apprendista non può assumere la forma del salario a cottimo ».

(2) cfr. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli, Jovene, 1952, c., pag. 89.

(3) C.C. ART. 2134. — « Al tirocinio si applicano le disposizioni della sezione precedente, in quanto siano compatibili con la specialità del rapporto e non siano derogate da disposizioni delle leggi speciali o da norme corporative ».

(4) C.C. - Libro V. — *Del lavoro* — Titolo II. — *Del lavoro nell'impresa*. — Capo I. — *Dell'impresa in generale* — Sez. III. — *Del rapporto di lavoro*.

ARTT. 2086 — 2129.

(5) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 3. — « Chi intende essere assunto come apprendista deve iscriversi in appositi elenchi presso l'Ufficio di collocamento competente. I datori di lavoro hanno l'obbligo di

controllo sulla disciplina dell'apprendistato e sull'applicazione delle relative norme.

Infatti, lo Stato deve vigilare sulla formazione professionale dei giovani, che si attua anche mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare nelle imprese, poiché è proprio allo Stato che la Costituzione attribuisce (art. 35) (1) la funzione di curare « la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori ».

assumere gli apprendisti per il tramite dell'Ufficio di collocamento. E' ammessa la richiesta nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e, nella misura del 25 per cento degli apprendisti da assumersi, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a dieci ».

(1) v. nota 1, pag. 377.

## CAPITOLO II

## L'APPRENDISTATO NELLE IMPRESE

Sommario:

- SEZ. I. - L'attività dell'apprendista nell'azienda. 4. - *L'utilizzazione dell'apprendista nell'attività aziendale.* 5. - *L'inserimento dell'apprendista in attività produttive (lavoro a catena, a cottimo, ad incentivo, ecc.).* 6. - *L'utilizzazione degli apprendisti come manovali.*
- SEZ. II. - Il trattamento degli apprendisti. 7. *Trattamento salariale e normativo degli apprendisti.* 8. - *Orario di lavoro.* 9. - *Ferie.* 10. - *Permessi per l'istruzione complementare.* 11. - *Gratifica natalizia.* 12. - *Il servizio di leva e l'apprendistato.* 13. - *Durata dell'apprendistato e passaggio alla qualifica spettante.* 14. - *Le disposizioni relative al collocamento.* 15. - *Gli accordi sindacali sull'apprendistato.* 16. - *Il trattamento previdenziale per gli apprendisti.*

## SEZIONE I. - L'ATTIVITA' DELL'APPRENDISTA NELL'AZIENDA

**4. - L'utilizzazione dell'apprendista nell'attività aziendale.**

Le dichiarazioni raccolte rendono possibile l'individuazione di alcuni aspetti particolari dell'utilizzazione degli apprendisti in vari compiti dell'attività aziendale con tutti i problemi inerenti.

A *Torino*, secondo le dichiarazioni di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti le assunzioni dei giovani vengono fatte tra gli allievi che escono dall'apposita scuola, i quali sono assunti con la qualifica di operaio qualificato, e « naturalmente vanno subito in officina e vi rimangono per un anno o sei mesi, normalmente, nel reparto esperienza e manutenzione, dove maggiormente si affinano le capacità dei singoli e in cui, in certo senso, si continua l'addestramento professionale che nei tre anni di scuola è stato già ampiamente sviluppato ».

Presso una altra *azienda*, la direzione afferma che i giovani non vengono assunti come apprendisti « se non hanno la frequenza di una

scuola». Inoltre, «la destinazione ai reparti avviene secondo una valutazione di capacità e di intelligenza fatta dai dirigenti».

Una *azienda meccanica* con dipendenti da 51 a 100, infine, osserva: «Prima diamo ai giovani la distinta dei prezzi, poi li passiamo al tornio o al banco a fare gli aggiustatori».

Dal colloquio con la direzione di una *azienda estrattiva* con oltre 500 dipendenti di *Siena* si apprende che l'addestramento per il minatore si fa «affiancando il manovale al minatore, dopo aver raggiunto i 18 anni».

A *Roma*, dai colloqui con alcuni lavoratori si possono desumere alcune situazioni in varie aziende.

Un dipendente di una *azienda chimica* con oltre 500 dipendenti osserva: «Delle volte, mi mettono con gli aggiustatori e poi con altri; mai rimango ad un posto fisso, in modo che io possa imparare un mestiere».

Ed ancora un altro dipendente della stessa *ditta* afferma: «Noi lavoriamo alle macchine, e quando serve qualche spiegazione si va dal capo reparto; quando c'è un lavoro difficile e si presentano difficoltà ci facciamo dare delle spiegazioni».

Dai colloqui con i membri della commissione interna di una *azienda di Roma* si rileva che «gli apprendisti di solito lavorano all'allestimento ed alle rifiniture».

Secondo la direzione di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti gli apprendisti «sono addetti alla specializzazione dietro l'insegnamento di un capo, lavorando anche alle macchine e cominciando dalle più piccole e dai lavori più semplici».

A *Napoli* una dichiarazione di particolare rilievo è stata fornita dalla direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500: «Gli apprendisti non sono adibiti né a lavori di cottimo, né a lavori pesanti, né a manovalanza. Essi sono destinati ai vari reparti; quello più ambito è il reparto attrezzisti, perché offre delle migliori prospettive. Altri sono adibiti all'ufficio tecnico ed imparano il disegno, altri ancora sono inseriti in quei reparti di produzione ove è possibile eseguire un addestramento. Gli apprendisti sono affidati particolarmente alle cure del capo gruppo e dei capi reparto».

### 5. - L'inserimento dell'apprendista in attività produttive (lavoro a catena, a cottimo, ad incentivo, ecc.).

Uno dei più gravi problemi è l'inserimento dell'apprendista nel ciclo produttivo nei limiti fissati dalla legge e dai contratti di lavoro.

Volendo approfondire questo argomento e specificare di conseguenza alcuni casi di inosservanza sia della legge che delle norme contrattuali, si riportano le seguenti dichiarazioni relative allo inserimento degli apprendisti nel processo produttivo aziendale.

Un componente della commissione interna di una *azienda* di *Torino* dichiara: « Io ho visto assegnare otto macchine pettinatrici alle giovani; e questo è contro lo spirito della legge onde abbiamo protestato ».

Dai colloqui con la *Camera del lavoro* di *Vercelli* si rileva: « Quando questi minori lavorano come apprendisti nelle aziende, essi hanno trattamenti economici previsti dal contratto e dalla legge (1) (2); ma in

(1) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 11. — « Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico;

c) di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;

d) 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;

e) di concedere un periodo annuale di ferie retribuite;

f) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, nè in genere a quelle a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro;

g) di accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perchè l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;

h) di accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

i) di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento;

l) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza ».

.....

ART. 13. — « La retribuzione di cui all'art. 11, lettera c), dovrà essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo essere commisurata alla entità della produzione conseguita dall'apprendista ».

(2) *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — Approvazione del regolamento per l'ese-*

realtà, il giovane viene sottoposto a sfruttamento, per il fatto che egli non fa il lavoro che deve fare un apprendista, ma viene addetto ai lavori che fanno gli altri operai ».

Per quanto riguarda *Bergamo*, un memoriale della *Camera del lavoro*, riferentesi ad una *azienda tessile*, fa presente: « Tutte le giovani operaie sono adibite a reparti di produzione e sono sottoposte a produrre una quantità di pezzi fissati dalla direzione dell'azienda ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro* di *Varese* risulta che « presso una *azienda* di *Busto Arsizio* dei 150 dipendenti la maggioranza è costituita dai giovani inferiori ai 20 anni, e la direzione pretende una determinata produzione giornaliera senza corrispondere i minimi di cottimo ».

Secondo la *Camera del lavoro* di *Savona*: « Nella maggioranza dei panifici gli apprendisti sono adibiti nella produzione diretta con mansione di operaio e con paghe inferiori. Nell'abbigliamento le apprendiste vengono subito impiegate nella produzione diretta e retribuite con 100-250 lire al giorno ».

Per la provincia di *Firenze*, nella memoria presentata dalla *Camera mandamentale del lavoro* di *Prato* si afferma: « Si adibiscono gli apprendisti ai reparti dove si pratica il lavoro a cottimo o a produzione controllata secondo un compito, imponendo loro gli stessi ritmi degli operai qualificati e misurando e pesando la produzione ».

A convalida di quanto sopra, la stessa memoria cita alcuni casi di aziende dove tale violazione sarebbe stata accertata.

In una prima *azienda tessile*: « i giovani sono stati retrocessi da operai ad apprendisti. Nel reparto rammendo alle ragazze viene affidato il lavoro a cottimo e si richiede ad esse l'effettuazione di ore straordinarie; e ciò accade anche in altri reparti come in quello della filatura dove gli apprendisti devono seguire il ritmo della produzione pesante e misurata e vengono fatti lavorare anche in turni di notte ».

*Disciplina della disciplina legislativa sull'apprendistato.* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70).

.....

ART. 19. — « In mancanza di contratti collettivi che, in campo nazionale o locale, per settori generali o per particolari categorie, disciplinano la misura della retribuzione spettante all'apprendista, questa è determinata ai sensi dell'art. 2099 del C.C. ».

In una seconda *azienda tessile*: « Nel reparto rammendo un gruppo di ragazze sono considerate apprendiste a tutti gli effetti salariali e normativi, mentre il lavoro che svolgono corrisponde a quello delle operaie qualificate ed hanno la responsabilità della qualifica della produzione. Viene loro affidato, quale compito giornaliero, un preciso numero di pezze da rammendare e viene loro richiesta la prestazione di ore straordinarie ».

Sempre secondo la citata memoria, lavori a cottimo, produzione controllata come per gli altri lavoratori, orario continuato senza interruzione per il riposo, orari e turni di notte, sono inadempienze compiute normalmente da un intero gruppo di aziende.

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda tessile* con oltre 500 dipendenti si apprende che i giovani « dovrebbero fare gli apprendisti, ma qualche volta fanno qualche cosa di più che il semplice apprendista ».

Il direttore di un *Ufficio del lavoro* ha dichiarato:

« Non risulta che i datori di lavoro immettano nel ciclo produttivo giovani apprendisti; questo per il settore industriale. Invece, avvengono violazioni di questo genere nel settore commerciale: panettieri, parrucchieri, pastificazione, molitura. E' un inconveniente molto serio al quale, allo stato attuale delle cose, non è dato porre rimedio ».

Secondo il colloquio avuto con la commissione interna di una grande *officina*: « Esistono alcuni apprendisti che sono immessi nel ciclo produttivo dell'azienda, in contrasto con le norme di legge in proposito (1) (2).

Tali apprendisti lavorano come operai a cottimo ».

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato*. (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70)

.....  
ART. 23. -- « I periodi di tempo durante i quali l'apprendista può essere adibito, per necessità tecniche inerenti all'addestramento pratico, a lavorazioni retribuite a cottimo, a incentivo, ovvero a lavorazioni in serie, sono determinati dai contratti collettivi di lavoro di categoria.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di dare preventiva comunicazione all'Ispettorato del lavoro competente per territorio del periodo durante il quale intende adibire l'apprendista alle lavorazioni suddette. In mancanza di apposita norma di contratto collettivo l'Ispettorato del lavoro può limitare l'impiego degli apprendisti in tali lavorazioni quando la durata del suddetto periodo risulti eccessiva rispetto alle necessità dell'addestramento ».

Un lavoratore di una *ditta* di *Prato* osserva: « La differenza fra il lavoro che fa un apprendista ed un operaio qualificato sta nel fatto che l'apprendista cerne gli stracci, mentre l'operaio qualche volta oltre a cernere gli stracci fa qualche lavoro più pesante; e, il sabato, gli apprendisti lavorano 4 ore in meno ».

Un altro lavoratore della stessa *ditta* afferma che l'apprendista « esplica il lavoro eguale a quello di un operaio qualificato; ma, quando si tratta di classificare per qualità lo straccio, questo lavoro non viene mai affidato agli apprendisti ».

A *Terni*, per la C.I.S.L., « vi sono parecchi apprendisti che vengono adibiti a lavori manuali pesanti e certe volte battono la mazza o lavorano al maglio. Nella formazione dei getti debbono seguire i lavoratori a cottimo.

Nei reparti ghisa malleabile, meccanica e getti acciaio eseguono lavori di manovali ed effettuano turni di lavoro. Nella carpenteria esterna vengono adibiti a lavori di sospensione (cioè in alto) ed ogni altro genere di lavoro manuale. Nella carpenteria interna e nella formazione dei getti, gli apprendisti debbono stare in linea coi cottimisti ».

Anche secondo il rappresentante della U.I.L. « alcuni apprendisti vengono adibiti a lavori di produzione in serie ».

La direzione di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti ritiene che « se inosservanze sono state compiute riguardo gli apprendisti, ciò è attribuibile ai capi reparto che non sempre hanno applicato scrupolosamente le disposizioni avute ».

A *Napoli*, una situazione particolare viene denunciata dai rappresentanti della *Camera del lavoro*. Si osserva, infatti, che: « Nel settore calzaturiero, vi è un sistema speciale, per il quale sono denominati apprendisti lavoratori che operano per conto di cottimisti. Per essi il trattamento previdenziale è assunto dal datore di lavoro principale, mentre la retribuzione è corrisposta dal cottimista ».

Secondo una affermazione della *Federazione metalmeccanici* aderente alla C.I.S.L.: « Nella piccola e media industria e nell'artigianato, gli apprendisti vengono adibiti alla normale produzione ».

Secondo una opinione dei rappresentanti della *Associazione industriali* di *Potenza*: « L'apprendista non è improduttivo e serve a dare la



manodopera qualificata all'azienda; però, il ragazzo logicamente viene utilizzato nel lavoro aziendale ».

In una memoria presentata dalla *Federazione provinciale lavoratori edili (C.G.I.L.) di Reggio Calabria*, dopo l'affermazione che non esiste un apprendistato ed una scuola per edili, si precisa che « i giovani, anche se assunti tramite l'Ufficio di collocamento, ed i giovanissimi inferiori ai 14 anni, assunti direttamente dalle imprese, vengono adibiti a lavori pesanti che pregiudicano la loro salute ed il loro normale sviluppo. Tali casi si verificano particolarmente nei sub-appalti e nei cottimi, i quali sono largamente diffusi, cosicché i lavoratori in genere difficilmente vengono assicurati ».

#### **6. - L'utilizzazione degli apprendisti come manovali.**

Sulla utilizzazione degli apprendisti, vi è un altro aspetto da considerare: quello dell'attribuzione illegittima della qualifica di apprendisti a giovani che, in effetti, esplicano mansioni di manovalanza e garzonato.

A tale riguardo, si deve rilevare che, talvolta, pur sottolineando che esiste l'inosservanza o l'infrazione, la situazione viene accettata come male minore, in rapporto allo stato di disagio della zona per disoccupazione, sottoccupazione, basso tenore di vita e situazioni ambientali.

La commissione interna di una *azienda di Torino* riferisce che « i giovani vengono assunti come apprendisti, ma poi vengono utilizzati come manovali ».

I membri della commissione interna di una grande *azienda di Milano* osservano che « i giovani assunti come apprendisti non sempre vengono trattati come tali, ma spesso sono impiegati come manovali pur essendo inquadrati come apprendisti ».

A *Venezia*, i dirigenti della C.I.S.NA.L. affermano che è abbastanza frequente il caso di giovani « assunti con la qualifica di apprendisti, che sostanzialmente vengono impiegati come manovali ».

Così anche nella relazione dell'*Ufficio regionale del lavoro* si rileva che: « Per quanto si riferisce ad eventuali abusi, si ritiene che alcune

aziende, specie le minori, assumano talvolta apprendisti per destinarli a mansioni di garzone ». L'Ufficio, però, non è in grado di fornire una espressione quantitativa del fenomeno.

A *Genova*, dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro* si rileva che: « Specialmente nelle piccole e medie aziende la manodopera giovanile è usata per lavori non qualificati e il salario di apprendista viene corrisposto in luogo di quello da manovale o da operaio comune ».

Un membro di commissione interna di una *officina* mette in rilievo che « i giovani assunti, come categoria, sono apprendisti ed hanno le ferie a seconda dell'età, ma per un mese fanno il garzone e per due mesi il manovale ».

A *Piacenza*, secondo la *Camera del lavoro*, « gli apprendisti sono tali solo agli effetti salariali e contributivi, ma non agli effetti del rendimento perché sono praticamente impiegati come manovali. Fanno lo stesso lavoro degli operai qualificati, ma sono pagati con la tariffa più bassa ».

La U.I.L. osserva che « molti apprendisti sono trattati, di fatto, come garzoni »; e cita il caso dei portapane che sarebbero iscritti come apprendisti. « Al termine del tirocinio, l'apprendista è licenziato e sostituito con un elemento giovane ».

Dal colloquio con la C.I.S.L. di *Massa Carrara* si rileva che « il numero degli apprendisti assunti può ammontare a qualche unità. Però, ci sono delle ditte che non fanno fare loro gli apprendisti, ma nella maggioranza li utilizzano come manovali per portare la sabbia ».

I dirigenti della C.I.S.L. di *Siena* hanno affermato: « Sull'apprendistato ci sarebbe molto da dire; però, il campo è molto difficile, perché se dovessimo applicare la legge sull'apprendistato diremmo che non c'è nessuna azienda in provincia di Siena che possa prendere un giovane e fargli fare l'apprendista, in quanto tali giovani sono trattati come garzoni ».

La U.I.L. di *Terni* lamenta che « generalmente l'apprendistato non esiste nelle aziende; ed in molti casi, con l'assunzione, l'apprendista diventa manovale nell'ambito della azienda ».

Per quanto riguarda *Roma*, la C.I.S.L. afferma che, da parte di alcune aziende, « si assumono, come operai o manovali e si dà loro la paga di apprendisti ».

La commissione interna di una grande *azienda* ha fatto presente che: « Con la nuova legge (1), le assunzioni degli apprendisti sono avvenute tramite l'Ufficio di collocamento, però all'interno della fabbrica questi ragazzi sono considerati manovali ».

Dalla memoria presentata dalla U.I.L. e che segnala le infrazioni maggiormente riscontrate, si apprende che « gli apprendisti, tra l'altro, vengono adoperati come garzoni in lavori che nulla hanno a vedere con il tirocinio dell'apprendistato, anzi lo danneggiano ».

A *Chieti*, per i dirigenti della C.G.I.L., nei *cantieri edili*, « in genere l'apprendista fa il manovale ».

## SEZIONE II. - IL TRATTAMENTO DEGLI APPRENDISTI

### 7. - **Trattamento salariale e normativo degli apprendisti.**

Il trattamento degli apprendisti risente gravemente della notevole carenza, esistente nella regolamentazione contrattuale, occorrente per integrare e completare la norma legislativa.

Infatti, da una osservazione sommaria, si deve rilevare come, in effetti, non esista un criterio uniforme per la determinazione dei salari nelle singole provincie e nelle diverse imprese. Di solito o ci si rifà a situazioni precedenti, oppure si adottano riferimenti a situazioni che possono essere considerate analoghe. Comunque, resta il fatto di una diffusa carenza della disciplina contrattuale, che rende precaria la situazione degli apprendisti.

Va rilevato anche un altro dato di fatto: cioè, che gli stessi rappresentanti dei lavoratori interrogati durante l'inchiesta hanno dimostrato di ritenere il problema salariale degli apprendisti quasi sempre insoluto e, assai spesso, insolubile per molteplici circostanze.

Si deve aggiungere che, tra le varie difficoltà, è da annoverare anche quella connessa alla diversità della durata dell'apprendistato, nei dif-

(1) v. nota 5, pag. 379.

ferenti settori produttivi. Ciò deve esser detto anche per impostare uno dei problemi più delicati e complessi che dovranno essere necessariamente risolti se si vorrà addivenire ad una migliore disciplina dell'apprendistato.

Riportiamo le dichiarazioni più interessanti raccolte sull'argomento.

A *Torino*, secondo un rappresentante della *Camera del lavoro* « la grande maggioranza degli apprendisti è nelle piccole aziende; e qui ci si trova di fronte alla difficoltà di non sapere quale tabella applicare, anche per quanto riguarda la questione dell'indennità di contingenza, che è una parte notevole del salario ».

I rappresentanti della U.I.L., da parte loro, mettono in evidenza che « mentre nell'industria sarà possibile formulare un contratto di lavoro con tabella di paghe corrispondenti ad una determinata necessità, prevista dalla legge stessa, nel campo artigianale manca ogni entità sindacale a tutela dei lavoratori ».

In sostanza, secondo la stessa fonte, gli apprendisti presso gli artigiani « percepiscono all'atto dell'assunzione solo 6 lire di paga oraria che poi diventa 8,50 nel secondo semestre, poi lire 9 più una cinquantina di lire di contingenza. In conclusione un ragazzo di 16 anni se ne va a casa con un guadagno di 50-60 lire all'ora a compenso totale della sua fatica ».

Sempre a *Torino*, la rappresentanza centrale della commissione interna di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti, dopo aver illustrato il metodo seguito dall'azienda per la formazione e l'addestramento dei giovani presso una scuola, precisa che: « Questi allievi hanno un trattamento che si può considerare un po' particolare; per i primi tre anni il loro trattamento consiste nell'assegnazione di un busta premio mensile e di un premio annuale consistente in un soggiorno gratuito in montagna ».

Una commissione interna di una *ditta torinese* dichiara che « allo apprendista sono corrisposte 110 lire all'ora e poi un piccolo premio del 20% ».

Dal colloquio con un lavoratore di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti si apprende che « è pagato come apprendista a 130 lire l'ora ossia circa 26 mila lire al mese, più il premio di produzione ».

Lavoratori di altre *aziende* confermano la paga di 110-120 lire all'ora per un importo che va dalle 20 alle 30.000 lire mensili, salvo una azienda che corrisponderebbe una paga oraria di 75-80 lire l'ora.

Un lavoratore di una *azienda tessile biellese* con dipendenti da 101 a 500 informa che « lavora 44 ore settimanali, al sabato fa solo mezza giornata e guadagna circa 800 lire al giorno e, mensilmente, circa 20.000 lire ».

A *Bergamo*, secondo il memoriale della *Camera del lavoro* « il 50% e più delle lavoratrici, perché giovani di età, vengono considerate apprendiste, pur essendo inserite nella produzione ».

Sempre secondo lo stesso memoriale, gli industriali bottonieri « hanno la possibilità, in base agli accordi dell'artigianato, di stabilire arbitrariamente la paga oraria, la quale, in casi eccezionali, arriva a 40 lire orarie. E' anche da notare che, nel settore bottoniero, l'apprendistato può durare al massimo un mese ».

Nel colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di *Bergamo* è stato affermato che: « Il trattamento che fanno a questi apprendisti è inumano. Si pagano 10 lire all'ora in talune aziende e 15 lire in altre, e non si pagano le ore straordinarie ».

A *Varese*, dai colloqui avuti con i dirigenti delle A.C.L.I. si apprende che: « I datori di lavoro corrispondono alle apprendiste i soli minimi contrattuali e forniscono loro macchinari nuovi affinché la produzione sia spinta al massimo. Quindi, l'apprendistato per essi costituisce un vero affare ».

A *Genova*, secondo la relazione della *Camera del lavoro*: « nelle piccole e medie aziende, ove la manodopera giovanile è usata per lavori non qualificati, il salario da apprendista viene corrisposto in luogo di quello da manovale o da operaio comune ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti osserva che: « Il garzone guadagna di più al principio, ma alla fine l'apprendista coi suoi scatti semestrali riesce a superarlo ».

Dal colloquio con i dirigenti della *Camera del lavoro* di *Piacenza* si apprende: « Gli apprendisti fanno lo stesso lavoro degli operai qua-

lificati ma sono pagati con tariffa più bassa, tanto più che per molte categorie non è stabilita una paga per gli apprendisti. Terminato il tirocinio, passano manovali. Sono ben poche poi le ditte che concedono le ferie ».

La commissione interna di una *ditta* di *Prato* sostiene che « i ragazzi chiamati apprendisti sono tali solo sulla carta, e che ad essi viene corrisposto per ragione speculativa uno stipendio inferiore a quello che si corrisponde all'operaio normale ».

Un lavoratore di una *azienda* di *Pisa*, apprendista, dichiara che la sua « paga mensile si aggira sulle lire 20.000, senza maggiorazione del premio produzione ».

Una dichiarazione degna di rilievo è quella della C.I.S.L. di *Siena*: « Per quanto riguarda la situazione contrattuale per gli apprendisti, essa è negativa. Infatti, in provincia, non abbiamo contratti provinciali che, interessando gli artigiani, interesserebbero anche gli apprendisti ».

A *Massa Carrara*, secondo la memoria presentata dalle A.C.L.I.: « i giovani apprendisti ricevono la paga come tali, mentre sono obbligati a svolgere le mansioni dell'operaio qualificato ».

Per l'*industria estrattiva*, i dirigenti della *Camera del lavoro* di *Grosseto* hanno fatto presente che: « Nella provincia esiste un accordo separato per l'apprendistato. Doveva anche essere costruita una scuola di apprendisti a Massa Marittima, ma non è stata fatta ».

A *Terni*, due apprendisti di una grande *azienda metalmeccanica* affermano di « percepire uno 22.000 lire e l'altro 18.000 lire al mese e di aver avuto un aumento rispetto al precedente trattamento salariale dopo l'entrata in vigore della legge sull'apprendistato ».

La direzione della stessa *società* precisa che: « Agli apprendisti viene praticato il trattamento previsto dalla legge (1). Essi effettuano 44 ore di lavoro settimanale ed oltre all'addestramento pratico in officina seguono un corso teorico di matematica (un'ora settimanale) e di disegno (due ore settimanali).

Il trattamento retributivo, in attesa dell'applicazione del congloba-

(1) v. nota 1, pag. 375.

mento a detta categoria, rimane quello stabilito dai contratti precedenti che, tenendo conto dell'età e del titolo di studio, riconoscono aumenti semestrali di paga in modo che al termine del periodo dell'apprendistato gli interessati percepiscono la paga base dell'operaio qualificato ».

Secondo un lavoratore di una *azienda di Roma*: « Ci sono 60 apprendisti che hanno dai 18 ai 21 anni e non hanno neanche il minimo, prendono 127 lire all'ora; e ci sono degli apprendisti che hanno operai a loro disposizione ».

Dal colloquio con un altro lavoratore della stessa *azienda*, si apprende che egli « percepisce 24 mila lire mensili ».

Un altro dichiara di percepire « 78,50 lire l'ora ».

Per alcuni particolari settori produttivi, sempre a *Roma*, si hanno le seguenti dichiarazioni.

Nei *trasporti terrestri*, il *Sindacato ferrovieri* della C.G.I.L. ha affermato: « Data la complessità delle mansioni e delle relative qualifiche, si fanno scuole e corsi professionali di diverso genere.

Per i corsi e scuole per i quali è obbligatoria la frequenza, i partecipanti sono distaccati e percepiscono alcune competenze.

Per i corsi e scuole facoltative, i partecipanti non hanno alcuna agevolazione di servizio e non ricevono alcun compenso economico.

Ciò provoca le lamentele degli interessati che, dovendo prepararsi per abilitazioni e concorsi, debbono fare uno sforzo fisico e mentale non indifferente.

Ai partecipanti ai corsi di aggiornamento o di abilitazioni, in considerazione del fatto che il miglioramento professionale degli agenti è conveniente anche per l'Amministrazione, dovrebbe essere riservato un particolare trattamento economico e, in alcuni casi, concesse facilitazioni di servizio ».

Nel *settore commerciale*, la direzione di una *azienda di commercio al dettaglio* ha riferito: « Consapevole della decisiva importanza che il personale ha per le fortune dell'azienda, la direzione pone ogni sua migliore cura affinché siano assicurate al personale stesso le migliori condizioni morali e materiali e cerca, attraverso diverse iniziative, tra cui principalmente quella della istruzione professionale, di ottenere la migliore possibile qualificazione del lavoratore, interessandolo a problemi di carattere aziendale il cui esame di approfondimento sviluppa nel dipendente le proprie cognizioni e ne completa la formazione.

Al fine, poi, di tenere desto lo spirito di emulazione nei diversi reparti, la direzione ha istituito vari premi che vengono liquidati mensilmente dandone comunicazione a tutto il personale, per il maggior incremento delle vendite nel reparto, per il maggior ordine, per la maggior pulizia e per la miglior esposizione della merce.

Per quanto si riferisce alla disciplina dell'apprendistato di cui alla L. n. 25 (1), si è ancora in attesa del regolamento e delle norme che saranno emanate dagli organi competenti per i programmi di insegnamento complementare.

Si rileva in proposito che sia l'addestramento che l'insegnamento complementare, qualora siano effettuati con criteri pratici e possibilmente sul lavoro, possono essere di grande giovamento per la formazione professionale del lavoratore; esigenza questa di primissimo piano perchè, come l'esperienza insegna, vi è nel nostro campo assoluta carenza di elementi qualificati ».

A *Napoli*, secondo la relazione della *Federazione metalmeccanici* (C.I.S.L.): « Gli apprendisti che dipendono dalle grandi aziende ricevono il trattamento salariale previsto dalla legge o dal contratto; quelli delle aziende non associate all'Unione industriali ricevono trattamenti notevolmente inferiori ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 riferisce: « Circa il trattamento economico vi è un accordo che prevede il 50% della paga sindacale per il primo anno e l'intera paga sindacale all'inizio del secondo anno ».

La direzione conferma tali dichiarazioni.

I singoli lavoratori sono concordi nel confermare detto trattamento. Solo un apprendista rileva: « Ci danno il trattamento di impiegati di III B, il che non è giusto perchè siamo dei tecnici e dovremmo avere, in relazione alle mansioni espletate, la qualifica superiore ».

A *Potenza*, dal colloquio con un dipendente di una *azienda edile* si desume quanto segue: « Faccio l'apprendista manovale, ma percepisco una paga da ragazzo, lire 900 circa ».

Un altro apprendista muratore afferma di avere « una paga di lire 131 all'ora ».

Dal colloquio con un apprendista di una *ditta di Palermo*, si apprende che il predetto lavora 10 ore al giorno con due di straordinario che vengono

(1) v. nota 1, pag. 375.



regolarmente pagate. Inoltre, egli afferma: « Riposo tutte le domeniche; lavoro anche il sabato pomeriggio; la mia paga è di 96 lire l'ora, per lo straordinario ricevo 19 lire in più ».

Un apprendista di una *azienda palermitana* afferma: « Ricevo 320 lire al giorno, regolarmente; lavoro 8 ore al giorno e sono libero il mezzogiorno del sabato »

Un dipendente, apprendista, di una altra *azienda* dice di ricevere « una paga di lire 96 l'ora; frequenta le scuole serali e lavora dalle 7,30 alle 17 con un'ora di intervallo per la colazione; il sabato va via a mezzogiorno ».

Un altro apprendista dice di avere « una paga di lire 99,40 all'ora ».

A *Caltanissetta*, dalla memoria presentata dalla C.I.S.NA.L. si è rilevato: « Per quanto riguarda la situazione contrattuale degli apprendisti, non vi è una regolamentazione contrattuale e da quando è stata emanata la legge sugli apprendisti, si rileva una tendenza da parte dei datori di lavoro ad assumere personale che ha già una qualifica generica con la qualifica di apprendista allo scopo di sottrarsi meglio agli obblighi contrattuali di categoria ».

La commissione interna di una *miniera di Cagliari* afferma che l'azienda « dà 350 lire al giorno agli apprendisti oltre ad un pasto ed agli indumenti necessari ».

## 8. - Orario di lavoro.

La L. n. 25 (1) dispone che l'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali, incluse le ore destinate all'insegnamento complementare (art. 10) (1).

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
ART. 10. — « L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono determinate dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, da decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto col Ministro per la pubblica istruzione.

E' in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6 ».

In ordine a tale problema, dall'esame delle notizie raccolte dalla Commissione di inchiesta, si possono identificare tre situazioni che meritano di venire sottolineate.

La prima concerne l'applicazione delle norme legislative ed il rispetto delle medesime, ossia l'aspetto positivo del problema.

La seconda situazione, invece, si riferisce alla inosservanza delle norme legislative dovuta ad impossibilità di far collimare l'orario dell'addestramento pratico degli apprendisti con quello normale lavorativo. E si tratta di una situazione che si ripete abbastanza spesso e che obiettivamente esiste anche se qualche volta con adeguati accorgimenti si potrebbero eliminare le conseguenze negative.

La terza situazione — che forse ha maggiore ampiezza delle altre — è quella dell'inosservanza pura e semplice delle norme legislative sull'orario. Ci troviamo di fronte al mancato rispetto della disciplina e nel maggior numero dei casi si tratta di evasioni non sempre facilmente rilevabili e, quindi, perseguibili.

Quanto sopra è stato ritenuto opportuno premettere, per avere la possibilità di valutare opportunamente i risultati indicativi dell'inchiesta in materia di orario di lavoro.

Riportiamo le dichiarazioni di più vivo interesse reperite sull'argomento nelle provincie visitate.

Per la provincia di *Torino*, dalle dichiarazioni delle commissioni interne di varie aziende si può desumere quanto segue.

Secondo la commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti dai 101 a 500: « Gli apprendisti non hanno turni, fanno le loro otto ore al giorno e quattro il sabato come stabilito dalla legge ».

La commissione interna di una *azienda tessile* con oltre 500 dipendenti precisa che, dietro il suo intervento, la direzione ha applicato la legge per gli apprendisti; però « in tessitura fanno 10 ore al giorno tutti i giorni ».

Nella provincia di *Vercelli*, le dichiarazioni di commissioni interne, di lavoratori e di direzioni aziendali di varie ditte, concordano sull'osservanza delle norme legislative in materia di orario di lavoro per gli apprendisti. (1)

(1) v. nota 1, pag. 395.

La *Camera del lavoro* di Bergamo, in una memoria presentata, pone in rilievo una vertenza con una azienda cittadina perchè: « Il datore di lavoro ha sempre preteso dagli operai ore eccessive di lavoro, da un minimo di 10 ad un massimo di 13-14 ore giornaliera. Le ore straordinarie venivano considerate quelle in più delle 10 ore giornaliera. Al momento di applicare la legge sull'apprendistato i giovani operai pretesero la riduzione dell'orario di lavoro alle normali otto ore giornaliera. Come conseguenza di tale atto ben cinque furono licenziati ».

Secondo i dirigenti della C.I.S.L.: « Normalmente si fanno più di 44 ore. Gli apprendisti, nel 99% dei casi, sono immessi nella produzione ».

Lo stesso avviene, a parere dei rappresentanti della U.I.L., i quali sostengono che « i datori di lavoro, favoriti da esenzioni e facilitazioni varie, non rispettano generalmente l'orario di lavoro stabilito ».

Una conferma alle precedenti affermazioni è offerta dalle dichiarazioni della commissione interna di un *cotonificio*: « L'orario di lavoro per gli apprendisti è di 48 ore settimanali, anzichè di 44 ».

Dai colloqui con l'*Associazione cristiana lavoratori italiani* (A.C.L.I.) di Varese si rileva: « In certe aziende vi sono apprendisti che lavorano anche 12 ore al giorno, anzichè le 8 ore previste; e questo sfruttamento significherà per essi un invecchiamento precoce ».

A Genova, dal colloquio con i dirigenti della *Camera del lavoro* si è rilevato che gli apprendisti « dovrebbero fare 44 ore di lavoro e ne fanno 48 ».

Dal colloquio con il rappresentante della C.I.S.L. di Piacenza ed in riferimento ad una particolare azienda, si apprende quanto segue: « Gli apprendisti vengono adibiti a lavori di manovalanza, fanno fino a 60 ore invece delle sole 44, ma sulla busta risultano solo queste ».

Nella provincia di Firenze, secondo la relazione presentata dalla *Camera del lavoro*, la legge sull'apprendistato « viene frequentemente violata nella parte relativa all'orario di lavoro (1) ». Infatti « in alcune fabbriche l'apprendista è adibito a cicli produttivi come gli altri operai, senza rispettare il prescritto orario ridotto di 44 ore settimanali ».

(1) v. nota 1, pag. 395.

E nella relazione presentata dalla *Camera del lavoro di Prato*, si afferma che « gli orari praticati sono in aperta violazione alle norme di legge (1): turni di otto ore consecutive, senza riposo; vengono praticate ore straordinarie e turni di notte ».

Dai colloqui con alcuni lavoratori di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti, di una *azienda tessile* con oltre 500 dipendenti e di una *industria tessile* con dipendenti da 101 a 500 risulterebbe, invece, che « l'orario viene rispettato essendo secondo le norme di legge » (1).

A *Terni*, la C.I.S.L., fa presente che « le norme sull'orario di lavoro (1) e sulle ferie (1) vengono rispettate ».

Per la U.I.L., invece, « non viene osservato l'orario di lavoro di 44 ore settimanali, come previsto dalla legge, nè viene rispettata la misura delle ferie » (1).

Un dipendente di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti, alla domanda circa quante ore lavorative fa, come apprendista, risponde: « 44; e il sabato usciamo alle 10 ».

A *Roma*, per la C.I.S.L. e la U.I.L., le infrazioni che maggiormente e continuamente si riscontrano riguardano « il mancato rispetto della legge delle 44 ore per gli apprendisti ».

Dai colloqui con la commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 e con apprendisti di varie aziende, salvo qualche eccezione, si rileva che la norma delle 44 ore settimanali sarebbe rispettata.

Per la provincia di *Napoli*, vi sono soltanto due affermazioni desunte da interrogatori fatti a lavoratori. Un giovane di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 dichiara: « Faccio l'orario normale di stabilimento; per qualche lavoro urgente ho dovuto fare lo straordinario ».

Un dipendente, apprendista, di una *azienda chimica* con dipendenti

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 10 — v. nota 1, pag. 395.

ART. 11 — v. nota 1, pag. 383.

.....

ART. 14 — « La durata delle ferie di cui alla lettera e) dell'art. 11, non dovrà essere inferiore a giorni trenta per gli apprendisti di età non superiore ai sedici anni ed a giorni venti per quelli che hanno superato i sedici anni di età ».

da 51 a 100 dice: « Lavoriamo otto ore al giorno. Però il sabato c'è mezza giornata di lavoro soltanto; e ricevo mezza paga ».

A *Palermo*, sul problema dell'orario per gli apprendisti si hanno varie dichiarazioni.

Un apprendista dipendente di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti afferma: « Lavoro 10 ore al giorno, di cui due straordinarie che mi vengono regolarmente pagate. Riposo tutte le domeniche, ma lavoro anche il sabato pomeriggio ».

Un apprendista di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500, di 14 anni, dichiara: « Lavoro 8 ore al giorno e sono libero il mezzogiorno del sabato ».

Un altro apprendista precisa: « Lavoro dalle 7,30 alle 17 con un'ora di intervallo per la colazione; il sabato vado via a mezzogiorno ».

Infine, si hanno altre dichiarazioni analoghe fatte da altri lavoratori interrogati.

### 9. - Ferie.

Come è noto la L. n. 25 include fra i doveri dell'imprenditore (art. 11, lett. e) (1) quello di concedere un periodo annuale di ferie retribuite.

Dette ferie non debbono essere inferiori a giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni ed a giorni 20 per quelli di età superiore ai 16 anni (art. 14) (2).

Le dichiarazioni raccolte, pur non essendo numerose, mettono in risalto come le norme di legge in proposito siano ritenute eccessivamente gravose; da parte di alcuni datori di lavoro, infatti, si è lamentata la misura eccessiva del periodo feriale retribuito, previsto dalla legge sugli apprendisti.

I dirigenti sindacali operai — da parte loro — hanno osservato che talvolta i datori di lavoro non rispettano la norma in esame, con evidenti ripercussioni sfavorevoli nei confronti dei giovani.

A *Milano*, per la *Camera del lavoro*, « pur essendo applicata, la legge sull'apprendistato ha avuto interpretazioni arbitrarie, nel caso di alcuni istituti (per es.: festività infrasettimanali comprese nel periodo di ferie).

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 1, pag. 398.

Dalla relazione presentata dall'*Associazione dell'industria lombarda* si rileva: « In relazione allo specifico problema dell'apprendistato, si deve osservare che la recente L. n. 25 (1) si è dimostrata inidonea al fine che si era proposta di incoraggiare le assunzioni di giovani lavoratori nelle aziende.

Infatti, se da un lato essa ha concesso apprezzabili riduzioni di carattere contributivo, dall'altro ha posto vincoli diversi alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di apprendistato che, col loro peso, superano i vantaggi accennati ». Si allude, tra l'altro « all'attribuzione di un periodo di ferie notevolmente più lungo di quello concesso ai minori non apprendisti e ai lavoratori anziani ».

Peraltro, a *Bergamo*, i rappresentanti della C.I.S.L. hanno dichiarato: « Le ferie stabilite dalla legge (2), non solo non vengono fatte godere agli apprendisti, ma non sono nemmeno pagate ».

La *Camera del lavoro* aggiunge: « La legge sull'apprendistato (1) è applicata per quegli aspetti favorevoli all'azienda. Allorché si tratta invece delle parti favorevoli agli apprendisti, come ad esempio l'orario di lavoro, le ferie e l'istruzione complementare, la suddetta legge è completamente ignorata ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro* di *Varese* si ricava: « L'obbligo delle 20-30 giornate di ferie è stato rispettato in generale nei settori in difficoltà produttiva (come tessili, ecc.), mentre negli altri settori si è arrivati a pagare le giornate di ferie eccedenti il normale turno aziendale, ma senza farle godere ».

Un dipendente di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti di *Venezia* ha affermato: « Ho usufruito delle ferie. Noi apprendisti abbiamo 20 giorni ».

La *Federazione impiegati ed operai metalmeccanici* di *Genova*, circa le ferie degli apprendisti, ha detto: « Non le rispettano; in genere danno 12 giorni ».

A *Piacenza*, ad avviso della U.I.L. « difficilmente vengono concesse, agli apprendisti, le ferie pagate ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 398.

La *Camera del lavoro* da parte sua dichiara che « sono pochissime le ditte che concedono ferie ».

La C.I.S.L., infine, ha affermato: « Hanno 12 giorni di ferie invece di venti o trenta ».

A *Firenze*, secondo la *Camera del lavoro*, vi è una tendenza generale all'inosservanza delle disposizioni legislative sull'apprendistato e « viene frequentemente violata la parte relativa all'orario di lavoro e alle ferie ».

A *Terni*, ad avviso della C.I.S.L., « le norme sull'orario di lavoro e sulle ferie vengono rispettate ».

La U.I.L., al contrario, ritiene che non venga sempre rispettata la misura delle ferie; questa, peraltro, è soltanto « una supposizione, seppure fondata ».

A *Roma*, la C.I.S.L., riferendosi specificatamente ad una azienda, afferma che gli apprendisti « non hanno le ferie spettanti ».

La stessa organizzazione asserisce, successivamente e in senso generale, che « agli apprendisti non si danno, per esempio, i trenta giorni di ferie, come previsto dalla legge ».

L'*Unione industriali* ha fatto presente che « soprattutto il periodo di ferie per gli apprendisti, si è ritenuto eccessivo ».

Alcune direzioni aziendali affermano di concedere le ferie secondo le norme di legge.

Per il *settore del commercio*, si ha la seguente dichiarazione di una apprendista di una *azienda di commercio al dettaglio*: « Sono addetta al reparto profumeria e sono trattata molto bene; ho 20 giorni di ferie ».

## 10. - Permessi per l'istruzione complementare.

Nel titolo IV della L. n. 25 (1) viene anche regolamentata la concessione di permessi occorrenti « per la frequenza obbligatoria dei corsi

(1) L. 19 gennaio 1955. n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

TITOLO IV. — *Doveri dell'imprenditore e dell'apprendista*.

di insegnamento complementare » e per sostenere « esami relativi al conseguimento di titoli di studio » (art. 11, lett. g e h) (1).

Le notizie raccolte nel corso dell'inchiesta a tale titolo sono così scarse e frammentarie da non permettere una esposizione organica e sistematica. Si rileva, in sostanza, in molti casi, il desiderio delle direzioni aziendali di far frequentare agli apprendisti determinati corsi e facilitarne la frequenza sia lasciandoli liberi, sia agevolandoli con un rimborso parziale o totale delle relative spese. Ciò accade prevalentemente in talune provincie, dove l'istruzione professionale ha già una tradizione, e dove sussiste una attrezzatura scolastica ritenuta adeguata e sufficiente.

Tutto ciò, invece, non si verifica in altre provincie ove il problema dell'apprendistato è meno sentito, venendo così a mancare agli apprendisti la possibilità sia di completare l'addestramento pratico con quello teorico nell'azienda, sia di perfezionarsi fuori di essa, mancando localmente attrezzature scolastiche adeguate.

#### 11. - Gratifica natalizia.

Circa la gratifica natalizia per gli apprendisti, si hanno le seguenti dichiarazioni.

I rappresentanti della U.I.L. di *Torino* rilevano che « gli apprendisti anzichè avere, per esempio, 200 ore all'anno di gratifica, ne hanno per un equivalente di 11 mesi e cioè 183 ore, perchè il mese di ferie che l'apprendista compie per disposizione di legge (2), non viene calcolato come servizio e, conseguentemente, viene perduta la quota mensile ».

Secondo una affermazione della *Camera del lavoro* di *Milano*, per alcuni istituti, « pur applicando la legge, si sono date interpretazioni interessate; per esempio, vengono concesse 184 ore di gratifica natalizia, anzichè 200 ore ».

I rappresentanti della U.I.L. di *Bergamo* dicono che « esistono delle disposizioni date dagli industriali che escludono gli apprendisti dalla

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 1, pag. 398.



partecipazione alla commissione interna ed ammettono la decurtazione della gratifica natalizia a 183 ore ».

Ad avviso della *Camera del lavoro* di Firenze, « vi è stata una disposizione da parte dell'Associazione industriali, secondo la quale sono state invitate le aziende a decurtare le 200 ore contrattuali di ben 16 ore col pretesto del minore orario di lavoro settimanale ».

A Napoli, due apprendisti di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500, affermano concordemente di avere avuto « la gratifica natalizia di 200 ore ».

## 12. - Il servizio di leva e l'apprendistato.

Assai poco è possibile dire, in base al materiale raccolto, circa il servizio di leva e l'apprendistato. Tuttavia, le dichiarazioni che riportiamo possono ritenersi significative dei problemi esistenti in merito.

La commissione interna di una *azienda* di Roma ha riferito ad esempio quanto segue: « Gli apprendisti, dopo due o tre anni di contratto a termine, debbono partire per il servizio militare e la ditta li licenzia. Finita la leva, rientrano senza avere alcun diritto; e perciò molti rimangono a spasso. Qualcuno, a forza di insistere è rientrato, facendo anche il manovale, non ottenendo nemmeno la qualifica di apprendista ».

In una altra *azienda*, la commissione interna ha, così affermato: « Nell'azienda non ci sono apprendisti; l'apprendista non è tollerato a causa del servizio militare ».

E la direzione ha poi precisato: « Circa l'apprendistato abbiamo adottato il criterio di non assumere personale che non abbia compiuto il servizio militare ».

## 13. - Durata dell'apprendistato e passaggio alla qualifica spettante.

Notizie incomplete e frammentarie sono quelle inerenti al passaggio di qualifica, anche perchè, mancando la citazione di precisi accordi sindacali, non si hanno termini di riferimento.

Infatti, almeno dalle risposte date da lavoratori interrogati, si ricava chiaramente che, soltanto in rapporto alla valutazione delle direzioni delle aziende, si effettua il passaggio ad operaio, ovvero, si inserisce il giovane nella produzione.

Circa la durata dell'apprendistato, si ricorda che essa è stabilita dagli artt. 7 e 8 della L. n. 25 (1) nel limite massimo di anni cinque.

Riportiamo le dichiarazioni più interessanti raccolte in materia.

La direzione di una *azienda metalmeccanica* di *Torino* ha così riferito: « La scuola allievi fa dei corsi triennali di qualificazione e vi si può entrare con i tre anni della scuola di avviamento; quindi praticamente si può entrare a 14 anni e se ne esce a 17, con la qualifica di operaio qualificato. Naturalmente, si va subito in officina. Sono, comunque, casi relativamente modesti; perchè raramente si entra nella scuola allievi a soli 14 anni.

In questi casi, entrando a 17 anni, rimangono in officina per un anno o sei mesi, normalmente nel reparto esperienza e manutenzione, dove maggiormente si affinano le capacità dei singoli e in cui, in un certo senso, si continua l'addestramento professionale, che nei tre anni di scuola è già stato ampiamente sviluppato. Tanto è vero che, su 75 minori, ve ne sono 51 che sono qualificati di seconda categoria, perchè di provenienza dalla scuola allievi ».

Un lavoratore di una altra *azienda* ha riferito: « Sono qui dall'età di 14 anni; ho fatto l'apprendista e ora ho una anzianità di sette anni. Vorrei permettermi di fare loro osservare una cosa: ho fatto cinque anni alle scuole professionali, e malgrado ciò sono operaio come tutti gli altri. Il titolo di studio non è stato valorizzato. Ora c'è una cosa: altri tre o quattro dell'officina sono passati all'ufficio tecnico come disegnatori e — vedi combinazione! — sono tutti figli di capi, capi reparto, ecc. Io, purtroppo, ho avuto il padre disperso in Russia e non posso avere

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 7. — « L'apprendistato non può avere durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque, la durata dell'apprendistato non potrà superare i cinque anni ».

ART. 8. — « I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività ».

raccomandazioni di sorta. Sarebbe bene che ci fossero dei concorsi o qualcosa di simile per permettere di aspirare a quei posti su di un piede di parità ».

Dal colloquio con una lavoratrice dipendente da una *industria tessile* si rileva: « Sono nella ditta da un anno e mezzo e sono stata passata da apprendista ad operaia dopo circa 8 mesi ».

Per la provincia di *Vercelli*, sul problema in esame l'*Unione industriale biellese* ha dichiarato quanto segue: « Nel biellese esistono vere e proprie scuole di apprendistato, ma sono scuole che intendono qualificare fuori dell'azienda.

Presso alcune aziende laniere biellesi sono assunti dei minori. Il trattamento che viene fatto a questi minori è previsto dai contratti collettivi nazionali. L'apprendista viene messo nel ciclo produttivo dell'azienda dopo aver fatto tutto il turno previsto dalla legge per arrivare ad operaio qualificato. L'apprendista nel settore laniero fa per 6 mesi l'attaccafili, ha 12 mesi per passare operaio qualificato alle varie macchine, 24 per apprendista sulla tessitura e 48 mesi il rammendo. Il trattamento economico è quello previsto dai contratti in materia.

Nessuna azienda laniera nel biellese ha una propria scuola di apprendistato all'interno dell'azienda ».

Una lavoratrice di una *azienda laniera* di *Vercelli* ha precisato: « Sono qui da due anni e mezzo e sono addetta al reparto rammendatrici; ho 16 anni. Non so perchè sono ancora apprendista, benchè io sia entrata qui nel 1953. Tra il mio lavoro e quello di una operaia qualificata non vi è grande differenza, la differenza sta nel fatto che io sono sotto sorveglianza di un'operaia più vecchia di me, ma nel complesso io faccio lo stesso lavoro ».

Una dipendente di una altra *azienda* dello stesso settore ha dichiarato: « Sono in questa azienda, dal 1952, come apprendista addetta al reparto rammendatrici. Io faccio otto ore di lavoro al giorno da quando sono stata assunta; in effetti, lavoro qualche cosa di meno di un'operaia, perchè procedo molto più lentamente di loro ».

Per il settore commerciale, la commissione interna di una *azienda di commercio al dettaglio* di *Milano*, ha affermato che: « Il passaggio di apprendista ad aiuto commesso avviene in relazione all'età e, qualche

volta, è anticipato per meriti particolari. Comunque, per esempio, un elettricista, assunto come apprendista, deve attendere troppo tempo prima di passare operaio ».

Dal memoriale presentato dal *Sindacato provinciale lavoratori abbigliamento* (C.G.I.L.) di Bergamo si ricava quanto segue: « Gli industriali bottonieri, considerando apprendisti i lavoratori di giovane età anche se inseriti nella produzione, hanno la possibilità — in base agli accordi dell'artigianato — di stabilire arbitrariamente la paga oraria che, in casi eccezionali, arriva a 40 lire orarie.

Ciò è in contrasto con il contratto di lavoro, perchè è dimostrato che nel settore bottoniero l'apprendistato può durare al massimo un mese, perchè qualsiasi operaio di qualsiasi età può apprendere il mestiere e divenire: fresatore, tornitore, spianatrice, molatrice, ecc. ».

La *Camera del lavoro* di Prato (Firenze) ha osservato che: « Vengono sistematicamente ignorate tutte le disposizioni che la legge dà in materia di insegnamento pratico e teorico per avviare l'apprendista a qualifiche superiori ».

A Terni, la C.I.S.L. ha affermato: « Si riscontrano le seguenti inadempienze: molti apprendisti pur avendo terminato il periodo di apprendistato non sono ammessi alle prove di idoneità per la segnalazione della qualifica ».

La commissione interna di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti ha aggiunto: « Per qualche apprendista, però, c'è da lamentare che, nonostante abbia compiuto il periodo di apprendistato, non viene ancora passato operaio. L'azienda ha preso i nominativi dei migliori e sembra intenzionata a fare questo passaggio; però il tempo è trascorso e non se ne è fatto ancora nulla. Molti allievi dovrebbero avere diritto a tale passaggio ».

La direzione della stessa *società*, a sua volta, ha fatto presente che « il periodo di apprendistato ha la durata stabilita dal contratto in base al tipo di studio ed all'età in cui ha iniziato. E noi ci basiamo su quello che stabilisce il contratto. Ogni sei mesi applichiamo gli scatti regolari; i ragazzi vengono retribuiti regolarmente e forniti di tutti i materiali ».

A Roma, i singoli lavoratori di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 sono stati concordi nel dichiarare che, nell'azienda, « l'apprendistato dura 4 anni, dopo di che fanno fare gli esami e, se uno riesce, si aumenta di paga e di grado ».

Per il settore commerciale, la commissione interna di una *azienda di commercio al dettaglio* ha dichiarato: « Gli apprendisti passano nella qualifica di aiuto commessi o di operaio qualificato nei laboratori se hanno la capacità, ma se da informazioni assunte risulta che non rendono, vengono mandati via ».

Un dipendente della stessa *società* ha riferito: « Sono stato promosso aiuto commesso dopo due anni di apprendistato, e spero di passare commesso da un giorno all'altro ».

Per la provincia di *Napoli*, si hanno soltanto alcune dichiarazioni raccolte presso le aziende che hanno formato oggetto di indagine.

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 ha affermato che « il periodo di apprendistato dura di regola due anni ».

Infine, da un accordo stipulato nel 1951 tra i dirigenti della suddetta società ed i membri di commissione interna, accordo riguardante l'assunzione ed il trattamento degli apprendisti, si rileva: « Gli apprendisti assunti dalla società suddetta saranno retribuiti per il periodo di un anno, nella misura del 50% della paga complessiva (compresa la contingenza) stabilita per la categoria ed età. Trascorso il termine suddetto, essi entreranno nel periodo di normale apprendistato, che durerà un anno, durante il quale verrà ad essi corrisposta per intero la retribuzione stabilita dalle vigenti norme in materia (1) (2), per la categoria apprendistato ».

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

Titolo II. — *Assunzione dell'apprendista*.

ART. 3. — v. nota 5, pag. 379.

ART. 4. — « L'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 ».

ART. 5. — « Nelle località dove esistono Centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l'assunzione dell'apprendista può essere preceduta da un esame psicofisiologico, disposto dal competente Ufficio di collocamento, atto ad accertare le attitudini dell'apprendista stesso al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato.

Il risultato dell'esame, comunicato all'aspirante apprendista interessato, non esclude anche se negativo, l'assunzione dell'apprendista stesso.

L'accertamento di cui sopra e le certificazioni relative sono gratuiti ».

ART. 6. — « Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quattordici anni e non superiore ai venti, salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli ».

ART. 13. — v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 2, pag. 383.

Dal colloquio con la direzione di una *azienda chimica* con dipendenti da 51 a 100 è risultato quanto segue: « Il rapporto di apprendistato, di solito, dura da 1 a 2 anni. Alle apprendiste non impartiamo una particolare istruzione teorica nè di carattere generico nè di carattere tecnico, perchè sono fornite di sufficiente titolo di studio ».

Dal colloquio con una dipendente della stessa *ditta* si è desunto quanto segue: « Venni assunta come apprendista ed avevo 15 anni. Sono stata come apprendista per un anno e dopo sono passata direttamente operaia specializzata ».

#### 14. - Le disposizioni relative al collocamento.

Per quanto concerne il collocamento degli apprendisti, il materiale raccolto dalla Commissione parlamentare di inchiesta è troppo scarso perchè, su di esso, si possa formulare un giudizio circa i termini in cui il problema realmente si pone.

In genere, le assunzioni dei giovani avvengono attraverso gli Uffici di collocamento.

Da parte delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e degli stessi imprenditori, si è messo in rilievo, molto spesso, che si dovrebbe permettere in maggior misura l'uso della facoltà di richiesta nominativa, poichè le aziende potrebbero così assumere giovani selezionati ed idonei.

Si deve osservare, peraltro, che le norme di legge sull'assunzione degli apprendisti sono assai precise (tit. II, artt. 3, 4, 5 e 6 L. n. 25) (1) e che, in particolare, per quanto riguarda la « richiesta nominativa » vi sono le limitazioni di cui all'ultimo comma dell'art. 3 (2).

La *Camera del lavoro* di *Aosta*, circa le assunzioni presso una società della zona, ha dichiarato: « Nel regolamento è contemplato che, anche al termine del corso, la direzione, a giudizio insindacabile, assume gli allievi.

Fino al 1953, le assunzioni erano automatiche, perchè vi era uno statuto interno che prevedeva l'automaticità. Dopo di allora, la direzione ha inserito una dichiarazione, la quale stabilisce che l'assunzione non è legata ai corsi.

(1) v. nota 1, pag. 407.

(2) v. nota 5, pag. 379.

Così l'anno scorso c'è stato un caso — per il quale è intervenuta la commissione interna ed anche l'Ufficio regionale del lavoro — in cui la direzione ha risposto che non era tenuta a precisare i motivi della mancata assunzione di un lavoratore ».

Una lavoratrice apprendista di una *azienda tessile* con dipendenti da 101 a 500 di *Vercelli* ha affermato: « Sono entrata in azienda attraverso l'Ufficio di collocamento e guadagno 22 mila lire al mese ».

Dalla memoria presentata dall'*Associazione industriali lombarda di Milano*, circa l'assunzione degli apprendisti, si rileva: « In relazione allo specifico problema dell'apprendistato si deve osservare che la recente L. 25 (1) si è dimostrata inidonea al fine che si era proposta di incoraggiare le assunzioni di giovani lavoratori nelle aziende.

Infatti, se da un lato essa ha concesso apprezzabili riduzioni di carattere contributivo, dall'altra parte ha posto vincoli diversi alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di apprendistato che, con il loro peso, superano i vantaggi accennati.

Si allude, in particolare, alla eccessiva limitazione della facoltà di assunzioni nominative, la cui necessità è tanto più sentita date le caratteristiche del tutto particolari del rapporto di apprendistato ».

Anche l'*Associazione dirigenti aziende industriali di Bergamo*, osserva: « Il problema dei giovani specializzati può, più o meno, essere risolto, dando la possibilità di assumere, magari con richiesta nominativa, all'Ufficio di collocamento.

Bisogna dare all'azienda la libertà di assumere ragazzi per istruirli e per perfezionarli ».

E i dirigenti dell'*Associazione industriali di Piacenza* aggiungono: « Quanto al collocamento degli apprendisti, sarebbe desiderio degli industriali poter fare sempre richiesta nominativa ».

Dalla relazione presentata dall'*Ufficio regionale del lavoro di Venezia*, circa il collocamento degli apprendisti, si rileva: « Per il migliore raggiungimento di tale problema, si è provveduto all'iscrizione degli apprendisti in liste separate, alla istituzione di fascicoli personali e di schedari distinti, nonché all'effettuazione di numerosissimi colloqui con

(1) v. nota 1, pag. 375.

i giovani iscritti nelle liste. Mediante tali colloqui, è stato possibile conoscere le aspirazioni e le tendenze degli interessati, così da indirizzare i medesimi verso quelle professioni che hanno una più larga possibilità di impiego nelle attività produttive locali e che, d'altra parte, si presume siano maggiormente consone alle singole attitudini fisiche e culturali.

Facendo riferimento al tipo dell'azienda si è rilevato che il maggior numero di apprendisti erano occupati nelle varie aziende artigiane della provincia nelle seguenti principali attività economiche: a) industria meccanica; b) industria del legno; c) abbigliamento ed arredamento; d) industria edile; e) industria della trasformazione dei minerali non metalliferi; f) industria delle pelli e del cuoio; g) servizi igienici e sanitari; h) industria metallurgica.

Nelle aziende non artigiane tale graduatoria è risultata invece modificata nel modo seguente: a) industria meccanica; b) attività relative al commercio, turismo e pubblici esercizi; c) industria del legno; d) industria edile; e) industria della trasformazione dei minerali non metalliferi; f) industria alimentare; g) industria dell'abbigliamento ed arredamento; h) industria metallurgica, ecc., ecc. ».

Nello stesso capoluogo, la commissione interna di una *ditta* ha osservato: « L'assunzione degli apprendisti, come qualsiasi assunzione, non avviene attraverso l'Ufficio di collocamento. Il raccomandato riesce ad entrare, ma per chi non ha appoggi non c'è niente da fare! ».

La U.I.L. e la U.I.L.M. di *Genova* riferiscono che « da quando la scuola di una *azienda meccanica* con dipendenti oltre 500 è gestita dal Ministero del lavoro, gli allievi vengono collocati con molta difficoltà ».

La *Camera confederale del lavoro* di *Massa Carrara* ha dichiarato: « Abbiamo fatto assumere centinaia di apprendisti sempre con contratti individuali che, volta per volta, trattiamo con i datori di lavoro. Una caratteristica del marmo è che le piccole aziende assumono giovanotti di 19 anni. Li fanno passare per apprendisti, ma non fanno lavori di apprendisti. L'unica eccezione è la Montecatini che ha assunto una trentina di giovani e fa loro imparare veramente il mestiere ».

La direzione di una *azienda estrattiva* con dipendenti da 101 a 500, della suddetta città ha confermato: « Per gli apprendisti vengono fatti accordi individuali con le organizzazioni sindacali, e le predette organizzazioni accettano di discutere su questo problema ».



Una dichiarazione di particolare rilievo è stata resa dai dirigenti del *Sindacato dipendenti dell'industria estrattiva* aderente alla C.I.S.L. di Grosseto: « Adesso siamo riusciti ad avere anche una scuola professionale; però su questo non riescono a mettersi d'accordo con il Ministero, perchè manca l'intervento diretto dei lavoratori, in quanto l'azienda, intendendo avviare al lavoro nelle sue miniere i ragazzi che usciranno da questa scuola, incontra la difficoltà delle norme sul collocamento ».

### 15. - Gli accordi sindacali sull'apprendistato.

Scarse sono le dichiarazioni circa la esistenza di precisi accordi sindacali che regolino i rapporti di apprendistato, in applicazione della nuova legge (1).

Si riportano, comunque, le dichiarazioni di maggior rilievo.

Dalla memoria presentata dall'*Unione industriali di Varese* si rileva: « La situazione contrattuale nel campo dell'apprendistato non può dirsi perfetta, anche perchè in genere anteriore alla nuova disciplina giuridica sull'apprendistato e di conseguenza non ancora coordinata con tale disciplina ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro di Livorno* è risultato quanto segue: « Gli apprendisti non hanno, nella nostra provincia, nessuna regolamentazione contrattuale. Noi abbiamo cercato di fare degli accordi provinciali per quanto riguarda questo settore, ma non ci siamo riusciti ».

La commissione interna di una *azienda chimica* con oltre 500 dipendenti di Roma ha fatto presente che: « Nella azienda esiste una scuola di avviamento professionale; i ragazzi che vengono assunti come apprendisti sono selezionati dalla scuola e non dall'Ufficio di collocamento. Dopo un anno, la commissione interna è riuscita ad ottenere un accordo, il quale sancisce che, dopo un certo periodo di tempo, questi ragazzi da contrattisti passino a tempo indeterminato.

L'accordo in parola è nato prima che esistesse una legge sull'apprendistato.

In seguito, con la nuova legge, le assunzioni degli apprendisti sono

(1) v. nota I, pag. 375.

avvenute tramite l'Ufficio di collocamento; però, all'interno della fabbrica questi ragazzi sono considerati manovali ».

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 ha stipulato, sin dal 1951, un accordo con la commissione interna per regolamentare il rapporto di apprendistato.

A quanto riferisce l'azienda i termini dell'accordo sono i seguenti: « Gli apprendisti assunti dalla società suddetta saranno retribuiti per il periodo di un anno, nella misura del 50% della paga complessiva — compresa la contingenza — stabilita per la categoria ed età.

Trascorso il termine suddetto, essi entreranno nel periodo di normale apprendistato, che durerà un anno, durante il quale verrà ad essi corrisposta per intero la retribuzione stabilita dalle vigenti norme in materia, per la categoria apprendistato. Alla fine dell'anno di normale apprendistato — cioè del secondo anno di servizio — gli apprendisti verranno sottoposti a prova d'arte da parte dell'azienda, e se tale prova sarà superata dagli interessati con esito positivo, darà loro diritto alla qualifica di operai qualificati; se invece la prova anzidetta desse esito negativo, gli interessati verranno qualificati manovali specializzati. Sia durante il periodo di pre-apprendistato, che durante quello di normale apprendistato, la azienda adibirà gli apprendisti al lavoro inerente alla qualifica ed alla specializzazione alla quale essi saranno preposti e, pertanto, saranno anche adibiti a lavori produttivi. L'assunzione alle condizioni di cui sopra, si intende effettuata indipendentemente dalla età e da ogni altra condizione specifica degli interessati ».

La commissione interna ha confermato le dichiarazioni aziendali: « Tale apprendistato viene normalizzato da un accordo aziendale stipulato tra la direzione e la commissione interna nei limiti previsti dalla legge sull'apprendistato. Il suddetto accordo avallato dalle organizzazioni sindacali ha dato la possibilità di far assumere una rilevante aliquota di giovani. Basta rilevare che, prima dell'accordo, la percentuale dei giovani nella fabbrica era dell'1% di oggi ».

#### **16. - Il trattamento previdenziale per gli apprendisti.**

Le notizie reperite circa i problemi assistenziali e previdenziali degli apprendisti non sono numerose; e, pertanto, esse hanno un carattere assolutamente indicativo, per limitati aspetti, senza permettere di trarre alcuna conclusione di rilievo.

E' anche da tenere presente che le norme contenute nella L. n. 25 (artt. 20, 21, 22) (1) sono state integrate dall'art. 1 della L. 8 luglio

(1) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).*

.....

ART. 20. — « E' costituita una gestione speciale in seno al Fondo per l'addestramento professionale dei lavoratori, di cui all'art. 62 della L. 29 aprile 1949, n. 264, per provvedere alle spese connesse all'attuazione delle disposizioni stabilite a favore della formazione professionale degli apprendisti.

Alla gestione affluiscono:

a) una quota parte del contributo annuo dello Stato a favore del Fondo, nella misura che sarà stabilita annualmente con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro;

b) una quota parte dei contributi straordinari previsti dall'art. 62, lettera a), della L. 29 aprile 1949, n. 264, nella misura che sarà stabilita con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con il Ministro per il tesoro;

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

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

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

Sulle disponibilità della gestione speciale sentito il Comitato di cui all'art. 1, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale provvede:

1) al sovvenzionamento ed al finanziamento delle iniziative aventi per iscopo l'insegnamento complementare degli apprendisti;

2) alla spesa comunque connessa allo sviluppo ed al perfezionamento della formazione professionale degli apprendisti;

3) al sovvenzionamento dei centri di orientamento e di addestramento professionale ».

ART. 21. — « Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

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 L. 11 gennaio 1943, n. 138, e successive modificazioni ed integrazioni per le seguenti prestazioni:

1) assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;

2) assistenza specialistica ambulatoriale;

3) assistenza farmaceutica;

4) assistenza ospedaliera;

5) assistenza ostetrica;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

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

1) le prestazioni concernenti la cura;

2) le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. 1 della legge 28 febbraio 1953, n. 86;

3) l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Le prestazioni previste dal presente articolo competono ai soli apprendisti » (*modificato dall'art. 3 della L. 8 luglio 1956, n. 706*).

ART. 22. — « Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui

1956, n. 706 (1), per quanto si riferisce alla erogazione degli assegni familiari agli apprendisti capi famiglia.

In tal modo, sono stati eliminati i motivi di doglianza da più parti sollevati circa tale questione per il fatto che la L. n. 25 (2) aveva dato luogo in alcuni casi ad un peggioramento della situazione in atto.

Riportiamo, comunque, le dichiarazioni più interessanti raccolte.

Il problema degli assegni familiari è rilevato dai dirigenti della U.I.L. di *Torino* nei suoi aspetti negativi. Gli stessi, inoltre, sottolineano « le gravi conseguenze che derivano dalla mancata assistenza economica in caso di malattia degli apprendisti ».

A *Milano*, sull'argomento assistenziale e previdenziale, si è tenuta la memoria esibita dalla C.G.I.L., soprattutto rilevando il « brusco passaggio », con l'applicazione della legge, dalla situazione precedente e più favorevole per gli apprendisti in materia assistenziale e previdenziale, alla situazione successiva.

al precedente articolo, è effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di lire 130 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

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

- a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;
- b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;
- c) per l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute al Fondo per l'adeguamento delle pensioni e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;
- d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 20.

Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione, questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 300 giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 41, lettera b), del R.D. 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore delle marche settimanali, previste nel primo comma e la misura minima di retribuzione, indicata nel comma precedente, possono essere modificati con D.P.R. su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale » (*modificato dall'art. 4 della L. 8 luglio 1956, n. 706*).

(1) v. nota 3, pag. 377.

(2) v. nota 1, pag. 375.

Sul problema degli assegni familiari la commissione interna di una *azienda chimica* con oltre 500 dipendenti dichiara: «E' già stata fatta la proposta affinché il regolamento specifichi che all'apprendista capo-famiglia debbono essere erogati gli assegni familiari».

Per il *settore pubblici esercizi, albergo e mensa* si ha la seguente dichiarazione della *Camera del lavoro*: «Per quanto riguarda le assicurazioni sociali, esiste, come abbiamo già detto, il problema degli assegni familiari. Tempo fa, l'I.N.A.M. non corrispondeva l'integrazione ai lavoratori; lo faceva solo dietro nostro intervento. Ora la questione è stata appianata».

La *Camera del lavoro* di *Bergamo* osserva: «Nel settore abbigliamento — il fenomeno però non manca di verificarsi nell'industria e nell'agricoltura — è quasi generale il caso della consegna del salario senza il regolare prospetto paga, la non assistenza dei lavoratori e la indebita utilizzazione dei giovani».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda metal-lurgica* con oltre 500 dipendenti di *Venezia* si apprende: «Vi sono dei ragazzi che hanno famiglia numerosa e che, pur non rivestendo la qualifica di capi famiglia, hanno ugualmente la particolare necessità di guadagnare. Naturalmente questi, quando si ammalano, vengono a piangere qui, perché non sanno se devono venire a lavorare con la febbre oppure restare a casa!».

Nel memoriale dell'*Istituto nazionale confederale di assistenza* (C.G.I.L.) di *Vicenza* si fa presente che: «Con la nuova legge si è venuto a togliere il diritto per gli assegni familiari a carico degli apprendisti capo-famiglia.

Ciò ha colpito gravemente l'economia di parecchie famiglie il cui numero è sensibile, in quanto nella provincia vi è uno sviluppatissimo artigianato che, in prevalenza assoluta, ha dipendenti apprendisti. Oltre a ciò, notevole danno ne è derivato dalla esclusione degli apprendisti dal diritto alla indennità di malattia e disoccupazione che prima della legge era loro garantita».

Secondo i rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Napoli*: «La applicazione della legge sull'apprendistato ha fatto sì che i giovani lavoratori sono stati privati degli assegni familiari; e si tratta di gio-

vani molti dei quali erano già alle dipendenze dell'impresa ed inseriti nella produzione. Data la composizione dei nuclei familiari della nostra provincia e la disoccupazione, molti di questi giovani hanno persone a carico ».

Nella memoria della *Camera del lavoro di Reggio Calabria*, per quanto riguarda il settore dell'edilizia, si afferma: « I giovani assunti in detto settore sono molti; tuttavia, si verificano casi quasi normali di inosservanza alle leggi assistenziali e previdenziali in quanto i lavoratori in genere difficilmente vengono assicurati ».

La C.I.S.L. di *Agrigento* afferma che gli apprendisti che lavorano nelle miniere di zolfo sono « senza alcuna assicurazione ».

## CAPITOLO III

## LA NUOVA LEGGE SULL'APPRENDISTATO

Sommario: 17. - *Le conseguenze dell'entrata in vigore della L. 19 gennaio 1955, n. 25.* 18. - *Le assunzioni di giovani nelle aziende a seguito della entrata in vigore della L. n. 25.* 19. - *Osservazioni e rilievi in merito alla L. n. 25 ed alla sua applicazione: a) nell'Italia settentrionale.* 20. - *b) nell'Italia centrale.* 21. - *c) nell'Italia meridionale ed insulare.*

**17. - Le conseguenze dell'entrata in vigore della L. 19 gennaio 1955 n. 25.**

Notevolmente contrastanti appaiono in genere le dichiarazioni sulle conseguenze della nuova legge sull'apprendistato (1).

Da parte delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro sono messi in rilievo gli oneri derivanti dalle norme entrate in vigore che non compensano le facilitazioni, onde la legge nel suo insieme costituirebbe, più una remora, che un incremento all'assorbimento dei giovani.

Da parte delle organizzazioni dei lavoratori, si è osservato, spesso, che i datori di lavoro assumono i giovani con la qualifica di apprendisti per beneficiare della riduzione degli oneri contributivi, ma che lo scopo di ottenere un aumento delle assunzioni per addestramento professionale non è stato raggiunto.

In verità, peraltro, da diversi dati forniti da alcuni Uffici del lavoro, si è appreso che si è avuto un incremento di assunzioni, a seguito dell'emanazione della legge sull'apprendistato.

Comunque, nelle dichiarazioni che si riportano, il fenomeno, pur nei suoi contrastanti aspetti, è messo nel dovuto risalto.

**18. - Le assunzioni di giovani nelle aziende a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 25.**

In merito alla situazione delle assunzioni degli apprendisti a seguito dell'entrata in vigore della nuova L. n. 25 (1), riportiamo le dichiarazioni più interessanti raccolte nelle provincie visitate.

(1) v. nota 1, pag. 375.

A Torino, l'*Associazione dirigenti di azienda* ha dichiarato: « In molte aziende la legge dell'apprendistato, anziché facilitare e risolvere la questione degli apprendisti, ha reso più difficile l'assorbimento dei medesimi. Perchè quando si fa una legge la quale dice: questi apprendisti non devono fare più di 40 ore, e non possono più essere inseriti nella squadra perché questa ne fa 48, l'apprendista se ne va via prima. Pertanto, quando si verifica la possibilità di fare un lavoro che sarebbe suo specifico, egli se ne va e non può essere trattenuto. Inoltre, non può fare dei cottimi. Ora se, invece, è immesso in una catena dove tutti sono cottimisti, gli altri non lo vedono con favore perchè egli non ha nessun interesse a far presto; quindi, reca danno a tutti e allo svolgersi del lavoro ».

L'*Unione industriali* ha così riferito in materia: « Per la provincia di Torino, si è potuto rilevare, nell'applicazione pratica della legge, come tutti i rilievi producano, in realtà, piuttosto una remora che non un incremento nell'assorbimento e nell'assunzione di nuove leve di lavoratori; e che causa di questo risultato è l'aver voluto regolare l'apprendistato in maniera astratta e senza tener conto delle vere necessità della vita del lavoro nelle aziende di qualsiasi tipo. Dà prova di questo il censimento che, su disposizione del Ministero, l'Ufficio del lavoro ha portato a termine in Torino e provincia.

Da questo censimento è risultato che le aziende che hanno dichiarato di avere apprendisti alle loro dipendenze sono 4.748: 2.700 artigiane e 2.048 industriali. Tra gli artigiani (2.700) sono in forza 4.700-4.800 apprendisti. Le aziende industriali che hanno risposto al censimento sono in Torino 1.540 con 5.600 apprendisti ed in provincia 508 con 2.330 apprendisti. Gli apprendisti complessivamente censiti in provincia di Torino sono circa 12.600.

Se si esaminano queste cifre e le dichiarazioni fatte in occasione del censimento da alcune delle più grandi aziende, notiamo che il numero di questi giovani che vogliono imparare un mestiere è molto basso in relazione alle unità di lavoratori occupati in Torino e che molte, anche tra le più grandi aziende, non hanno apprendisti, preferendo agli innumerevoli obblighi che importa la legge, classificarli come allievi di scuola professionale interna o qualificarli come manovali ».

Per la provincia di *Vercelli*, ad avviso della C.I.S.L. di *Biella*: « La legge sull'apprendistato non ha favorito molto l'assunzione di giovani lavoratori. Difatti, i datori di lavoro lamentano che gli oneri attribuiti



dalla legge a loro carico non compensano per nulla le facilitazioni che loro devono fare ai giovani lavoratori. Non ci constano — almeno per quanto è a nostra conoscenza — casi di giovani lavoratori che siano sfruttati.

Abbiamo constatato che qualche datore di lavoro, per eludere la legge sull'apprendistato, assume il giovane lavoratore come manovale. La nostra organizzazione sindacale è intervenuta più volte per fare osservare le leggi in materia previdenziale ed i contratti di lavoro. Non sono stati interventi di carattere generalissimo, ma tuttavia, ce ne sono stati in numero notevole ».

La U.I.L. della stessa città ha precisato quanto segue: « L'apprendistato nel campo tessile interessa perché si ha la sensazione che sia assunto poco personale. Infatti, c'è disoccupazione giovanile. Forse la nuova legge potrà costituire un rimedio a tale situazione ».

Per quanto riguarda *Milano*, si riportano alcune risposte che meglio chiariscono le conseguenze della nuova legge sull'apprendistato.

I dirigenti di *aziende industriali* dichiarano: « In certe aziende non si assumono apprendisti perché non esiste la possibilità di effettuare licenziamenti ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 ha affermato: « Per quanto riguarda gli apprendisti, abbiamo avuto un numero di giovani, assunti come apprendisti. Interventata, poi, la nuova legge sull'apprendistato, qui da noi non si è potuta attuare ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 ha osservato: « Attualmente vi sono in fabbrica sette apprendisti, precedentemente essi erano 25. Quando è entrata in vigore la legge sull'apprendistato, sono stati passati fra gli operai. Attualmente non vengono più fatte assunzioni come apprendisti, ma come manovali. Vi saranno in fabbrica circa 40 operai inferiori ai 25 anni ».

La direzione della stessa *ditta* ha fatto le seguenti precisazioni: « Noi abbiamo assunto degli apprendisti nei reparti dove risultava consigliabile allevare dei giovani. In altri reparti sarebbero necessari giovani che escono dalle scuole professionali; un tornitore o un rettificatore occorre che abbiano già una preparazione ».

Ed ecco altre dichiarazioni sull'argomento:

— commissione interna di una *azienda meccanica* con dipendenti da 51 a 100: « Da quando è uscita la legge sugli apprendisti (1), questi vengono assunti come garzoni »;

— commissione interna di una *azienda tessile* con dipendenti oltre 500: « Da quando è uscita la legge sugli apprendisti (1), nessuna assunzione è stata effettuata »;

— commissione interna di una *azienda chimica* con dipendenti oltre 500: « Noi qui abbiamo apprendisti, inquadrati come tali, che vengono affiancati ad operai qualificati o specializzati per un periodo di tirocinio. Questo è tuttavia il primo anno in cui si esegue questo sistema, in applicazione della legge sull'apprendistato ».

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 51 a 100 ha precisato quanto segue: « Abbiamo alle nostre dipendenze n. 12 apprendisti ed il trattamento applicato agli stessi è quello stabilito dalla L. n. 25 (1) ».

A *Bergamo* le aziende con lavoro continuativo preferiscono costituire e finanziare scuole; e, tra gli allievi, poi, assumere i più preparati.

A *Varese*, dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro*, si rileva: « L'entrata in vigore della legge (1) ha portato ad una maggiore assunzione di giovani nella misura di circa il 30% di quelli in cerca di prima occupazione. Tali assunzioni hanno riguardato i giovani di età dai 14 ai 17 anni, mentre i giovani dai 18 anni in avanti molto difficilmente sono assunti, sia per la questione salariale, sia per il problema del servizio militare.

La L. n. 25 sulla disciplina dell'apprendistato (1) ha trovato nella nostra provincia una applicazione assai parziale. E' stata prontamente accolta dagli imprenditori per quanto riguarda gli sgravi assicurativi, mentre sono state trascurate od ignorate le norme relative all'insegnamento professionale sia sui luoghi di lavoro, sia complementari ».

La C.I.S.L. fornisce la seguente dichiarazione: « La L. n. 25 (1), disciplinando il rapporto di lavoro degli apprendisti, precisa che questi ultimi non possono essere inseriti nel processo produttivo come gli altri giovani che non rivestono tale qualifica; ne consegue che molte

(1) v. nota 1, pag. 375.

aziende, anziché assumere apprendisti e sottostare alle particolari norme di legge che regolano l'apprendistato, hanno preferito assumere dei garzoni ».

Ad avviso delle A.C.L.I.: « La legge sull'apprendistato (1), nelle aziende tessili, favorisce un sistema di sfruttamento delle adolescenti, le quali vengono impiegate grazie alla loro sveltezza, nei medesimi lavori delle operaie qualificate con eccessivo sfruttamento del loro fisico, mentre lo spirito della legge chiaramente è ispirato ad evitarlo, usufruendo invece il datore di lavoro delle riduzioni contributive previste dalla legge stessa ».

Ed ecco la dichiarazione di un dirigente dell'*Associazione artigiani*: « Io, per esempio, ho 5 o 6 garzoni. Un apprendista non lo prenderei perché, in base alla nuova legge, egli non potrebbe scopare, andare alla stazione a prendermi il materiale che mi occorre ed altro; per cui ritengo che sia utile l'opera di un garzone, al quale posso anche dare una lezioncina quando sbaglia e, tuttavia, impara a lavorare bene! ».

A *Venezia* dal colloquio avuto con i dirigenti della U.I.L. si rileva: « Dopo la legge non abbiamo visto gran che! Soltanto scarsissime sono state le assunzioni; e vediamo che, anche a mezzo di nostre amicizie, di numerose raccomandazioni, non si sono verificate assunzioni di apprendisti, in quanto le aziende preferiscono assumere gente pratica del mestiere. Quando si assumerà gente, prenderanno quelli dei contratti a termine e li transiteranno nell'azienda ».

Ad avviso del *Sindacato dirigenti di aziende industriali*: « L'assunzione degli apprendisti varia da azienda ad azienda ».

L'*Ufficio regionale del lavoro* fornisce i seguenti dati sull'assunzione di apprendisti presso le aziende della provincia: « In effetti, mentre gli apprendisti disponibili al 1° marzo 1955 risultavano, da un censimento effettuato da questo ufficio, in numero di 3.176 (di cui 2.198 maschi e 978 femmine), appartenenti per lo più alla industria (2.865), essi erano saliti, alla data del 31 marzo 1956 a 7.155 (di cui 5.135 uomini e 2.020 donne), con un incremento, quindi, di 3.979 unità ».

A *Vicenza*, l'*Istituto nazionale confederale assistenza* (I.N.C.A.) (C.G.I.L.) afferma: « L'incremento della assunzione dei giovani nelle aziende, indicato anche dalla legge, non si è affatto rilevato, mentre si

(1) v. nota 1, pag. 375.

può riscontrare una grave inosservanza della legge da parte delle aziende, sia per quanto concerne l'obbligo assicurativo, sia per il rispetto delle ferie ».

La direzione di una *azienda tessile* con oltre 500 dipendenti, a sua volta, dichiara che: « Per quanto riguarda gli apprendisti attualmente in organico ammontanti a n. 21 unità, vengono applicate le recenti disposizioni di legge; in genere, però, la azienda assume giovani che abbiano già frequentato la scuola professionale esistente nella zona, e il periodo di apprendistato è ridotto di 2-3 mesi rispetto a quello contrattuale ».

A *Genova*, la C.G.I.L. afferma: « Da anni, e specialmente dopo la emanazione della legge sull'apprendistato, i lavoratori richiedono di elevare la percentuale di manodopera giovanile e la costituzione di corsi aziendali di qualificazione professionale. Generalmente, invece, si verifica che i giovani lavoratori vengono assunti perchè i loro salari sono più bassi e permettono di sopportare minori oneri salariali ».

Inoltre, la suddetta organizzazione sindacale fa la seguente dichiarazione riguardante una officina: « E' stato assunto qualche apprendista; però, la direzione non intende applicare la legge sull'apprendistato ».

Dal colloquio con la C.I.S.L. si rileva: « La legge sull'apprendistato ha dato un certo gettito nelle assunzioni dei giovani; però dobbiamo dire che è stata applicata a tutto vantaggio di quella che può essere la economia padronale che persegue lo sfruttamento del ragazzo ».

Il *Sindacato ligure dirigenti di aziende industriali* afferma che: « In una grande azienda meccanica non ci si avvale delle disposizioni emanate dalle circolari ministeriali, in quanto vengono assunti ragazzi, non come apprendisti, ma come garzoni e retribuiti regolarmente, in quanto si ritiene sia meglio l'affiancamento al maestro che non l'esercizio in una attività scolastica ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti si rileva che con l'entrata in vigore della legge sull'apprendistato sono stati assunti degli apprendisti.

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 assicura: « Gli apprendisti sono registrati regolarmente e viene loro applicata la legge per gli apprendisti. Essi, inoltre, non fanno lavori di manovalanza ».

A *Piacenza*, l'*Associazione industriali*, lamenta: « La legge sull'apprendistato ha apportato uno sfasamento tra il lavoro dell'apprendista e quello degli altri operai, a causa dell'orario, delle scuole teoriche, della impossibilità di eseguire ore straordinarie, del più prolungato periodo di ferie. Queste difficoltà non favoriscono certo una maggiore assunzione di apprendisti.

Quanto al loro collocamento, sarebbe desiderio degli industriali poter far sempre richiesta nominativa ».

In merito, da parte della *Camera di commercio* si osserva: « In ordine alla situazione dell'apprendistato la nuova legge non impedisce il verificarsi di abusi, per cui talvolta si procede ad uno sproporzionato aumento del numero degli apprendisti (per ridurre le spese contributive), limitando, invece, al minimo l'impiego degli operai ».

Per la provincia di *Firenze*, dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro* si è rilevato che: « La recente legge sull'apprendistato ha indubbiamente agevolato in numerose fabbriche l'assunzione dei giovani lavoratori, ma in nessuna azienda fiorentina esiste oggi una qualsiasi iniziativa per l'istruzione professionale ».

In maniera analoga si è espressa anche la *Camera del lavoro* di *Prato*: « Per quel che riguarda l'apprendistato, non vi è dubbio che, dopo l'ultima legge, molti sono stati i giovani assunti per fare il prescritto corso di apprendistato ».

Anche la C.I.S.L. di *Prato* ha precisato che, in seguito alla recente legge sull'apprendistato, si sono verificate assunzioni.

Ed ecco quanto ha affermato l'*Unione industriali* della suddetta città: « Successivamente all'entrata in vigore della ultima legge, gli apprendisti sono aumentati di 532 unità ».

A sua volta, l'*Ufficio del lavoro* di *Firenze* ha dichiarato: « Sullo apprendistato devo dichiarare che, in base alla nuova legge, si è registrato un incremento nella occupazione di apprendisti; tanto è vero che, prima della legge, in provincia di Firenze, risultavano occupati 3.000 giovani, dopo l'entrata in vigore della stessa, gli apprendisti sono aumentati fino a 7.000 unità ».

In una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 che ha fornito oggetto di indagine, la commissione interna ha fatto la seguente

dichiarazione: « Fino al 1954, vi era qualche apprendista (12 nell'anno 1954); a seguito della promulgazione della legge sull'apprendistato la direzione ha deciso di sopprimere il reparto apprendisti.

La commissione interna si adoperò in quella occasione perché i 12 apprendisti fossero assunti dall'azienda come operai qualificati. Lo sforzo della commissione interna riuscì solo a metà, in quanto 6 apprendisti furono passati fra gli operai qualificati e gli altri furono inquadrati fra i manovali qualificati con la promessa che con il tempo sarebbero passati operai ».

A sua volta, la direzione della stessa *ditta* ha precisato: « Avevamo degli apprendisti fino a circa 8 mesi fa; poi, in seguito all'entrata in vigore della nuova legge sulla materia, per ragioni tecniche organizzative, il nostro stabilimento ha deciso di non avere più apprendisti.

Al momento in cui intervenne la decisione, gli apprendisti erano in numero di 12; 6 di essi, avendo i requisiti, sono passati alla categoria di operai qualificati e gli altri 6 continuano l'apprendistato sotto forma di manovali specializzati.

Speriamo che, entro il prossimo semestre, questi manovali specializzati possano avere i requisiti per essere passati alla categoria di operai qualificati. Devo dire che almeno il 40% della nostra maestranza proviene dall'apprendistato che si faceva presso il nostro stabilimento in passato. La maggioranza dei nostri operai ha una anzianità presso lo stabilimento da 15 a 20 anni come media; gli ultimi operai assunti hanno una anzianità di 4 o 5 anni ».

A *Pisa*, i dirigenti dell'U.I.L. si sono così espressi: « Per quanto riguarda l'apprendistato, nonostante la emanazione della legge relativa, non risulta che, nella provincia, si siano determinate assunzioni di apprendisti nella misura che si poteva sperare. Vi è, comunque, una tendenza ad utilizzare i minori non come apprendisti, ma come garzoni; e cioè immettendoli nella lavorazione normale.

Si verifica anche il caso di giovani assunti come operai comuni prima della emanazione della legge, e classificati poi apprendisti, usufruendo perciò del beneficio della minore contribuzione ».

L'*Unione industriali* ha dichiarato che: « L'assunzione degli apprendisti, già ostacolata dalla elevatezza dei trattamenti economici contrattuali, non trova facilitazione nella L. n. 25 (1), che pur prevede no-

(1) v. nota 1, pag. 375.

tevolissime agevolazioni contributive. Causa di ciò: *a*) la disparità di orario di lavoro (44 ore) (1); *b*) il divieto di eseguire straordinari (1); *c*) il più elevato numero di ferie (2); *d*) il divieto di partecipazione a lavorazioni a turno (3)».

Il Comitato di coordinamento (C.G.I.L.) di una *azienda chimica* con oltre 500 dipendenti ha affermato: « In tutto il complesso industriale non vi è un solo apprendista, perché non si vuole applicare la legge sull'apprendistato. I giovani che, per quattro anni, hanno frequentato il corso aziendale, vengono assunti con contratti ad economia con la qualifica di manovali ».

A tale proposito, la direzione della *ditta* sopracitata ha precisato: « Non è stata ancora applicata la legge sull'apprendistato e, pertanto, i lavoratori dai 18 ai 27 anni sono considerati alla stregua degli altri dipendenti, salvo le norme particolari di legge e di contratto ».

A *Livorno*, la C.I.S.L., nella sua relazione, ha riferito: « Come la legge sull'abolizione delle ore straordinarie (4), così anche la L. n. 25 (5) sull'apprendistato, non ha trovato molta corrispondenza nelle aziende della nostra provincia ».

La *Camera del lavoro* ha precisato che « vi era una scuola per apprendisti ed ora non vi è più ». L'U.I.L. ha aggiunto che « non vi sono aziende artigiane ».

L'*Associazione industriali* ha affermato: « A Livorno manca un artigiano vero e proprio; ed esclusa qualche azienda, il resto sono dei parrucchieri, delle piccole officine, in cui, più che un apprendista ci può essere un garzone. Però, se non c'è l'apprendistato nelle aziende, ci sono molti corsi chimici e meccanici ».

A *Massa Carrara*, dal colloquio con la direzione di una *azienda estrattiva* con dipendenti da 101 a 500 si è rilevato: « Per quanto riguarda gli apprendisti, qui, in base all'ultima legge ne sono stati presi circa 11. Questi apprendisti non frequentano la scuola del marmo, perché

(1) v. nota 1, pag. 395.

(2) v. nota 1, pag. 398.

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 1, pag. 237.

(5) v. nota 1, pag. 375.

specialmente per le cave essa non è di alcuna utilità, poiché è di carattere artistico ed a Carrara questo lavoro va scomparendo.

Abbiamo bisogno continuo di questi apprendisti, perché altrimenti questa maestranza va a sparire. Per la loro paga abbiamo fatto un contratto particolare: l'aumentiamo semestralmente. Abbiamo apprendisti molto bravi che prendono quasi la paga di un operaio ».

A *Siena*, i dirigenti dell'*Associazione industriali* hanno affermato che: « Ci sono gli apprendisti nelle aziende; specialmente ora con la nuova legislazione. Noi andavamo incontro ad una lacuna grave; uno dei torti delle vecchie organizzazioni fasciste è proprio di aver rovinato l'apprendistato. Non c'era più un buon operaio. Ora non so se in qualche azienda si abusa e non si faccia il vero apprendistato; però, per quanto riguarda l'osservanza di queste leggi, io assicuro che tutto è normale. Entro un anno noi abbiamo avuto un ingresso di 800 apprendisti ».

A *Grosseto*, il problema dell'apprendistato è stato esaminato nel settore dell'*azienda estrattiva*.

Dalla relazione presentata dall'*Associazione provinciale degli industriali* si rileva: « A seguito della legge sull'apprendistato, si è verificato un subitaneo fenomeno di incremento nella occupazione di apprendisti da parte di molte piccole aziende della provincia.

Il fenomeno non ha avuto sviluppo e continuità, ma si è affievolito nella fase di prima applicazione della legge stessa, perchè la piccola industria, a differenza delle aziende a carattere artigiano, non ha potuto usufruire dei vantaggi conseguenti alla applicazione delle nuove norme.

Non esistono scuole professionali, ma ci risulta che alcune aziende minerarie istituiscono, ogni anno, corsi teorico-pratici di aggiornamento per operai qualificati e specializzati ».

Anche la C.I.S.N.A.L. ha confermato che: « Nelle miniere non esistono apprendisti. Solo le aziende a carattere artigiano hanno provveduto ad assumere apprendisti usufruendo dei vantaggi conseguenti alla pubblicazione della nuova legge sull'apprendistato ».

A *Terni*, dal colloquio con la *Camera del lavoro* si è rilevato che: « Gli unici ad avvantaggiarsi della legge sono stati gli artigiani che, peraltro, non sono una categoria molto numerosa. Detta legge, data la modesta entità di tale settore, può dirsi che in sostanza non ha conseguito i risultati sperati ».



La C.I.S.L. ha dichiarato: « La legge sull'apprendistato non ha determinato un vero e proprio incremento di occupazione. L'incremento verificatosi nelle botteghe artigiane è soltanto apparente, in quanto è dato dalla regolarizzazione della posizione di apprendisti già occupati, ma non denunciati ai fini delle assicurazioni sociali ».

Nella relazione, la detta *organizzazione sindacale* aggiunge che: « La recente legge sull'apprendistato, la quale ha concesso notevoli benefici per le aziende disposte ad assumere giovani, non ha trovato quella larga diffusione di impiego che si sperava e che era auspicabile.

All'infuori di una azienda metallurgica con oltre 500 dipendenti che ha alle sue dipendenze poco più di 100 apprendisti, le altre aziende della provincia hanno nuclei trascurabili di apprendisti ».

Il *Sindacato dirigenti di azienda* afferma: « Gli stabilimenti siderurgici della zona hanno assunto circa 200 apprendisti, i quali sono trattati generalmente secondo le norme contrattuali ».

La direzione di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti fornisce i seguenti dati: « Nei riguardi degli operai la società non ha potuto, fino alla fine del 1953, effettuare una immissione di giovani energie in conseguenza dell'esuberanza di personale in cui si dibatteva lo stabilimento.

Invece, da tale epoca fino a tutt'oggi, si è proceduto, anche se non strettamente richiesto dalle esigenze produttive della fabbrica, all'assunzione di circa 150 apprendisti fra i 14 ed i 18 anni, i quali sono stati affiancati ai migliori operai specializzati e qualificati per acquisire le necessarie nozioni tecnico-pratiche ».

A *Roma*, per il *settore dell'edilizia*, la situazione viene puntualizzata come segue dalla U.I.L.: « Malgrado le norme di legge che regolano la materia e la buona volontà dimostrata dagli organi ministeriali per favorire l'occupazione dei giovani, anche nei cantieri edili, la situazione permane negativa nei riguardi degli stessi.

Nell'edilizia non esiste un apprendistato inteso come tale ed i pochi giovani, che, nel settore, vengono assunti, generalmente lo sono con la qualifica di garzone. Comunque resta il fatto che, sia gli uni che gli altri, debbono rendere quanto un lavoratore di età normale con la sola differenza — è la sola parte che si rispetta della legge — che percepiscono il salario di apprendista o di garzone. Questo vale anche per quanto riguarda gli oneri previdenziali ed assistenziali ».

Infine, per il *settore del commercio*, si ha la seguente dichiarazione del *Sindacato dirigenti di aziende commerciali*: « Che l'azienda si assuma un onere per l'apprendistato, è nello stesso suo interesse. Comunque, si ha l'impressione che sia una legge che riguarda soltanto le grandi aziende. Qualche grande azienda pratica già un suo sistema di preparazione del personale, e dice che di apprendistato non ne ha bisogno. Esse danno al proprio personale tutte le possibilità di evolversi; perciò dicono che non hanno bisogno di apprendisti. Certo è che il personale delle piccole aziende diventa « tutto fare ».

I commercianti sono contenti dell'apprendistato poichè ciò rientra nel loro stesso interesse, ma desiderano che le scuole siano più aderenti alle specializzazioni. C'è qualche azienda che pratica un suo sistema di specializzazione; e dicono che non hanno bisogno dell'apprendistato. La nostra organizzazione è sensibilissima ai problemi sociali e cerchiamo di fare tutto ciò che è in nostro potere ».

La situazione dell'apprendistato nella provincia di *Napoli*, dopo la approvazione della nuova legge, viene riassunta come segue.

La *Camera del lavoro* dichiara: « La legge sull'apprendistato non ha prodotto alcun mutamento del grave fenomeno della disoccupazione giovanile. La stragrande maggioranza delle grandi aziende, dello Stato e private, non ha in organico alcuna aliquota di apprendisti. Invece, è avvenuto che moltissime aziende hanno declassato giovani operai passandoli alla qualifica di « apprendisti » allo scopo di ridurre il salario ed evadere gli obblighi previdenziali. Infine, moltissime aziende hanno svolto « corsi di qualificazione », con il finanziamento statale per poi assumere parte degli allievi con la qualifica di apprendisti. Diffuso è il sistema di considerare apprendisti lavoratori qualificati al solo scopo di aumentare fraudolentemente il periodo di prova stabilito dai contratti e riservarsi la possibilità di licenziamento senza alcuna formalità ».

La *Federazione provinciale metalmeccanici* aderente alla C.I.S.L. afferma: « Uno dei problemi maggiormente sentiti dalla categoria è quello dell'apprendistato, in quanto l'età media degli operai specializzati si aggira sui 40 anni.

L'entrata in vigore della nuova legge (1), seguendo la sorte delle altre leggi a sfondo sociale, non ha trovato appoggio da parte degli industriali ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

Dal colloquio con la direzione di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti si rileva che, presso lo stabilimento, sono attualmente in servizio pochi apprendisti, nei cui confronti viene applicato il trattamento previsto dalle disposizioni vigenti in materia.

Anche la direzione di una *azienda chimica* con dipendenti da 101 a 500 riferisce: « Abbiamo 12 apprendisti nel nostro stabilimento di età inferiore ai 18 anni. Sono stati assunti attraverso il collocamento ed a essi applichiamo integralmente le disposizioni di legge ».

A *Salerno*, la *Camera del lavoro* afferma che: « Il problema dell'apprendistato esiste, ma non è stato risolto neppure con le nuove leggi, perchè le aziende preferiscono soluzioni di fortuna ».

A sua volta, la C.I.S.L. precisa il suo pensiero come segue: « Le aziende hanno approfittato della nuova legge solo per averne i benefici economici. La vera figura dell'apprendista non esiste; si tratta in genere di ragazzi adibiti a lavori vari di manovalanza generica.

Non esistono scuole di alcun genere, nè all'interno delle aziende nè esternamente, salvo per qualche iniziativa di carattere privato ».

Infine, la U.I.L. dichiara: « Si fruisce di tutti i benefici ed esenzioni offerti dalla legge che disciplina l'apprendistato, ma non si intravede alcuna intenzione di attuare il contenuto della legge stessa per quanto riguarda la formazione dell'apprendista ».

A *Palermo*, sull'argomento in esame, si ha soltanto la seguente dichiarazione della direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500: « Il numero degli apprendisti all'incirca è sempre stato quello, prima e dopo la legge sull'apprendistato. Alcuni giovani, prima, erano garzoni ».

#### **19. - Osservazioni e rilievi in merito alla L. n. 25 ed alla sua applicazione: a) nell'Italia settentrionale.**

Numerose sono state le osservazioni fatte sulla nuova legge sull'apprendistato e, naturalmente, i punti di vista dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni sindacali, sono molto spesso antitetici. Da una parte si lamenta che, alle facilitazioni ed alle agevolazioni concesse ai datori di lavoro, non corrispondano adeguati benefici per i giovani, mediante obblighi di assunzioni, rispetto delle leggi, impegno all'addestramento, ecc. Dall'altra parte, si osserva che le concessioni in favore dei lavoratori apprendisti — particolarmente la durata delle

ferie (1) e l'orario di lavoro ridotto (2) — aggravano i costi di produzione e rendono troppo oneroso l'apprendistato.

E' stato anche rilevato che la legge sull'apprendistato talvolta ha avuto l'effetto di far modificare il rapporto contrattuale dei giovani, mediante il cambio della loro qualifica da apprendista a manovale e viceversa, secondo la convenienza delle imprese.

Infatti, alcune aziende, a cagione del particolare orario di lavoro (2), dell'entità delle ferie (1), del divieto di inserire nel lavoro a cottimo ed a incentivo gli apprendisti (3), hanno preferito dare agli stessi la qualifica di manovali o garzoni per non sottostare alle limitazioni imposte dalla legge.

Altre aziende, al contrario, anche per poter beneficiare delle riduzioni dei contributi delle assicurazioni sociali, hanno mutato la qualifica dei manovali e garzoni loro dipendenti in quella di apprendista, pur continuando a far svolgere loro le identiche mansioni precedenti.

Le situazioni locali, poi, fanno accentuare od attenuare alcuni aspetti del fenomeno dell'apprendistato per metterne in risalto degli altri.

Pertanto, dalle dichiarazioni raccolte nel presente capitolo, si avrà modo di conoscere, con maggiore precisione, le varie situazioni, come si presentano nelle provincie che hanno formato oggetto dell'indagine.

A *Torino*, i rappresentanti della *Camera del lavoro* affermano che: « Gli imprenditori, piuttosto che considerare i lavoratori giovani come apprendisti, li considerano come garzoni per non applicare tutti quei — chiamiamoli — benefici, quali la settimana di 44 ore, le ferie prolungate, ecc. ».

I rappresentanti della U.I.L. hanno così dichiarato: « Nell'applicazione della legge, tanto attesa, è venuto fuori proprio l'opposto di quello che noi ci proponevamo.

Prima di tutto, appena gli industriali hanno appreso che l'avere dei giovani con la caratteristica di apprendisti comportava senz'altro la quasi completa abolizione dei contributi previdenziali (4), i giovani che erano alle dipendenze delle ditte sono stati passati alla categoria degli apprendisti. Essi, però, anche — e qui è il fatto negativo — se hanno finito il tempo previsto dalla legge, non diventeranno mai degli operai qualificati, perché la struttura produttiva del lavoro a cui sono adibiti non

(1) v. nota 1, pag. 398.

(2) v. nota 1, pag. 395.

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 1, pag. 413.

permette loro di apprendere un mestiere. Quindi, questa è una vera frode allo scopo che si prefigge la legge!

Ora noi domandiamo che i Parlamentari esaminino questo aspetto assolutamente negativo e provvedano, attraverso il regolamento della legge (1) che è ancora piuttosto incerto, ad eliminare gli inconvenienti che fondamentalmente rendono inoperante la funzione che noi volevamo dare all'apprendistato.

Ma c'è dell'altro più grave ancora! I giovani riconosciuti apprendisti, apprendano o non apprendano un mestiere, sono privati dell'assistenza economica dell'I.N.A.M. Quando cadono ammalati, hanno sì la assistenza medico-farmacologica, però sono privati dell'indennità economica. Ora vi sono dei casi — moltissimi casi — ove il figlio o i due figli che lavorano, sono in sostanza gli unici a farlo, essendo così il sostegno della famiglia. Quando uno di costoro si ammala, non gli danno neppure più il 50% che si percepisce dall'Istituto; quindi, essere ammalato vuol dire per loro privare la famiglia di ogni guadagno ».

Per i dirigenti della C.I.S.L.: « La nuova legge, forse per mancanza di regolamentazione (1), non dà l'impressione di avere dato ciò che si aspettava.

Anzitutto, ci sono le grandi e medie industrie che, per non avere limitazioni nell'orario, preferiscono assumere i giovani come manovali anziché come apprendisti. D'altra parte, si hanno gli artigiani i quali sfruttano la parte a loro favore, cioè il non pagamento degli oneri ».

Nella memoria presentata dalla C.I.S.N.A.L. è detto: « Le norme stabilite dalla legge sull'apprendistato sono praticamente rispettate dalla gran parte delle aziende dei settori interessati all'inchiesta; qualche infrazione si nota nelle piccole aziende ».

Anche per i dirigenti dell'*Unione industriali* della stessa città avviene quanto segue: « La legge sull'apprendistato non ha funzionato molto bene. E questo dobbiamo riconoscerlo. Perché, se noi questa materia l'avessimo trasferita in sede sindacale, forse avremmo risolto ogni cosa. C'è il fatto che la casistica è così varia! Nel campo tessile si è arrivati a dire: io ho una qualificata che ha circa 16 anni ed ho una apprendista di 18 anni. Non si dovrebbero ammettere certe cose! ».

Nella memoria presentata dalla stessa organizzazione datoriale viene riferito: « Si può osservare, in via generale e preliminare, che la legge sull'apprendistato, ormai in vigore da diversi anni, non raggiunge pie-

(1) v. nota 2, pag. 375.

namente tutti gli scopi che si prefigge, particolarmente nuocendole la spiccata natura didattica data al rapporto di apprendistato, e che, mancando ancora il regolamento applicativo (1) ed essendo imprecise e generiche molte dizioni della legge, alcune disposizioni non possono e non vengono in concreto applicate.

Si è rilevato, in sede di critica per l'attuazione del provvedimento, che le agevolazioni, concesse dalle nuove disposizioni, sono in gran parte annullate dagli impegni che vengono ad assumere gli imprenditori per quel che concerne l'insegnamento complementare (ore che devono essere retribuite) (1) (2); per il maggior aggravio per ferie (1) (2) (3), ed even-

(1) *D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato.* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70).

.....  
 ART. 17. — « Le ore nelle quali l'apprendista riceve l'insegnamento complementare sono considerate come ore di lavoro effettivo ai sensi dell'art. 3 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro ».

ART. 18. — « Durante la frequenza dei corsi di insegnamento complementare l'apprendista non può, di massima, fruire delle ferie annuali retribuite, che debbono essere concesse al termine di ciascun corso.

La durata delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, può essere, per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista, frazionata in due periodi ».

.....  
 ART. 24. — « I datori di lavoro, compresi gli artigiani, entro il termine previsto dai contratti collettivi e, comunque, non oltre il quinquennio, attribuiscono agli apprendisti la qualifica professionale di cui all'art. 18 della legge, previa effettuazione di prove di idoneità.

Le modalità di esecuzione delle prove sono stabilite dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro.

I datori di lavoro, compresi gli artigiani, comunicano, entro dieci giorni, all'Ufficio di collocamento competente per territorio, che ne dà comunicazione agli Istituti previdenziali ed assistenziali interessati, i nominativi degli apprendisti a cui sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo maturato il quinquennio o, comunque, compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dai contratti collettivi, non l'abbiano conseguita.

Nel termine di cui al precedente comma, i datori di lavoro comunicano altresì all'Ufficio di collocamento competente i nominativi degli apprendisti, che hanno compiuto 18 anni di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico, ai quali sia stata attribuita la qualifica ».

ART. 25. — « Gli apprendisti, ai quali non sia stata attribuita dal datore di lavoro la qualifica professionale, sono ammessi a sostenere, a loro richiesta, prove finali di idoneità. Le prove sono indette dal competente Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, che ne stabilisce la data e la località di effettuazione, con le modalità stabilite dai contratti collettivi, o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro.

La Commissione giudicatrice, composta da due esperti designati dalla Commissione provinciale per il collocamento, di cui all'art. 25 della L. 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 ».

(2) v. nota I, pag. 383.

(3) v. nota I, pag. 398.

tuali permessi per esami (1), per il limitato orario di lavoro (2), per la qualificazione finale (3) che sarà riconosciuta da apposite commissioni indipendentemente dal giudizio e dalla volontà del datore di lavoro (4).

Per tutti i datori di lavoro, industriali, commercianti ed artigiani, esiste infatti la possibilità di essere esclusi dalla commissione che conferisce la qualifica all'apprendista quando abbia concluso il suo tirocinio, ingiustamente allontanandosi in questa maniera chi è stato per anni la guida del giovane apprendista.

Per valutare l'impaccio creato dalle disposizioni portate dalla legge, basterà notare che tante sono le annotazioni da trasciversi riguardo agli apprendisti sui libretti di lavoro (3) che è stato osservato dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che l'attuale modello del libretto dovrebbe essere opportunamente modificato.

Notevole difficoltà importa, poi, la disposizione che riduce l'orario di lavoro a 44 ore settimanali (2), poichè questa crea, specie nelle piccole aziende ed in molte lavorazioni — albergo e mensa, panetterie, ecc. — sfasamenti tali da sconsigliare la assunzione di apprendisti. Lo stesso è da dirsi per il divieto tassativo di adibire l'apprendista a qualsiasi lavoro di manovalanza (1), poichè se è giusto garantire che un ragazzo assunto per il raggiungimento di una qualifica non debba essere utilizzato soltanto ed in prevalenza per lavoro di manovalanza, è altresì da notarsi che il divieto assoluto crea un eccesso opposto soprattutto nelle piccole e medie aziende. Analoga osservazione va fatta per il divieto di lavoro in serie (1), essendo noto ormai come il lavoro moderno si orienti in maggioranza su questo tipo di produzione, e non potendosi astrarre l'apprendistato da quelle che sono le condizioni normali di produzione.

Altro rilievo di carattere generale è quello dell'inconveniente dell'apprendista capo famiglia che dalla legge viene privato del beneficio degli assegni familiari, ponendosi con questa disposizione un ostacolo ad intra-

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 1, pag. 395.

(3) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
ART. 18. — « Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare gli apprendisti sostengono le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato.

In ogni caso gli apprendisti che hanno compiuto i diciotto anni di età e i due anni di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità.

La qualifica ottenuta al termine del periodo di apprendistato dovrà essere scritta sul libretto individuale di lavoro ».

(4) v. nota 1, pag. 432.

prendere l'apprendistato per quei giovani che si trovino in detta specifica situazione, preferendo essi piuttosto dedicarsi a lavori che consentano la corresponsione degli assegni familiari di cui sopra (1).

Ci si lamenta, inoltre, per i numerosi adempimenti voluti da questa legge, che è nata con l'intenzione di semplificare. Su di una azienda artigiana, per esempio, gravano infatti le seguenti incombenze: *a*) comunicare in più copie l'assunzione dell'apprendista (2) (3); *b*) compiere

(1) A tale inconveniente è stato ovviato con la disposizione normativa contenuta nell'art. 1 della L. 8 luglio 1956, n. 706 (v. nota 3, pag. 377).

(2) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 27. — « I nominativi degli apprendisti artigiani assunti o dimissionati debbono essere comunicati dall'imprenditore artigiano entro dieci giorni dalla data di assunzione o di dimissione all'Ufficio di collocamento competente per territorio al fine del depennamento o della reinscrizione nelle liste dei disoccupati.

L'Ufficio di collocamento deve trasmettere copia della notifica all'Istituto nazionale dell'assicurazione per gli infortuni sul lavoro, all'Istituto nazionale della previdenza sociale e all'Istituto nazionale assistenza malattie ».

.....

ART. 29. — « Gli imprenditori artigiani sono puniti:

*a*) con ammenda da lire 1.000 a lire 5.000 per ogni apprendista assunto o dimissionato senza effettuare la notifica all'Ufficio di collocamento secondo il disposto dell'art. 27, primo comma; e per ogni apprendista nel caso di violazione di quanto disposto dall'art. 11 della presente legge;

*b*) con ammenda da lire 10.000 a lire 30.000 per ogni apprendista notificato come assunto che non eserciti effettivamente l'apprendistato.

Le contravvenzioni potranno essere definite mediante oblazione secondo quanto disposto dal precedente articolo 23, ultimo comma ».

(3) D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato*. (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70).

.....

ART. 7. — « Entro dieci giorni dalla data di assunzione, l'imprenditore artigiano deve notificare per iscritto all'Ufficio di collocamento del Comune, in cui esercita la propria attività, il nominativo dell'apprendista direttamente assunto e la qualifica professionale che lo stesso dovrà conseguire al termine dell'apprendistato.

L'Ufficio di collocamento rilascia ricevuta della notificazione.

Qualora l'apprendista direttamente assunto risieda in località diversa da quella in cui si svolge l'attività lavorativa, l'Ufficio di collocamento, dove ha sede l'azienda, dà comunicazione dell'avvenuto avviamento all'Ufficio di collocamento del Comune di provenienza del giovane lavoratore ».

.....

ART. 16. — « L'esclusione degli imprenditori artigiani dal versamento dei contributi per le assicurazioni sociali, di cui all'art. 22 della legge, non esime gli stessi dall'obbligo di apporre sui libri paga e di matricola le annotazioni e registrazioni prescritte dalle leggi vigenti per ciascun apprendista dipendente ».

.....

ART. 21. — « Agli effetti dell'obbligo prescritto dall'art. 11, lettera *i*) della legge, le informazioni alla famiglia dell'apprendista, o a chi esercita legalmente su di lui la patria potestà, devono essere date a intervalli non superiori a sei mesi ».



varie trascrizioni sul libretto di lavoro (1); *c*) vidimare mensilmente il libretto di assicurazione malattia; *d*) compiere registrazioni particolari dei prospetti paga (2); *e*) dare informazioni periodiche alla famiglia dell'apprendista (3) (2); *f*) comunicare in più copie o per iscritto il licenziamento (4)».

A *Vercelli*, la direzione di una *ditta* ha assicurato che agli apprendisti applica il trattamento di legge; peraltro, « non è in grado di esprimere alcun giudizio sulla legge sull'apprendistato, in quanto è troppo presto per dare un giudizio sulla sua utilità e bisognerà aspettare alcuni anni ».

A *Milano*, la *Camera del lavoro* afferma: « Una delle occasioni di particolare malcontento segnalate nel corso del 1955 in una parte dei lavoratori — e più precisamente fra i giovani — è stata quella dell'entrata in vigore della L. n. 25 che ha determinato situazioni diverse nelle fabbriche della nostra provincia aventi una certa percentuale di manodopera giovanile:

— in alcune, le direzioni aziendali hanno considerato gli apprendisti a tutti gli effetti, dopo l'uscita della legge, non più come tali, ma come garzoni o manovali comuni;

— in altre, la direzione non ha applicato interamente la legge, evasa soprattutto nell'art. 10 (5) (prima dell'uscita della nuova legge, sulle ore straordinarie) e nell'art. 11 che vieta di sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo e in genere a quelle a incentivo e in serie (comma *f*) e che vieta di adibire l'apprendista a lavori di manovalanza (comma *l*) (3);

— invalidazioni da parte dell'Associazione industriali delle elezioni della commissione interna perchè alle stesse hanno partecipato gli apprendisti (e ciò in contrasto con l'art. 8 dell'accordo interconfederale 9 maggio 1953 sulle commissioni interne)».

Secondo la C.I.S.L. della stessa città: « Per aziende di una certa consistenza, è indispensabile che vi sia un imponente di apprendistato, precisamente presso quelle aziende che possono sostenere tale carico ».

(1) v. nota 3, pag. 433.

(2) v. nota 3, pag. 434.

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 3, pag. 377.

(5) v. nota 1, pag. 395.

A sua volta, la U.I.L. *milanese* afferma che: « Nelle aziende con apprendisti non viene seguita la norma della istruzione complementare. (art. 11, lett. b) (1).

Con la legge sull'apprendistato sono state fissate norme che non hanno trovato applicazione e vi sono norme peggiorative di precedenti accordi ».

Di particolare rilievo è la dichiarazione dell'*Associazione industriali lombarda*: « In relazione allo specifico problema dell'apprendistato, si deve osservare che la recente L. n. 25 si è dimostrata inidonea al fine che si era proposta di incoraggiare le assunzioni di giovani lavoratori nelle aziende.

Infatti, se da un lato essa ha concesso apprezzabili riduzioni di carattere contributivo, dall'altro ha posto vincoli diversi alla costituzione ed allo svolgimento del rapporto di apprendistato che, con il loro peso, superano i vantaggi accennati.

Si allude, in particolare, alla eccessiva limitazione della facoltà di assunzioni nominative (2), la cui necessità è tanto più sentita date le caratteristiche del tutto particolari del rapporto di apprendistato; ai limiti posti per l'orario di lavoro dell'apprendista (3) che sono inferiori a quelli stessi indicati dalla legge per la tutela delle donne e dei minori (4), i quali ultimi, si osservi, non sono spesso adibiti a lavori di minore

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 5, pag. 379.

(3) v. nota 1, pag. 395.

(4) L. 26 aprile 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*. (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99).

.....

ART. 17. — « Nei casi in cui dalle leggi sulla limitazione degli orari di lavoro è consentito superare le otto ore giornaliere, l'orario di lavoro non può superare le 10 ore al giorno per i fanciulli e le 11 ore al giorno per le donne che hanno compiuto i 15 anni, ferme restando le maggiori limitazioni stabilite da dette leggi.

Parimenti, nel caso di lavoro a turno, il lavoro di ciascuna squadra non può superare le otto ore e mezza.

L'orario di lavoro si computa dall'atto dell'entrata nella azienda all'atto dell'uscita dalla medesima, esclusi solamente i riposi intermedi di cui agli artt. 18 e segg.

I turni a scacchi possono effettuarsi solo quando siano consentiti dai contratti collettivi di lavoro o, in difetto, dall'Ispettorato corporativo, sentite le competenti Associazioni sindacali.

L'orario di lavoro dei fanciulli e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore. Tuttavia l'Ispettorato corporativo può, in casi particolari, prescrivere la riduzione di tale orario, fino a quattro ore, tenendo conto delle condizioni in cui si svolge il lavoro.

E' vietato adibire le persone, di cui all'art. 11, al trasporto dei pesi, più di quattro ore durante la giornata di lavoro ».

faticosità e non fruiscono dell'intervallo alla prestazione manuale che è procurato agli apprendisti dall'obbligo di frequentare, entro l'orario normale, i corsi di insegnamento complementare (1) (2); alla limitazione e al divieto rispettivamente dei lavori ad incentivo o in serie e di quelli di manovalanza (1), che sono pure necessari se si vuole addestrare l'apprendista ammettendolo in quelle lavorazioni che egli può e dovrà svolgere quando avrà acquisito la sua qualificazione; alla attribuzione di un periodo di ferie notevolmente più lungo (1) (3) di quello concesso ai minori non apprendisti e ai lavoratori anziani (4).

Infine, si deve concludere che qualsiasi vincolismo o imposizione in materia non può essere che controproducente per la soluzione del comune problema ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda milanese* è risultato quanto segue: « Noi siamo rimasti meravigliati che, nella legge sugli apprendisti, mancasse proprio questo: un'imponibile. Se il Governo non impone una assunzione, nessuno la farà ».

La direzione di una *azienda chimica* con oltre 500 dipendenti ha puntualizzato la questione relativa alla richiesta nominativa degli apprendisti come segue: « La recente legge sull'apprendistato, che ha ridotto notevolmente le possibilità di assumere gli apprendisti nominativamente (5), scoraggia invero le aziende nella creazione di scuole professionali, mancando la sicurezza di poter assumere in servizio il personale licenziato dalle scuole aziendali ».

(1) v. nota 1, pag. 383.

(2) v. nota 3, pag. 434.

(3) v. nota 1, pag. 398.

(4) R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825. — Disposizioni relative al contratto d'impiego privato. (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273).

.....  
ART. 7. — « Eccettuato il caso di avvenuta disdetta, l'impiegato durante il contratto d'impiego, ha diritto ad un periodo minimo annuale di riposo, con decorrenza della retribuzione. Tale periodo non può essere minore di:

- a) 10 giorni in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;
- b) 15 giorni in caso di anzianità di servizio da 5 a 15 anni;
- c) 20 giorni, in caso di anzianità di servizio da 15 a 25 anni;
- d) 30 giorni, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni.

E' rimessa al principale la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di riposo. Ove le esigenze dell'azienda lo impongano, potranno essere sostituiti al congedo continuativo riposi più brevi purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo disposto dalla legge ».

(5) v. nota 5, pag. 379.

Ecco quanto è stato rilevato sul problema dell'apprendistato in alcuni particolari settori che sono stati successivamente oggetto di indagine.

Per il *settore del commercio*, il dirigente della C.I.S.NA.L. di *Milano* ha affermato che « il periodo di apprendistato è sempre troppo lungo. Compiuti i diciotto anni, nessuno dovrebbe essere collocato come apprendista. Anche su questo punto la legge (1) sarebbe da rivedere ».

Il dirigente della C.I.S.L. *milanese* ha aggiunto: « L'apprendistato dura a secondo dell'età in cui comincia. Chi inizia il lavoro a 19 anni ha un anno solo di apprendistato ».

Infine, il rappresentante della *Camera del lavoro* dello stesso capoluogo ha detto: « In genere, i datori di lavoro assumono apprendisti ai quali fanno fare il garzone, senza però, concedere a questi i vantaggi dell'apprendistato. Cioè non concedono i venti giorni di ferie e consentono un orario di lavoro ridotto. Tuttavia, si sgravano dal pagamento dei contributi, in quanto li fanno figurare come apprendisti. Quindi si potrebbe dire che la legge viene applicata in modo non conforme al suo spirito ed al suo scopo ».

Dal colloquio con l'*Unione commercianti* di *Milano* si rileva: « Come si può pretendere che una azienda segua una certa regolarità di azione, quando la legge pone gli apprendisti in date condizioni? Non si può stabilire la prevalenza delle mansioni.

Il datore di lavoro del commercio non ha convenienza ad assumere apprendisti. E' vero che paga meno contributi (2) (3), ma li deve far lavorare solo 55 ore (4), pena sanzioni. Non può far fare loro lavoro

(1) v. nota 1, pag. 407.

(2) v. nota 1, pag. 413.

(3) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
 ART. 26. — « Non si applicano agli apprendisti e agli imprenditori artigiani le norme della presente legge contenute negli artt. 3, secondo e terzo comma, 22, 23 e 24 ».

.....  
 ART. 28. — « Al pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni di cui all'art. 21 della presente legge in favore degli apprendisti artigiani provvede, senza onere e formalità alcuna per gli imprenditori, il Fondo per l'addestramento professionale di cui all'art. 62 della L. 29 aprile 1949, n. 264.

L'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 di cui al precedente comma e gli istituti assicuratori per l'intera collettività degli apprendisti artigiani ».

(4) v. nota 1, pag. 395.

straordinario (1), deve inviarli alla scuola (2). Quindi, se risparmia dal lato contributi (3), potrà avvantaggiarsi momentaneamente, ma se non segue quelle che sono le disposizioni di legge, il lavoratore apprendista reclamerà la frequenza ai corsi, l'orario stabilito, e la ditta dovrà per forza regolarizzare la sua posizione.

Perciò le 44 ore stabilite si ridurrebbero a molto meno, in maniera che il datore di lavoro, avvantaggiandosi da un lato, si troverebbe a pagare dopo molto di più.

Nel commercio, i ragazzi assunti come garzoni fanno un po' di tutto, imparando il mestiere. Assumendo apprendisti, i padroni devono invece stare alle disposizioni di legge e questo li preoccupa ».

D'altra parte, dalla memoria presentata dalla *Federazione provinciale lavoratori del commercio* (C.I.S.L.) di Milano, si rileva: « Nel settore commerciale vengono assunti giovani come apprendisti che, invece, sono poi adibiti ad altre mansioni come fattorini, dattilografe e stenodattilografe con certificato di abilità alla professione, facchini e impiegati comuni; e ciò al fine di sgravarsi dei contributi assicurativi ».

Analogamente dalla relazione esibita dalla *Federazione italiana lavoratori commercio* (C.G.I.L.) della stessa città è risultato che: « Nel settore commerciale viene fatto abuso dell'applicazione della legge sull'apprendistato (4), mediante l'assunzione in qualità di apprendisti, di personale giovane (fattorini, facchini, dattilografe e stenodattilografe diplomate, impiegate comuni) al fine di sgravarsi dei contributi assicurativi senza però applicare le minime norme che la legge esige a favore del lavoratore ».

La direzione di una *azienda* ha dichiarato: « La trovo comoda ed interessante, la legge sull'apprendistato, perchè la ditta ha la possibilità di allevarsi bravi commessi. Questa legge ha regolarizzato la posizione dei ragazzi anche con minima spesa, perchè in definitiva si tratta di pagare la sola marca di 170 lire alla settimana (3) ».

(1) v. nota 1, pag. 395.

(2) v. nota 1, pag. 383.

(3) v. nota 1, pag. 413.

(4) v. nota 1, pag. 375.

Per il *settore alimentare*, i dirigenti della *Camera del lavoro* hanno così riferito: « Per l'apprendistato due grandi aziende commerciali applicano la legge. I giovani seguono esattamente il tirocinio relativo all'apprendistato; difatti per il lavaggio dei lavandini, c'è l'uomo di fatica. L'aspetto in questo senso è positivo, c'è solo un punto negativo: i giovani acquisiscono una qualifica, è vero, ma essa è standardizzata.

Se dovessero cercare un altro posto per lavorare non riuscirebbero in nulla in quanto non hanno una cognizione completa di tutto. Nei piccoli laboratori l'apprendista viene trattato come garzone, ma a 18 anni è veramente un operaio rifinito ».

A *Varese*, nella relazione presentata dalla *Camera del lavoro* si rileva che: « I giovani sono stati adibiti a lavori di manovalanza e l'intervento dell'Ispettorato del lavoro, anziché portare all'applicazione della legge sull'apprendistato, ha avuto l'effetto paradossale di far cambiare questi giovani da apprendisti, come erano stati assunti, a manovali ».

A *Bergamo*, i dirigenti della C.I.S.L. osservano che, per l'apprendistato, « la legge ha trovato applicazione solo in un aspetto: quello dell'esenzione dai contributi ».

Secondo la locale U.I.L.: « La legge non ha ottenuto l'effetto che si pensava. L'apprendistato continua a sollevare serie preoccupazioni. Se i posti di lavoro a disposizione degli apprendisti nelle industrie continuano ad essere inefficienti, la maggior causa è data dallo stato dell'artigianato che offre sistemazioni economiche assolutamente irrisorie.

La legge dell'apprendistato ha avuto frutti molto scarsi e ha dato modo a nuove speculazioni da parte del padrone ».

Nella memoria presentata dalla stessa organizzazione sindacale viene precisato: « Nel settore previdenziale, una delle occasioni di particolare malcontento, segnalata, nel corso del 1955, da una parte dei lavoratori, e più precisamente dai giovani, è stata quella della entrata in vigore della legge sull'apprendistato. Tale legge, infatti, ha da un giorno all'altro provocato una improvvisa — e quindi incomprensibile per gli interessati — riduzione delle prestazioni assistenziali fino allora godute. Si è trattato, dunque, in pratica, di un effettivo passo indietro, per ciò che riguarda astrattamente le prestazioni previdenziali, da parte di pochi lavoratori ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali* locale è risultato quanto segue: « I datori di lavoro sono restii ad assumere gli apprendisti, perchè in proporzione al numero di questi devono assumere una percentuale di obbligo di invalidi di guerra (1) e del lavoro (2).

Se non ci fosse questo obbligo saremmo avvantaggiati. In molte fabbriche parecchi apprendisti sono diventati dei garzoni o manovali comuni.

La legge è diventata inoperante. E se non diventerà operante, finirà col fare riproporre il tema del vecchio testo. In effetti, si sono ridotti di molto i motivi che influivano a ritardare le assunzioni delle apprendiste. Buonissima legge in teoria, ma in pratica urta con la dura realtà!

I giovani devono crearsi la loro posizione. Nelle grosse aziende questi problemi sono visti con maggiore larghezza di vedute e possibilità.

Nelle piccole e medie aziende, dove ci sono 200-300 operai, l'applicazione di questa legge si rende sempre più difficile. Il datore di lavoro non apprezza molto il giovane che viene istruito a scuola, perchè la scuola non prepara i ragazzi a svolgere la loro attività di lavoro, mentre il datore apprezza molto di più gli elementi che vengono preparati da scuole aziendali e consorziali. I datori di lavoro dovrebbero sentire l'ini-

(1) L. 3 giugno 1950, n. 375. — *Riforma della legge 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra.* (Gazz. Uff. 28 giugno 1950, n. 146; v. avv. rett. Gazz. Uff. 14 settembre 1950, n. 211).

.....  
 ART. 14. — « Tutti i privati datori di lavoro i quali abbiano alle loro dipendenze come operai ed impiegati più di dieci persone di qualsiasi età e sesso, sono tenuti ad occupare, nella proporzione del 6 per cento, invalidi di guerra di cui all'art. 1 della presente legge e, nella proporzione del 2,50 per cento, invalidi di ambo i sessi di cui all'art. 2.

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 nella proporzione del 3 per cento del personale maschile ed invalidi di sesso maschile di cui all'art. 2 nella proporzione del 2 per cento del personale maschile, nonché invalidi di sesso femminile di cui all'art. 2 nella proporzione del 3 per cento del personale femminile.

Le frazioni percentuali superiori al 0,50 per cento sono considerate unità.

Le imprese di navigazione marittima ed aerea non sono tenute, per quanto concerne il personale navigante, all'osservanza degli obblighi di cui ai precedenti commi ».

(2) D.L.C.P.S. 3 ottobre 1947, n. 1222. — *Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private.* (Gazz. Uff. 17 novembre 1947, n. 264).

ART. 1. — « Le imprese private le quali abbiano alle loro dipendenze più di cinquanta lavoratori tra operai ed impiegati, sono tenuti ad assumere un mutilato o un invalido del lavoro per ogni cinquanta dipendenti, o frazione di cinquanta, superiore a venticinque.

Le imprese di navigazione aerea e marittima non sono tenute, per quanto concerne il personale navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui al precedente comma.

Nel computo di tale percentuale sono compresi i mutilati e gli invalidi del lavoro assunti anteriormente alla entrata in vigore del presente decreto ».

ziativa di unire gli sforzi per creare delle scuole aziendali; non ci sono più qualificati e si devono tenere i pensionati. Vi sono invece molte scuole libere. Anche nella industria, quando si hanno queste scuole fanno delle agevolazioni; ma sarebbe stato meglio che le disposizioni fossero più pratiche.

La L. n. 25 (1) ha avuto il dichiarato scopo di facilitare l'assorbimento da parte delle aziende dei giovani lavoratori, con il duplice fine di ridurre la disoccupazione e di preparare professionalmente un maggior numero di lavoratori. La nuova legge, pur avendo sensibilmente ridotto gli oneri contributivi (2) (3), impone però ai datori di lavoro incombenze di altra natura quali: la limitazione a 44 ore settimanali, dell'orario di lavoro degli apprendisti (4), il prolungamento della durata del periodo di ferie (5), l'obbligo di istituire corsi complementari di istruzione professionale (6), ecc.; onde tali disposizioni finiscono per annullare o quanto meno per attenuare le facilitazioni contributive.

Inoltre, in base alle disposizioni di legge vigenti, gli apprendisti sono considerati alla stregua degli altri lavoratori agli effetti del calcolo delle prescritte percentuali di invalidi di guerra (7) e del lavoro (8) che debbono essere occupati. Anche questo non facilita certamente l'assorbimento di giovani lavoratori presso le aziende industriali ».

A *Sondrio*, la U.I.L. ha rilevato che: « La L. n. 25 (1) è stata interpretata dalle aziende della zona come una pura e semplice esenzione contributiva. In particolare, non trova applicazione il disposto dell'art. 11 di detta legge » (6).

A *Venezia*, i dirigenti della C.I.S.L. ritengono che, « nel caso della legge sull'apprendistato, si tratti di una questione puramente negativa »; e viene citata una industria che « ha sostituito tutto il personale che aveva, con questi apprendisti che non apprendono niente ».

Sempre secondo la C.I.S.L.: « La legge sull'apprendistato prevederebbe dei corsi di istruzione (6); ma questi corsi non vengono fatti, perchè manca l'attrezzatura. Bisogna sapere cose di scuola, bisogna affron-

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 413.

(3) v. nota 3, pag. 438.

(4) v. nota 1, pag. 395.

(5) v. nota 1, pag. 398.

(6) v. nota 1, pag. 383.

(7) v. nota 1, pag. 441.

(8) v. nota 2, pag. 441.



tare spese ingentissime che molte volte sono improduttive. In ogni modo, le ditte se ne servono di questa legge per la parte puramente negativa.

Quindi, è innegabile che l'azienda si trovi nell'impossibilità di attuare oggi l'istruzione professionale prevista dalla legge sull'apprendistato (1). « Secondo gli industriali, la legge concede dei benefici, ma da anche degli oneri, come quelli di dover impartire quelle quattro ore giornaliere di cultura generale e pratica (1); e questo riesce difficile ».

La C.I.S.N.A.L. asserisce: « L'insegnamento professionale non esiste affatto. La nuova legge sull'apprendistato si è risolta in una forma di sfruttamento del bracciante giovanile, perchè le vere industrie assorbono questi apprendisti facendo fare loro i lavori comuni con tutti gli altri operai.

Con la L. n. 25 (1) non si favorisce il vero apprendistato, ma si impiegano questi giovani in altri lavori. Fatta la legge trovato l'inganno!

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....

ART. 11. — v. nota 1, pag. 383.

.....

ART. 16. — « La formazione professionale dell'apprendista si attua mediante l'addestramento pratico e l'insegnamento complementare.

L'addestramento pratico ha il fine di far acquistare all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro al quale dev'essere avviato, mediante graduale applicazione ad esso.

L'insegnamento complementare ha lo scopo di conferire all'apprendista le nozioni teoriche indispensabili all'acquisizione della piena capacità professionale.

I programmi per l'insegnamento complementare dovranno uniformarsi alle norme generali che saranno emanate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero della pubblica istruzione, sentiti i Ministri dell'industria e del commercio e dell'agricoltura e foreste ».

ART. 17. — « La frequenza dei corsi di insegnamento complementare è obbligatoria e gratuita. La obbligatorietà non sussiste per coloro che abbiano già un titolo di studio adeguato.

Nei detti corsi gli apprendisti devono essere raggruppati per grado di preparazione scolastica. Per l'effettuazione dei corsi possono essere utilizzate, d'intesa col Ministero della pubblica istruzione, le sedi delle scuole statali.

L'esercizio dell'attività rivolta all'insegnamento complementare degli apprendisti è sottoposta alla vigilanza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed il Ministero della pubblica istruzione possono sovvenzionare o finanziare le iniziative che si propongono l'esercizio di tale attività ».

ART. 18. — v. nota 3, pag. 433.

La legge è buona per gli artigiani e gli industriali, in quanto ottengono la riduzione dei contributi (1) (2). Non è, invece, buona per i ragazzi, in quanto gli stessi vengono pagati male e, in sostanza, non diventano che manovali generici ».

Da parte dell'*Ufficio regionale del lavoro* si è dichiarato: « La disciplina dell'apprendistato, da noi sempre propugnata nel senso delineato dalla legge, è senz'altro molto utile. Comunque, per quest'anno, non possiamo esprimere ancora dei giudizi in quanto la maggior parte del lavoro è stato indirizzato finora alle rilevazioni statistiche degli artigiani ed all'impostazione dei corsi complementari ».

Dal colloquio avuto con l'*Ispettorato del lavoro* si rileva questa importante constatazione: « Circa l'apprendistato, quello che si è verificato è questo: mancando il regolamento (3), mentre la legge definisce per apprendista colui che va ad apprendere un mestiere, molte aziende hanno invece interpretato la norma nel senso che apprendista sia anche colui che compie il lavoro da garzone ».

Il *Sindacato dirigenti aziende industriali* ha affermato: « Come organizzazione abbiamo accolto con molto piacere l'emanazione della legge sulla disciplina dell'apprendistato (4). Infatti, la carenza esistente in materia era assai penosa ».

A *Vicenza*, i dirigenti della *Camera del lavoro* hanno dichiarato: « La questione è un po' complessa; innanzitutto perchè gli industriali della provincia non vogliono applicare l'ultima legge sulla regolamentazione del lavoro degli apprendisti e si rifiutano di applicarla soprattutto per quanto si riferisce alle tabelle salariali (5) (6). L'apprendista viene ancora trattato come prima. Pertanto, la legge viene violata ».

Dalla relazione presentata dall'*U.I.L.* si rileva: « La nuova legge sull'apprendistato ha permesso il riassorbimento di un certo numero di giovani disoccupati; ma molto forte rimane ancora la disoccupazione, specie giovanile ».

(1) v. nota 1, pag. 413.

(2) v. nota 3, pag. 438.

(3) v. nota 2, pag. 375.

(4) v. nota 1, pag. 375.

(5) v. nota 1, pag. 383.

(6) v. nota 2, pag. 383.

Infine, l'*Associazione industriali* ha asserito quanto segue: « Circa l'attuale situazione dell'apprendistato, la L. n. 25 (1) ha avuto ottima accoglienza da parte delle aziende artigiane, perchè l'apprendista che prima costava, ora non costa più ».

A *Genova*, i rappresentanti della *Federazione impiegati operai metalurgici* (F.I.O.M.) osservano: « Da noi, la situazione è oggi peggiore di prima. Le aziende private trascurano l'apprendistato perchè lo considerano un aggravio al costo di produzione ».

Ad avviso della C.I.S.NA.L.: « Per quanto riguarda l'apprendistato, non si sono avuti motivi particolari di lagnanze, e non risulta che le recenti circolari ministeriali, emanate per regolare l'apprendistato, siano state mal interpretate. Insomma, qui, inconvenienti non ve ne sono stati.

Si può affermare che il serio apprendistato è quello che viene fatto nelle aziende artigiane, dove effettivamente il ragazzo impara perfettamente il mestiere ».

L'*Associazione degli industriali* ha osservato: « La legge concernente la disciplina dell'apprendistato, anche se tardiva rispetto alle necessità connesse con la formazione di lavoratori qualificati, ha in pratica prodotto qualche concreto risultato; ma essa non favorisce molto la formazione dei lavoratori, soprattutto per l'onerosità che comporta l'applicazione di tale legge. Tuttavia, tutte le aziende di grande e media portata sentono il problema e debbono affrontarlo, tanto è vero che si sta provvedendo appunto in questo senso ».

Il dirigente di una *azienda genovese* si esprime nei seguenti termini: « Per gli apprendisti sono molto contento, sia per la legge e sia per l'indirizzo che noi abbiamo adottato ».

Per il *settore trasporti marittimi*, la C.I.S.NA.L. - *Mare* ha così riferito: « Si sta facendo sempre più pressante nel settore la richiesta di personale qualificato nei vari servizi. Con il prossimo avvento della norma che istituisce i turni particolari, tale carenza acquisterà un valore tale che il solo personale, salvo poche eccezioni, che potrà prendere imbarco, sarà personale altamente qualificato.

Si rendono necessari provvedimenti capaci di assicurare un flusso

(1) v. nota 1, pag. 375.

continuo, destinato a rimpiazzare il personale pensionato, di elementi veramente esperti in ogni campo ».

A *Savona*, l'*Ufficio provinciale del lavoro* ha dichiarato quanto segue: « Poiché una indagine effettuata ha dato come occupati — alla data di entrata in vigore della L. n. 25 (1) — n. 800 giovani nei due settori dell'industria e dell'artigianato, e occupati alla data odierna 2.000 giovani negli stessi settori, si deve concludere che, statisticamente, la legge ha dato dei risultati apprezzabili. Se da parte del personale insegnante, sia tecnico che teorico, sia all'interno delle aziende, che fuori nella sede dei corsi complementari, vi saranno la massima serietà, applicazione e volontà, sia negli allievi, che negli insegnanti, la prima applicazione della vigente legge che disciplina l'apprendistato non resterà solo una affermazione statistica.

Occorre, però, dare le maggiori possibilità di vigilare, perché non diventi una legge di comodo per chi vuole soltanto eludere gli oneri che deriverebbero dalla diversa qualifica che il giovane abbia, ad esempio, di garzone ».

La *Camera del lavoro* (C.G.I.L.) ha affermato: « La legge sull'apprendistato non ha dato alcun impulso all'assunzione di giovani nelle aziende, mentre ne sono stati denunciati dalle stesse circa diecimila, che però non esistono. La legge ha portato beneficio al datore di lavoro che, per poter godere dei vantaggi previsti, ha denunciato come apprendisti tutti i giovani che in effetti non lo sono.

La legge sull'apprendistato, quindi, non ha recato alcun beneficio. Esistono per questa categoria evasioni in tutti i campi, legislativo, contrattuale e previdenziale in genere. Tutto questo è dovuto al fatto che manca il controllo diretto circa l'applicazione delle disposizioni; non abbiamo nessuna prova che l'Ispettorato sia andato a controllare le condizioni degli apprendisti ».

Infine, la C.I.S.L. ha riferito che: « Nel 1956, in provincia, sono usciti dalla scuola elementare 15.500 ragazzi; di questi 6.000 sono andati alle scuole medie e soltanto 2.500 alle scuole professionali. L'orientamento è verso la scuola classica. Non vi è coordinamento tra il Ministero del lavoro e il Ministero della pubblica istruzione.

Sono state create scuole professionali nelle località dove non esiste industria, mentre sarebbe necessario istituirle nelle zone industriali per invogliare i giovani a frequentarle ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

Ad avviso del *Sindacato dirigenti di azienda*: « La legge sull'apprendistato è stata controproducente, in quanto ha voluto controllare troppo. Gli apprendisti si formano oggi sfuggendo alla legge; le cose andavano meglio prima. L'apprendistato tipico è quello dell'artigianato, e le persone specializzate sono tutte occupate ».

## 20. - b) nell'Italia centrale.

Passiamo a riportare dati ed elementi raccolti sull'applicazione della L. n. 25 (1) nell'*Italia centrale*.

A *Piacenza*, da parte della *Camera di commercio, industria ed agricoltura* si è osservato: « In ordine alla situazione dell'apprendistato, è da sottolineare il fatto che la nuova legge non impedisce il verificarsi di abusi, per cui talvolta si procede ad uno sproporzionato aumento del numero degli apprendisti — per ridurre le spese contributive — limitando, invece, al minimo l'impiego degli operai ».

Secondo i dirigenti dell'*Associazione industriali*: « La legge sull'apprendistato sembra aver apportato uno sfasamento tra il lavoro dell'apprendista e quello dagli altri operai, a causa dell'orario (2), delle scuole teoriche (3), dell'impossibilità di eseguire ore straordinarie (2), del più prolungato periodo di ferie (3) (4). Queste difficoltà non favoriscono certo una maggiore assunzione di apprendisti.

Quanto al loro collocamento (5), sarebbe desiderio degli industriali poter fare sempre richiesta nominativa ».

Per la provincia di *Firenze*, la C.I.S.L. ha così affermato: « La legge sull'apprendistato è osservata relativamente. Anzitutto perchè, fino all'entrata in vigore della legge, nelle aziende il numero degli apprendisti era limitatissimo; e si è avuta, quindi, una applicazione molto blanda relativamente a questa iniziativa per effettuare la preparazione professionale ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 395

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 1, pag. 398.

(5) v. nota 5, pag. 379.

A sua volta la C.I.S.L. di *Prato* ha fatto presente: « In seguito alla ultima legge sull'apprendistato si sono verificate a Prato delle assunzioni. In realtà, però, la legge non è pienamente osservata, specialmente per quanto riguarda il periodo di apprendistato, perchè l'apprendista in genere viene immesso prematuramente nel ciclo produttivo dell'azienda ».

La *Camera del lavoro pratese* ha riferito: « Per quel che riguarda l'apprendistato, non vi è dubbio che, dopo l'ultima legge, molti sono stati i giovani assunti per fare il prescritto corso di apprendistato.

Peraltro, si deve affermare, senza tema di smentita, che la legge sulla disciplina dell'apprendistato viene usata dagli industriali pratesi per interessi imprenditoriali violando lo spirito e la lettera della legge stessa ».

La commissione interna di una *azienda fiorentina* ha detto: « Sarebbe auspicabile e necessario, che la legge sull'apprendistato, anzichè concedere ai datori di lavoro delle facoltà, ponesse obblighi agli stessi di istituire corsi di apprendistato ».

La direzione della suddetta *azienda* ha osservato che « la nuova legge sull'apprendistato, fissando determinate modalità non è applicabile nella azienda, la quale, non essendo di grandi dimensioni, non ha la possibilità di seguire le prescrizioni di legge ».

La direzione di una *altra azienda* si è espressa come segue: « La legge sull'apprendistato va apprezzata favorevolmente perchè ci dà la possibilità di avviare i ragazzi al lavoro già ben preparati ».

A *Massa Carrara*, l'*Ispettorato del lavoro* ha dichiarato: « Effettivamente, pur non essendo completa, la legge ha dato dei risultati; e per lo meno questi giovani hanno trovato una occupazione. Anche dal punto di vista del mestiere, si possono prevedere soddisfacenti risultati. L'apprendistato ha portato un discreto contributo contro la disoccupazione ».

Dalla relazione esibita dal *Sindacato dirigenti di azienda* si rileva: « Le disposizioni della nuova legge tengono conto delle necessità delle aziende e permettono loro di rinnovare i quadri del personale qualificato e specializzato. Localmente, però, i risultati sono ancora irrilevanti.

I dirigenti ritengono che migliori risultati potrebbero ottenersi se si potesse avere una adeguata preparazione professionale dei giovani

prima che i medesimi vengano immessi nelle aziende. Tale preparazione contribuirebbe molto all'assorbimento degli apprendisti e darebbe garanzia per la formazione dei quadri ad indirizzo prettamente qualificato e porterebbe a diminuire la disoccupazione ».

Il *Sindacato provinciale lavoratori del marmo* (C.G.I.L.) ha affermato: « Non avendo ancora concordato in loco una tabella salariale per i giovani apprendisti, a causa della posizione dell'Associazione degli industriali, non si è potuto stabilire una percentuale di giovani da assumere in ogni azienda ».

Dal colloquio con la C.I.S.L. si rileva che « la L. n. 25 (1) non ha, almeno sino ad oggi, apportato dei grandi benefici all'industria marmifera apuana, neppure sotto il profilo dell'occupazione ».

E la U.I.L. conferma: « La L. n. 25 (1) ha dato sinora frutti molto scarsi, ma in compenso ha offerto il destro a nuove speculazioni da parte padronale.

I datori di lavoro, favoriti da esenzioni e facilitazioni varie, non rispettano generalmente l'orario di lavoro stabilito, non retribuiscono le giornate di ferie annuali se non nella misura stabilita dai contratti collettivi, hanno qualificato apprendisti minori addetti a lavori di manovalanza, non hanno curato la frequenza dei corsi professionali. Esiste, inoltre, una preoccupante serie di disposizioni date dalla Confindustria stessa che vanno dall'esclusione degli apprendisti dalla partecipazione all'elezione di commissione interna — in netto contrasto con l'accordo interconfederale — alla decurtazione della gratifica natalizia a 183 ore.

Scarsi risultati hanno dato finora gli interventi della Confederazione sindacale e delle organizzazioni periferiche. Si invoca un più drastico intervento da parte degli Uffici e degli Ispettorati del lavoro ».

A *Pisa*, l'*Ufficio del lavoro* ha così osservato: « L'esonero totale delle contribuzioni assicurative, a favore degli imprenditori artigiani che assumono apprendisti (2), ha fatto sì che molte attività anche artistiche offrano oggi una certa garanzia di sopravvivenza. Infatti, numerosi « maestri », già privi di dipendenti, hanno assunto giovani discepoli,

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 3, pag. 438.

candidati ad ereditare quei mestieri caratteristici che hanno rappresentato in questa provincia, in particolare, una cospicua fonte di ricchezza.

Una riserva dovrà farsi per quelle aziende che praticano il lavoro in serie, che deve essere escluso per l'apprendista anche per il suo scarso contenuto di specializzazione ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato provinciale dirigenti di aziende industriali* si rileva: « I provvedimenti di legge oggi vigenti — L. n. 25 (1) — non risolvono i problemi dello sviluppo ed assorbimento dell'apprendistato, perchè ne limitano l'impiego (orario di 44 ore, con divieto di straordinari (2) e di incentivi, divieto di lavoro a catena) (3) ».

La direzione di una *azienda chimica* con dipendenti da 51 a 100 ha fatto presente quanto segue: « Dove la nuova legge appare criticabile è nell'aver ammesso per gli imprenditori con oltre 10 dipendenti, la facoltà di richiesta nominativa agli Uffici di collocamento degli apprendisti, soltanto nella misura del 25 per cento del totale degli assumendi (4). Ma la norma maggiormente criticabile appare quella dell'art. 10 (2), secondo cui l'orario dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 44 settimanali, ivi incluso il tempo destinato all'insegnamento complementare. Una prima considerazione scaturisce qui evidente, ed è che la legge sulla tutela del lavoro minorile in genere (5) non contiene una tale limitazione, per cui non si vede la ragione di una diversità di trattamento tra lavoratori della stessa età, tanto più che le prestazioni di un apprendista non sono certo più affaticanti di un semplice manovale ».

A *Livorno*, alla domanda se sull'apprendistato vi siano buone notizie da dare, l'*Associazione industriali* risponde: « Si ritiene il contrario. Con la nuova legge ci sono vantaggi di carattere economico, però la regolamentazione è talmente ampia che, in molti casi, uno è costretto a farne a meno. Le imprese più modeste si sono spaventate di quegli adempimenti e di quella corrispondenza da tenere con i genitori » (3).

I dirigenti di una *azienda* avvertono: « Avevamo in programma

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 395.

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 5, pag. 379.

(5) v. nota 4, pag. 436.



una scuola professionale per apprendisti; abbiamo mandato i nostri tecnici in Germania e in Francia per istruirsi su questo lavoro, senonchè abbiamo dovuto fermarci perchè, in base all'ultima legge sull'apprendistato, si può assumere l'apprendista da uno a quattro su richiesta nominativa, sempre attraverso l'Ufficio di collocamento » (1).

Dalla relazione presentata dall'*Ufficio provinciale del lavoro di Terni* si rileva: « Con l'emanazione della L. n. 25 (2), si è cercato di eliminare il maggiore ostacolo all'occupazione dei giovani nel settore artigiano: l'alta incidenza dei contributi previdenziali (2).

In effetti, il provvedimento è stato accolto favorevolmente dalle categorie interessate, le quali hanno tuttavia prospettato gli inconvenienti di natura fiscale cui andrebbero incontro se, avvalendosi delle nuove norme, assumessero altri apprendisti ».

A *Roma*, per la C.I.S.L.: « La legge non ha funzionato, perchè prevedeva il contratto dell'apprendistato che non è mai stato fatto. Nell'artigianato, la legge è stata inoperante perchè la maggior parte è clandestina ».

Dalla memoria esibita dalla U.I.L., relativa ai riflessi della legge sull'industria, si rileva: « E' irrisorio l'assorbimento che le fabbriche fanno dei giovani. Ciò è attribuito al mancato imponibile, e si dovrebbe trovare il modo di una efficace tutela verso questi lavoratori, di modo che il periodo di disoccupazione non oltrepassi mai l'anno.

L'art. 19 (2) non offre sufficiente garanzia all'apprendista, per quanto riguarda la conservazione del posto con la qualifica acquisita, essendo sempre possibile la disdetta, a norma dell'art. 2118 C.C. (3); il fatto acquista particolare gravità, perchè già si è verificato il caso di imprenditori

(1) v. nota 5, pag. 379.

(2) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
 ART. 19. — « Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice civile l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore ».

ARTT. 20, 21. — v. nota 1, pag. 413.

.....  
 ART. 28. — v. nota 3, pag. 438.

(3) v. nota 2, pag. 103.

che assumono apprendisti al solo scopo di risparmiare sui contributi sociali e sulle retribuzioni ».

Infine, la stessa organizzazione sindacale asserisce che « la legge è fatta abbastanza bene, ma non viene applicata ».

Per il settore del commercio, si ha la seguente dichiarazione contenuta nella relazione dell'Associazione dirigenti di aziende commerciali: « I dirigenti romani del settore commerciale ritengono doveroso approfittare di questa occasione di incontro con qualificati rappresentanti del potere legislativo per sottolineare ancora una volta la necessità che venga considerato in tutta la sua ampiezza il problema dell'adeguamento della scuola alle esigenze delle attività di scambio, le quali vanno sempre più specializzandosi. A tal proposito, i dirigenti considerano di particolare importanza le iniziative in corso in sede legislativa per l'ordinamento autonomo dell'istruzione tecnica e pongono a disposizione della scuola le competenze disinteressate della categoria da esse rappresentata per la formazione di personale addetto alle nuove tecniche.

Anche nella nostra zona, talune aziende hanno realizzato iniziative interne ma il problema è di tale portata che deve essere affrontato dai pubblici poteri a stretto contatto con le categorie economiche ».

I dirigenti di una azienda commerciale si sono così espressi: « Noi conosciamo questa legge solo per la parte che dobbiamo applicare. Il male è che, nel pomeriggio libero, questi ragazzi se ne vanno a spasso o al cinema, invece di dedicarlo alla loro istruzione o preparazione professionale. Quindi, è tempo sprecato per noi e per loro. Abbiamo organizzato dei corsi di lingue straniere per il nostro personale e, se questi pomeriggi potessero essere dai giovani dedicati all'istruzione, sarebbe per essi un bene.

Tra i lati positivi della legge abbiamo quello dell'alleggerimento degli oneri contributivi e quello relativo alla durata del periodo di prova » (1).

(1) L. 19 gennaio 1955, n. 25. — *Disciplina dell'apprendistato*. (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
ART. 9. — « Può essere convenuto fra le parti un periodo di prova. Esso sarà regolato ai sensi dell'art. 2096 C.C. e non potrà eccedere la durata di due mesi ».

**21. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.**

Riportiamo le osservazioni ed i rilievi reperiti nella applicazione della L. n. 25 (1) nell'*Italia meridionale* e nelle *isole*.

A *Napoli*, la *Camera del lavoro* ha dichiarato che « con l'entrata in vigore della nuova legge, moltissimi giovani lavoratori, già occupati presso l'azienda sono stati classificati apprendisti per beneficiare dei vantaggi previdenziali. Ma nessuna aliquota di nuovi apprendisti è stata assunta ».

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. si rilevano le seguenti osservazioni: « La posizione negativa è giustificata dagli industriali con il fatto che, secondo i calcoli dagli stessi eseguiti, vi è convenienza ad assumere giovani come lavoratori, anzichè come apprendisti. Per questi ultimi, infatti, bisogna mettere a disposizione delle macchine, degli istruttori, bisogna impartire l'insegnamento complementare, ecc. ».

E la U.I.L. aggiunge che « nella provincia di Napoli, la legge sull'apprendistato è quasi completamente sconosciuta, e perciò non applicata; le poche eccezioni possono considerarsi come casi isolati ».

Per la C.I.S.NA.L. si ha che « in merito alla nuova legge, si è manifestato il fenomeno di declassare dei giovani lavoratori, già in precedenza assunti, a semplici apprendisti, per giovare delle facilitazioni previdenziali ».

Dalla memoria esibita dall'*Associazione dirigenti aziende industriali* risulta quanto segue: « Il fenomeno negativo è da attribuirsi ad una effettiva precedente mancanza di norme regolatrici della materia molto vasta dell'apprendistato. La promulgazione della nuova legge ha dato la possibilità di creare nell'interno delle aziende dei nuclei di apprendisti che serviranno, presumibilmente, a rinsaldare i quadri della riqualificazione e della specializzazione ».

A *Salerno*, secondo la U.I.L.: « Nessun beneficio si è avuto dalla legge ».

A sua volta, la C.I.S.NA.L. aggiunge che « la legge che disciplina l'apprendistato non ha avuto pratica applicazione ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

A *Taranto*, dal colloquio con la *Camera del lavoro* si è rilevato: «Noi dobbiamo registrare che della nuova legge si sono avvalse le aziende artigiane, diffuse principalmente nella provincia di Martina Franca dove ci sono centinaia di ragazze che risultano apprendiste e che prima della legge erano considerate operaie ».

La C.I.S.NA.L. ha dichiarato: «La legge dovrebbe servire a promuovere la specializzazione attraverso scuole. Abbiamo tanto atteso una legge che, una volta uscita, avrebbe dovuto avere un articolo di imponibile in relazione alla percentuale di lavoratori che sono nelle aziende. Non essendoci questo articolo, devo aggiungere che non credo che l'apprendistato sia oneroso agli effetti contributivi e, non essendoci una scuola, non arriveremo mai alla soluzione del problema.

La L. n. 25 (1) ha dato una disciplina giuridica all'apprendistato; però, a nostro avviso, per essere completa, avrebbe dovuto stabilire l'assunzione obbligatoria proporzionata al numero degli operai qualificati e specializzati dell'azienda con un'aliquota uguale a quella media annua dei lavoratori che lasciano l'azienda per avere raggiunto l'età pensionabile ».

Ad avviso dell'*Unione industriali*: «C'è da muovere una critica alla legge: ha chiesto un onere che è antieconomico per l'azienda per quanto riguarda l'assunzione dell'apprendista. Ci sono molte difficoltà. C'è la parte economica, in parte sopportabile, ma anche in parte di perfetto onere, perchè si deve affrontare per questi apprendisti il peso di lezioni teoriche, farli prima lavorare poi frequentare le scuole e questo può essere utile solo per pochissimi giovani.

Comunque i successi del legislatore ci sono; da noi questa legge è stata tenuta immediatamente presente e vista con attenzione, tanto è vero che stiamo allestendo corsi di maggiore preparazione tecnica della manodopera ».

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 51 a 100 osserva: «L'apprendistato è un onere troppo forte e, quindi, qualche volta, insostenibile, specie per le ditte piccole come la nostra. In questo caso gli apprendisti fanno un vero e proprio corso, perchè devono essere assunti oltre che per lavorare anche per far la scuola ».

La direzione di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti fa presente che: «La legge sull'apprendistato è alquanto gravosa per

(1) v. nota 1, pag. 375

l'industria. E' stata una legge un po' confusa; poi è venuto il regolamento (1). E da tutto questo è scaturito che è troppo pesante per l'azienda, in quanto non si è vista la cosa sotto il profilo economico. Sotto questo aspetto l'azienda non è favorevole all'assunzione dell'apprendista ».

A *Catanzaro*, da una memoria dell'*Associazione industriali* si rileva che « gli oneri previsti dalla legge in materia di assunzioni, orari, ferie, ecc. non consentono il formarsi di un apprendistato; e la limitazione della facoltà di assunzione nominativa non è tale da consigliare alle aziende l'immissione nelle fabbriche di un gran numero di apprendisti ».

Infine, la C.I.S.L. afferma che: « la legge relativa alla disciplina dell'apprendistato è stata veramente provvidenziale specie per il settore dell'artigianato ».

A *Palermo*, la *Camera del lavoro* fa presente quanto segue: « La nuova legge sull'apprendistato, pur avendo dei lati negativi, rappresenta nel suo complesso una base importante per creare maggiori prospettive di impiego per le nuove leve del lavoro e maggiori possibilità di una adeguata istruzione professionale. A Palermo, tale disposizione di legge viene conosciuta ed applicata al padronato solo per la parte che lo riguarda: cioè, l'art. 22 (2) che prevede l'esonero dei contributi previdenziali ed assicurativi.

Da premettere che, in Sicilia, prima dell'entrata in vigore di questa legge, la parola « apprendista » era del tutto sconosciuta, e i datori di lavoro procedevano all'assunzione della manodopera minorile con la qualifica di « garzone ». Oggi, la classe padronale ha sostituito la parola « garzone » con quella di « apprendista », assumendo la manodopera minorile in misura superiore al fabbisogno e che, in diverse aziende, arriva a superare la manodopera adulta.

Non c'è dubbio che ciò viene fatto non per venire incontro ai giovani, così come è nello spirito della legge, ma per proprio tornaconto; e ciò non ha bisogno di alcun commento per essere compreso.

Non sarebbe affatto difficile per l'Ispettorato del lavoro colpire le ditte che, in maniera così palese, violano la legge sull'apprendistato. Infatti, basterebbe che controllasse, se non ne è già in possesso, presso l'Ufficio di collocamento il numero del personale assunto dalle aziende, per poter constatare la forte sperequazione esistente tra la manodopera adulta e

(1) v. nota 2, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 413.

gli apprendisti. Constatando ciò, per un filo di logica, sarebbe portato a capire che il motivo di tale forte sperequazione è quello di applicare solo l'art. 22 della legge » (1).

Il rappresentante della C.I.S.L. dichiara: « Mentre nelle grosse imprese la legge sull'apprendistato viene applicata, lo stesso non si può dire delle piccole ».

Per l'*Associazione degli industriali* « è da rilevare che, nella provincia di Palermo, le modeste dimensioni della stragrande maggioranza delle aziende non consentono, per la formazione di una manodopera qualificata e specializzata, il ricorso ad un regolare apprendista quale quello previsto dalle recenti disposizioni di legge.

E', invero, ben difficile nelle piccole e medie industrie che hanno, in Sicilia, una estensione ridotta, sia come impianti che come unità lavorativa e ove anche il datore di lavoro partecipa, fianco a fianco con con i propri dipendenti, al lavoro manuale, poter esattamente applicare le complesse norme di legge sull'apprendistato, tenendo separati i giovani dai reparti e sostenendo tutti gli oneri relativi.

Con la legge non ci siamo! Non è solo con l'alleggerimento degli oneri sociali che si può determinare un afflusso di apprendisti.

Anzitutto, le nostre attività industriali, purtroppo, non sono infatti di ampiezza tale da consentire al datore di lavoro l'avviamento di un apprendista. Le nostre sono piccole e medie aziende che vivono una vita piena di difficoltà; e non può essere consentito l'ingresso di un sostanzioso apprendistato. Inoltre, le retribuzioni che devono essere date ai ragazzi (2) (3), in relazione con i risultati che le applicazioni degli stessi possono dare al complesso della produzione, sono ancora elevate, pur non toccando cifre forti.

Noi speriamo molto nella legge regionale. Dovremmo dare ai complessi industriali un aiuto concreto. Non un aiuto che si disperda, poi, nel complesso aziendale, senza che i ragazzi traggano un vantaggio ».

La commissione interna di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti ha affermato: « Si spera che con questa legge sull'apprendistato si possano avere dei benefici sostanziali creando anche dei bravi maestri ».

(1) v. nota 1, pag. 413.

(2) v. nota 1, pag. 383.

(3) v. nota 2, pag. 383.

La direzione di una *azienda meccanica* con dipendenti da 101 a 500 ha così riferito: « Abbiamo apprendisti per cui paghiamo dei contributi ridotti. La legge sull'apprendistato ha provocato una reazione negli operai, perchè alcuni apprendisti godevano degli assegni familiari. Due o tre di questi apprendisti abbiamo dovuto passarli operai per non far perdere loro gli assegni. Abbiamo voluto risolvere la questione con spirito umanitario (1) ».

E, infine, la commissione interna di una *azienda palermitana* ha dichiarato: « Per quanto riguarda i minori, abbiamo degli apprendisti che fanno 40 ore di lavoro. Siamo del parere che bisognerebbe modificare la legge sull'apprendistato allo scopo di rendere più agevole la assunzione di manodopera ».

A *Catania*, per la C.G.I.L.: « Questa legge è ignorata dagli imprenditori locali ad eccezione di un aspetto: quello che riguarda i contributi assicurativi, di cui vengono alleviati i datori di lavoro (2) (3). Le condizioni di lavoro rimangono identiche a quelle di prima del varo della legge. Qui l'apprendista, così come viene considerato nello spirito della legge, non esiste. L'apprendista è come il garzone, è il ragazzo che deve portare la calce, trasportare pietre; non colui al quale si spiega come si conduce un lavoro, perchè una scala si sistema in un modo o in un altro. Insomma, non gli si insegna il mestiere, ma si trae vantaggio dalla legge sull'apprendistato per non pagare i contributi ».

La *Federazione piccola e media industria* ha osservato che « certo gli industriali edili potrebbero trovare la loro convenienza nell'assumere manodopera sotto la forma di apprendistato allo scopo evidente di essere agevolati ai fini contributivi ».

La C.I.S.N.A.L di *Caltanissetta* fa presente: « Da quando è stata emanata la legge sugli apprendisti, si rileva una tendenza da parte dei datori di lavoro ad assumere personale che ha già una qualifica generica, con la qualifica di apprendista, allo scopo di sottrarsi meglio agli obblighi contrattuali di categoria specifica ».

(1) v. nota 3, pag. 377.

(2) v. nota 1, pag. 413.

(3) v. nota 3, pag. 438.

## CAPITOLO IV

## L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Sommario: 22. - *Scuole e corsi professionali extra-aziendali.* 23. - a) *nell'Italia settentrionale.* 24. - b) *nell'Italia centrale.* 25. - c) *nell'Italia meridionale ed insulare.* 26. - *Scuole e corsi professionali presso le aziende.* 27. - a) *nell'Italia settentrionale.* 28. - b) *nell'Italia centrale.* 29. - c) *nell'Italia meridionale ed insulare.*

**22. - Scuole e corsi professionali extra-aziendali.**

Al centro del problema dell'apprendistato, ed in aggiunta ai molteplici aspetti che abbiamo avuto occasione di enumerare, rimane pur sempre — e forse con importanza preminente ed essenziale — l'argomento dell'istruzione professionale (1).

E' un argomento complesso, che presenta questioni e problemi molteplici e di non facile soluzione.

Infatti, vi è una parte organizzativa vera e propria, che presuppone un largo impiego di attrezzature e mezzi, i quali, invece, non sempre sono reperibili ed ottenibili.

Vi è, poi, l'aspetto didattico che ha esigenze di varia natura e carattere, e che comporta soluzioni che sono il risultato di un lento e costante lavoro di preparazione e di esperienza.

Infine, vi è un problema non meno delicato e sostanziale; ed è quello di stabilire i collegamenti tra la scuola professionale e l'ambiente di lavoro, poichè è ovvio che l'attività teorica e l'attività pratica avranno tanto maggior risultato quanto più stretti sono i loro legami, quanto più intensi risultano i loro rapporti.

In questo capitolo, l'istruzione professionale è vista così come si

(1) *L. 19 gennaio 1955, n. 25. — Disciplina dell'apprendistato.* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36).

.....  
TITOLO V. — *Formazione professionale dell'apprendista.*  
ARTT. 16-19.



presenta fuori dell'ambiente di lavoro; ed i dirigenti sindacali hanno mostrato il più vivo interesse per la materia, facendo rilievi ed osservazioni ed avanzando proposte e suggerimenti, ed anche lamentando talvolta lo scarso risultato raggiunto dagli allievi al termine della scuola professionale o del corso di qualificazione.

Si riportano, quindi, di seguito le dichiarazioni più significative.

### 23. - a) nell'Italia settentrionale.

A *Torino*, i rappresentanti della *Camera del lavoro* hanno riferito che: « Le scuole professionali esterne, secondo il giudizio che noi possiamo dare, hanno un difetto; ed è quello che ve ne sono molte, ma assolutamente inadeguate per mancanza di attrezzature. Ma il difetto della scuola professionale è che non c'è per il giovane la possibilità di impiegarsi, di adoperare le cognizioni acquisite al termine della scuola professionale ».

Dalla memoria esibita dalla C.I.S.N.A.L. si rileva che vi è « una insufficienza di scuole professionali in un centro industriale come *Torino*, anche se numerose sono le scuole per la preparazione di apprendisti e di maestranze ».

I rappresentanti dell'*Unione industriali*, da parte loro, osservano che « la questione più grave da sottolineare è proprio quella delle scuole, perchè purtroppo in questo campo c'è troppo poco ». Essi lamentano la difficoltà di trovare insegnanti per le scuole extra-aziendali e ricordano il tentativo, in atto da parte della stessa *Unione industriali*, di una scuola professionale serale, che dovrebbe essere una scuola pilota.

Dai colloqui con i membri delle commissioni interne e con i lavoratori di aziende visitate, si desumono notizie difformi sulla situazione dell'istruzione professionale. In genere, si accenna ad iniziative aziendali od extra-aziendali, ad aiuti che vengono forniti dalle ditte, però si tratta di risposte non sufficientemente precise.

Infine, dai colloqui con alcuni dirigenti di aziende si apprende che da parte dei giovani non vi è molto entusiasmo a frequentare i corsi.

In provincia di *Milano*, secondo una indagine dell'*Associazione industriali lombarda*, « risultano essere stati tenuti, durante l'anno scola-

stico (1956) ben 313 corsi professionali liberi in Milano e 188 nella provincia, oltre — si intende — a tutti quelli delle scuole professionali ».

La C.I.S.L., nella memoria, afferma: « I corsi di addestramento e di qualificazione se hanno servito ad attenuare per qualche tempo il disagio della disoccupazione, non hanno certamente contribuito a creare dei veri e propri operai qualificati ».

I rappresentanti della U.I.L. osservano che: « Manca un tipo di scuola pratica — che si sta realizzando — che prenda il ragazzo uscito dalla scuola di avviamento e lo faccia diventare operaio finito. C'è una carenza di personale specializzato per curare gli apprendisti; si dà troppa importanza alle materie che esulano dal campo strettamente professionale. Si tratta di un problema di revisione di programmi e di unire la teoria alla pratica ».

Più dettagliate sono le dichiarazioni raccolte nel corso dell'indagine svolta in alcuni particolari settori della provincia di Milano.

Nell'*industria elettrica*, i dirigenti della C.I.S.L. hanno dichiarato: « Ci sono due scuole: ci sono corsi professionali per elettricisti cui partecipano una settantina di giovani. Essi vengono poi mandati a scuola, con borse di studio, dopo una specie di concorso ».

Nella memoria presentata dalla *Federazione provinciale dipendenti aziende elettriche* (C.G.I.L.) si ribadisce che: « Scuole professionali ci sono; ed i giovani che escono da dette scuole professionali non sempre vengono assunti immediatamente in organico. A volte, devono sottostare, anche per un anno, a corsi aziendali di addestramento ».

I dirigenti dell'*Associazione industrie elettriche lombarde, trentine ed emiliane* hanno fatto la seguente particolareggiata dichiarazione: « Vi è un gruppo industriale che cura l'istruzione professionale e la formazione degli operai specializzati. I figli dei dipendenti delle aziende del gruppo possono accedere con borsa di studio, a carico del gruppo stesso, a scuole in Milano, Pavia e Voghera.

Anche per gli impiegati sono istituite borse di studio, e viene data molta attenzione alla assunzione ed alla formazione dei neo-diplomati e neo-laureati nel campo tecnico ed amministrativo.

Recentemente, sono state istituite anche sezioni di insegnamento relative alla energia nucleare. Gli allievi vengono anche mandati all'estero, in base ad un accordo con società francesi, inglesi e tedesche per lo

scambio di tecnici. La permanenza all'estero è di due o tre mesi. In conseguenza della esistenza delle scuole professionali, presso il gruppo industriale in parola non esiste apprendistato ».

Anche la commissione interna del predetto *gruppo industriale del ramo elettrico* ha riferito sul problema dell'istruzione professionale nei seguenti termini: « Per gli operai c'è una scuola che viene frequentata dopo l'orario di lavoro; l'azienda paga tutte le spese. Però, anche in questo campo dell'istruzione professionale, non c'è nessun organismo di rappresentanza dei lavoratori. La società lo ritiene un suo dovere ed un suo diritto.

I ragazzi delle scuole vengono assunti nella quasi totalità; sono tutti ottimi elementi, sia dal lato educazione che da quello dell'abilità professionale. Succede, però, che essi rimangono nella qualifica iniziale per anni ed anni; avviene poi una disparità di trattamento fra essi, in quanto vengono assegnati a vari reparti più o meno vantaggiosi.

I ragazzi vanno alla scuola per avanzare o migliorare la loro posizione nell'azienda; ma, malgrado questo, prima di passare nelle qualifiche superiori passano anche 10 o 15 anni come aiutanti semplici ».

Nel *settore commercio*, dalla relazione esibita dall'*Unione commercianti* si rileva che: « L'istruzione professionale trova pratica attuazione nel settore, attraverso il normale svolgimento di corsi appositamente costituiti. Per la categoria dei prestatori d'opera agiscono egregiamente i corsi professionali istituiti dall'E.N.A.L.C.; oltre a questi, meritano particolare menzione, per il loro carattere di serietà e per i proficui risultati, vari corsi istituiti per settori merceologici.

A tali corsi ne va aggiunto uno particolare, il quale interessa non la categoria dei prestatori d'opera, ma quella degli operai operatori al dettaglio: trattasi del corso di aggiornamento per dettaglianti, iniziativa questa intrapresa dalla Confederazione generale del commercio in collaborazione con l'E.N.A.L.C. e con il Centro delle associazioni territoriali dei commercianti ».

Nel *settore pubblici esercizi*, dal colloquio collegiale con i dirigenti della C.I.S.L. e della *Camera del lavoro* si riportano le seguenti osservazioni: « La scuola E.N.A.L.C. assolverebbe ai suoi compiti se ci fosse la Commissione provinciale di qualificazione; così invece non si risolve la situazione. Noi vorremmo una scuola fatta sotto l'egida dell'E.N.A.L.C., ma non così come è congegnata oggi, perchè quelli che la frequentano si

limitano a recarvisi per percepire 300 lire al giorno. A noi servono corsi per apprendisti, e questi sono previsti dalle leggi; ma, in molti esercizi, i ragazzi assunti come apprendisti, fanno di tutto. E, quindi, dovrebbero essere pagati come lavoratori. Solo così si impedirebbe che fosse assunto un ragazzo, anzichè un capo famiglia ».

I dirigenti degli *Esercizi pubblici associati milanesi* (E.P.A.M.) hanno aggiunto che: « C'è tutto un programma da svolgere; oggi purtroppo l'istruzione professionale è un po' caotica. Ci sono scuole per i disoccupati, ma sono un po' slegate; forniscono titoli che creano confusione ».

Nel settore *industria alimentare*, dal colloquio con la *Camera del lavoro* è risultato quanto segue: « Bisogna controllare la disoccupazione, creare scuole di perfezionamento professionale per i disoccupati, in modo che possano più facilmente trovare lavoro ».

Nel settore *assicurazione*, l'*Associazione nazionale fra imprese assicuratrici* ha dato, sul problema in esame, le seguenti risposte: « Per l'istruzione professionale della categoria si sono manifestate varie iniziative intese alla formazione o al perfezionamento di coloro che intendono dedicarsi, o che già si dedicano, all'attività assicurativa o allo studio di problemi assicurativi in genere.

In questo campo meritano particolare menzione:

— il *Centro studi assicurativi* di Milano, sorto ad iniziativa della nostra Associazione e della collaterale Associazione degli agenti di assicurazione, che si propone il perfezionamento professionale dei propri iscritti sia attraverso pubblicazioni o raccolta di materiale bibliografico;

— l'*Istituto per gli studi assicurativi* di Trieste, che si propone la preparazione professionale di studenti e di lavoratori della categoria o studiosi che si interessano dei problemi dell'assicurazione;

— il *Centro di cultura e di tecnica assicurativa* di Genova, costituito sotto il patronato della Camera di commercio in collaborazione con le imprese di assicurazione della piazza, che si propone la formazione dei nuovi quadri delle imprese e gli studi di problemi di assicurazione in generale;

— la *Scuola italiana di pubblicità* di Torino, che svolge corsi per la formazione di esperti nel campo della propaganda delle assicurazioni e per la preparazione dei produttori. Il corso per la formazione di esperti nel campo della propaganda della assicurazione è riconosciuto dal

Ministero della pubblica istruzione che rilascia il diploma di « tecnico di propaganda di assicurazione ».

Per il *settore del credito*, i dirigenti della *Federazione autonoma bancari italiani* hanno dichiarato: « Per il lavoro professionale siamo riusciti ad ottenere dei corsi professionali all'esterno. Ciò dà la possibilità della riqualificazione professionale ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una *azienda del credito* si rileva: « Ogni anno un certo numero di dipendenti viene fatto partecipare dalla azienda a corsi esterni promossi da enti o istituti su argomenti vari, utili comunque alla formazione professionale (corsi I.P.S.C.A. di Torino; corsi dell'Umanitaria di Milano per componenti i servizi personale; corsi per dirigenti d'azienda; corsi di tecnica bancaria; corsi sul commercio estero) ».

Infine, la commissione interna della stessa *azienda* ha affermato: « Ci auguriamo che la direzione aumenti il numero dei corsi, perchè siamo convinti che il principio in base al quale sono istituiti è ottimo ».

A *Bergamo*, il problema dell'istruzione professionale ha avuto una particolare specifica attenzione soprattutto per l'esperimento avviato dalla *Unione industriali* tendente a creare una organizzazione omogenea ed unitaria atta a garantire le possibilità massime di addestramento.

Si tratta di una iniziativa che al tempo dell'inchiesta era appena ai suoi inizi, alla quale ha fatto seguito uno sviluppo più promettente. Va ricordata questa circostanza perchè taluni giudizi raccolti risultano ancora negativi, in quanto si riferiscono alla situazione iniziale sopra menzionata.

Infatti, la C.I.S.L. osserva che « a Bergamo, al di fuori di due o tre scuole professionali, manca l'addestramento professionale e complementare, previsto dalla legge » (1).

Per i rappresentanti della U.I.L.: « Vi sono delle scuole di addestramento professionale, ma non del tutto efficienti a dare il buon operaio; bisognerebbe, quindi, potenziare tutte le scuole professionali ».

I rappresentanti della *Associazione dirigenti aziende industriali* precisano: « Noi abbiamo scuole e corsi di perfezionamento per il per-

(1) v. nota 1, pag. 458.

sonale assistente; favoriamo largamente ed invitiamo a frequentare le scuole serali e anche domenicali. I giovani delle valli, specie quelli della Valle Seriana, la domenica scendono per i corsi di disegno, che hanno più di 2.000 frequentanti ».

Nella memoria presentata dalla stessa *Associazione* è fatto presente anche « che le scuole professionali riconosciute idonee per l'apprendistato degli operai, a norma di legge, si trovano solamente nei centri più importanti e mancano del tutto nei piccoli paesi dove è dislocato il maggior numero degli stabilimenti industriali ».

I rappresentanti dell'*Unione industriali* nella loro memoria osservano: « L'istruzione dei giovani lavoratori presso istituti e scuole professionali è molto sviluppata nella provincia di Bergamo ed è seguita con molta attenzione e con molto interesse dalle categorie industriali; essa è curata direttamente dalle aziende, mediante corsi aziendali, e da scuole ed enti vari a ciò attrezzati. L'Unione degli industriali e le aziende contribuiscono con notevoli sovvenzioni e con aiuti al funzionamento di numerosi corsi professionali. Sono particolarmente seguiti quelli svolti presso l'Istituto tecnico industriale di Bergamo, presso l'Istituto professionale di Stato, la Scuola Fantoni ».

Ecco il giudizio espresso da un dirigente della *Camera del commercio* di Bergamo sulla situazione dell'istruzione professionale nella provincia: « A Bergamo bisogna dare impulso alle scuole professionali. La Camera di commercio spende 20 milioni all'anno, ma questi corsi finiscono spesso male e gli insegnanti sono scarsi. Si è disposti a spendere anche di più, ma per seguire dal principio alla fine i lavoratori. Si comincia con un bel numero di aderenti e, poi, dove vanno a finire? Lasciano i corsi perchè trovano lavoro o perchè vedono che la scuola non da loro alcun profitto ».

La direzione della stessa *Camera di commercio* precisa che « l'addestramento professionale viene svolto di regola nei nove centri professionali della provincia, mediante corsi di addestramento professionale normali e per disoccupati. Possono essere istituiti anche corsi isolati ossia fuori del centro; ma si preferiscono i primi perchè vengono tenuti nei centri che sono autorizzati dal Ministero perchè adeguatamente attrezzati ».

A Sondrio, dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro*, si apprende che « esiste una scuola convitto per apprendisti muratori istituita dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori edili della provincia, con contributi a carico delle imprese ».

I dirigenti della C.I.S.L. precisano che la scuola-convitto è stata frequentata nel primo anno da 30 allievi. Essa prevede una durata dei corsi per il conseguimento della qualifica di quattro anni, di cui il primo a carattere preparatorio per i giovani non in possesso della licenza della scuola di avviamento professionale. I corsi annuali hanno la durata di cinque mesi, dal primo novembre al 31 marzo e sono organizzati dall'Istituto professionale di Stato per la provincia. La scuola-convitto, inoltre, provvede a dare gratuitamente alloggio, vitto, libri, cancelleria ed insegnamento a tutti i giovani ammessi ».

In provincia di *Varese*, le scuole di addestramento professionale, secondo quanto dichiarato dalla *Camera del lavoro*, « in generale, sono quelle gestite dall'I.N.A.P.L.I. ».

Però, si osserva che « i giovani devono spostarsi dalle più diverse località della provincia ai centri più importanti ».

L'*Ufficio provinciale del lavoro* conferma che, « in merito all'addestramento professionale dei lavoratori, è da notare che esso si svolge quasi esclusivamente presso i Centri I.N.A.P.L.I., autorizzati dal Ministero ».

La *Camera di commercio* precisa che: « L'istruzione delle nuove leve di lavoro ed il perfezionamento dei lavoratori già qualificati pur contando su numerosi enti ed organizzazioni diffusi nella provincia, sono tuttora inadeguati alle necessità attuali, anche a prescindere dalle nuove maggiori esigenze che comporta l'applicazione della nuova legge sull'apprendistato ».

L'*Unione industriali di Busto Arsizio* segnala « l'efficienza delle scuole, degli istituti e dei corsi diurni e serali esistenti nella zona ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Varese* si apprende: « Per quanto riguarda l'addestramento professionale dei lavoratori, noi abbiamo nella provincia ben 40 scuole ».

Dal *Sindacato dirigenti aziendali di Varese* viene fatta la proposta di « trasferire i mezzi ed attrezzature dei corsi per disoccupati, che non avrebbero alcuna finalità pratica, alle scuole serali di perfezionamento, qualificazione e specializzazione professionale dei giovani ».

I dirigenti della C.I.S.L. di *Venezia* segnalano l'Istituto veneto per il lavoro, « il quale ha una attrezzatura abbastanza notevole ed è un istituto sovvenzionato dallo Stato, dagli industriali, dal Ministero del

lavoro. Quest'anno, detto istituto ha gestito circa 150 corsi con circa 3.000 allievi ».

Analoga dichiarazione, circa l'attività dell'Istituto veneto per il lavoro, hanno fatto i dirigenti dell'*Associazione industriali*.

Dalla relazione dell'*Ufficio regionale del lavoro*: «Premesso che nessuna iniziativa risulta sia stata assunta da parte delle aziende in merito all'insegnamento complementare agli apprendisti, possiamo assicurare di avere provveduto alla formazione di un piano provinciale di proposte per i detti corsi, da gestirsi durante l'anno scolastico dai vari enti riconosciuti idonei dal Ministero.

Tale piano ha compreso 240 corsi da effettuarsi in 27 comuni della provincia; di tali corsi 39 sono di primo grado ed i rimanenti di secondo grado ».

A *Vicenza*, secondo i dirigenti della *Camera del lavoro*, «funzionano la scuola edile, la scuola gestita dall'I.N.A.P.L.I. e alcune scuole aziendali. Nel settore tessile non risulta che ci siano scuole, ma funzionano dei corsi I.N.A.P.L.I. per tessitori. In provincia ci sono alcuni corsi all'Istituto industriale di Valdagno sotto l'egida del Comitato per la produttività; non ci sono scuole che siano conosciute da noi ».

La direzione di una *azienda tessile* con oltre 500 dipendenti rileva che « per il settore confezioni è in fase di istituzione una speciale scuola per giovani apprendisti sotto l'egida del Consorzio provinciale per la istruzione tecnica professionale ».

A *Genova*, dalla relazione presentata dall'*Associazione industriali*, si traggono alcuni elementi sulla situazione della istruzione professionale. Sono anzitutto indicate tre scuole: « Genovese Edile », « Grafica Genovese », « Apprendisti Metalmeccanici » di Calcinara.

Il complesso più importante ed impegnativo è la Scuola internazionale apprendisti di Calcinara, la quale, tra l'altro, dal 1951 in poi, ha subito diverse graduali trasformazioni che hanno consentito di orientare il potenziamento dei suoi impianti verso determinate attività: la formazione degli apprendisti attraverso i corsi di durata biennale o triennale.

Un altro complesso degno di nota è costituito dall'Istituto professionale A. Volta, che svolge una serie di corsi professionali, ognuno dei quali prepara gli allievi ad un particolare mestiere qualificato.

Secondo il giudizio di un dirigente dell'*Associazione industriali*, la preferenza è « per la formazione di scuole professionali, più che per



l'apprendistato nelle fabbriche. I ragazzi che escono dall'Istituto Volta o dalla Scuola apprendisti di Calcinara non sono ancora fuori che già hanno trovato il posto. Questo, perchè negli stabilimenti la parte teorica non la fanno, mentre oggi l'operaio ha bisogno di una apertura mentale più ampia ».

Numerose sono le dichiarazioni raccolte a *Genova* sul problema nel settore dei *trasporti marittimi*.

I dirigenti dell'*Associazione armatori liberi* hanno dichiarato: « Un problema molto grave è quello degli ufficiali, dei quali si avverte una carenza. Ci sono scuole ad Imperia, Savona, Genova, Camogli, La Spezia, Livorno, Napoli, Gaeta, Palermo, Trapani; ma purtroppo non riescono a soddisfare le esigenze della nuova marina perchè poco frequentate. Il fatto è che, una volta, la vita a casa offriva poco, mentre navigare era libertà. Oggi, invece, la vita di bordo è considerata un sacrificio; e non vogliono più farla.

Bisogna andare, allora, a cercare l'elemento « capitano » nelle zone depresse del meridione e delle isole. Occorre dunque che lo Stato e gli armatori facciano delle scuole nelle zone depresse. I migliori ufficiali oggi se ne vanno nella marina estera, ove ci sono non meno di 2.000 ufficiali.

Abbiamo, però, una massa di ottimi marittimi, dai quali, curandoli, potrebbero anche venir fuori dei buoni ufficiali. Ci sono anche altri ottimi elementi che hanno fatto delle scuole, ma non sono riusciti a portarle a termine; quindi, è urgente risolvere il problema, facilitando la formazione di nuovi ufficiali con utili provvedimenti ».

Nella relazione presentata dalla stessa organizzazione, viene precisato che l'*Associazione armatori liberi* « si è occupata attivamente della questione ed ha concorso all'istituzione di una Scuola professionale statale per tecnici navali con convitto annesso nella città di Camogli, il tutto finora a totale carico dell'Associazione ».

I dirigenti del *Sindacato italiano nazionale dipendenti aziende di navigazione* in merito hanno fatto presente che « bisognerebbe classificare il personale a seconda delle diverse categorie, con scuole e dei corsi che siano alla portata di tutti, eliminando così il tirocinio di mezzo. Si sa che negli altri paesi ciò avviene; in Inghilterra di sicuro ».

Inoltre, nella relazione, il *Sindacato* ha aggiunto: « Gli allievi ufficiali, a bordo delle navi, per la loro istruzione professionale, dipendono dall'iniziativa e dalla buona volontà del comandante della nave.

Sarebbe necessaria una scuola per l'addestramento degli ufficiali sull'uso del *radar*, del *loran*, della girabussola, degli scandagli e di tutti i moderni strumenti di segnalazione. Sottufficiali e comuni non provengono da scuole professionali; tra i comuni di classi anziane vi sono ancora analfabeti o semi-analfabeti ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione dell'armamento di linea dell'Alto Tirreno*, si evince: « Sono in atto diversi corsi teorici e pratici per l'istruzione professionale dei marittimi ed in particolare per la sezione "camera",. Sono in corso di istituzione anche altri corsi di qualificazione per i marittimi di tutte le categorie ».

La dichiarazione di cui sopra è confermata dalla direzione di una *azienda genovese* appartenente al ramo *trasporti navali*: « Circa l'istruzione professionale, l'Associazione armatori liberi ha istituito una scuola professionale statale per tecnici navali con convitto annesso nella città di Camogli ».

Il Gruppo sindacale funzionari di una *Società di navigazione di preminente interesse nazionale* ha affermato che « non esistono istituti del genere per il personale impiegatizio delle società di navigazione p.i.n. ».

A *Savona*, il direttore dell'*Ufficio provinciale del lavoro* informa di aver predisposto un piano per corsi complementari per l'anno scolastico in corso.

I rappresentanti della C.I.S.L. affermano che « esistono corsi professionali istituiti dal Consorzio per l'istruzione professionale per la durata di sei mesi, che sono però frequentati soltanto nei primi mesi, e, d'altra parte, non sono abbastanza bene organizzati ».

#### **24. - b) nell'Italia centrale.**

Passiamo ad esaminare la situazione delle scuole e corsi professionali extra-aziendali nell'*Italia centrale*.

A *Piacenza*, il rappresentante della C.I.S.L. sostiene « la necessità di un programma di istruzione professionale per apprendisti ».

Lamenta, inoltre, che « nei centri di addestramento non vengono fatti i corsi necessari, in relazione al mercato di lavoro ».

Nella provincia di *Parma* è stato oggetto dell'indagine il particolare settore del credito.

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana bancari* aderente alla C.I.S.L. si rileva: « Le aziende non attuano alcuna iniziativa per migliorare la istruzione professionale della gran massa dei lavoratori bancari. Di recente, le maggiori banche della piazza hanno provveduto all'iscrizione di alcuni dipendenti ad un corso di "commercio estero", promosso dalla Camera di Commercio, che viene tenuto presso l'Università degli studi ».

I dirigenti della *Federazione autonoma bancari italiani* hanno riferito che « sulla piazza non si ha notizia della istituzione di alcun corso di istruzione professionale avente carattere locale ».

Ad *Ancona*, per il settore della pesca, il *Sindacato autonomo pescatori* ha dichiarato: « Ci sono due scuole: una è del Ministero del lavoro per capitani e l'altra è una scuola di avviamento tipo marinaro ».

La *Capitaneria del porto* ha aggiunto: « Qui c'è una scuola di avviamento professionale tipo marinaro, la quale rilascia alla fine un diploma di scuola media inferiore; e questo diploma serve per presentarsi come marinaio. Queste scuole hanno delle materie marinare; però, sono scuole che hanno fine a se stesse e non hanno l'attrezzatura sufficiente per preparare gente di mare ».

Anche la *U.I.L.-Pesca* ha confermato che « esiste una scuola di avviamento professionale per motoristi carpentieri; però i figli di pescatori non ci vanno, perchè preferiscono lavorare ».

Infine, la *C.I.S.L.-Pesca* ha osservato che « sarebbero utili le scuole in quanto questi giovani hanno maggiore istruzione. Nel natante si fa sempre un turno rotativo di licenza. Sarebbe utile che la scuola desse più capitani ».

A *Firenze*, dalla relazione dell'*Associazione dirigenti di aziende industriali* si rileva che, nella città, « le scuole professionali a carattere cittadino sono troppo poche rispetto alla popolazione lavoratrice ».

Dal canto suo, l'*Unione industriali di Prato* avverte che: « L'interessamento da parte dell'Unione industriali, per la istruzione professionale non manca e si realizza in pratica mediante il finanziamento ad

un istituto tecnico che gestisce per conto dell'Unione dei corsi serali per maestranze tessili e che cura l'insegnamento e l'addestramento degli studenti ».

L'*Ufficio del lavoro di Firenze*, in accordo con il Provveditorato agli studi, ha programmato corsi professionali che dovrebbero accogliere circa 1.000 apprendisti.

Per la C.I.S.L. di *Siena*, poi, « sull'addestramento, bisogna dire che non ci sono scuole, perchè poi non si può trovare lavoro ».

A *Livorno*, i dirigenti della U.I.L. riferiscono che « non ci sono scuole per apprendisti, c'è solo una scuola industriale normale ».

Secondo la *Camera del lavoro*: « All'Elba c'è un sistema che dà buoni risultati: l'azienda contribuisce all'istituto industriale locale per la qualificazione dei giovani e, infatti, proprio fra questi ne sono stati assunti 60 ».

I rappresentanti della C.I.S.L. di *Pisa* dichiarano: « Per quanto concerne la situazione dell'apprendistato con riferimento alle varie scuole professionali, alle iniziative aziendali ed alla situazione contrattuale, la formazione professionale del lavoro, sotto i 20 anni, è poco curata. Le scuole professionali sono soltanto nei comuni di Pisa, Pontedera e Cascina ».

Nella provincia di *Grosseto*, si ha la seguente dettagliata dichiarazione del *Sindacato dirigenti di azienda*: « In passato quando la produzione delle miniere era affidata esclusivamente all'operosità dei lavoratori, le braccia disponibili coprivano sufficientemente il fabbisogno di manodopera. Gli operai che accompagnavano la prestazione di fatica ad una certa intelligenza e versatilità, potevano progredire nelle loro occupazioni da comuni manovali fino al grado di sorvegliante (impiegato tecnico).

La stessa occupazione offriva al lavoratore, in cambio della sua prestazione, il salario ed il modo di migliorare la sua formazione professionale; in altri termini, gli serviva da scuola.

Il notevole sviluppo dato alla meccanizzazione delle lavorazioni minerarie, fenomeno che rappresenta una tappa nel quadro della universale tendenza all'automazione, ha modificato la situazione dell'impiego della manodopera.

Mentre c'è minore prospettiva di impiego dei manovali comuni, aumenta notevolmente la necessità di disporre di operai qualificati e specializzati non in forma elementare, ma adeguati ad una tecnica in rapido progresso.

Purtroppo, anche nella nostra provincia, la maggior parte dei disoccupati esistenti appartiene alla categoria dei manovali generici. Occorre, quindi, istruire, formare ed addestrare professionalmente le nuove leve di lavoro, in modo da offrire alle industrie ed al Paese la manodopera qualificata di cui abbiamo bisogno.

Scuole professionali e di avviamento al lavoro esistono in tutti i comuni della nostra provincia; e, a parte la considerazione se in esse si svolgano programmi di insegnamento generici privi di riferimento alla pratica dei mestieri e della tecnica, dobbiamo, comunque, ammettere che esse sono scarsamente frequentate.

In tutta la provincia di Grosseto, nell'anno scolastico passato, si iscrissero alla 1<sup>a</sup> classe di avviamento professionale soltanto 712 alunni tra i quali appena 247 riuscirono a conseguire la licenza nell'anno.

Da parte di qualche critico si è data la colpa della scarsa formazione professionale dei giovani ai programmi di insegnamento; ma piuttosto bisogna dolorosamente ammettere che ancora moltissimi giovani in Italia considerano un duro sacrificio lo studio, sia pure post-elementare, e preferiscono restare non istruiti nella attesa di trovare un lavoro remunerativo.

Anche se le scuole e gli istituti tecnici statali peccano di eccessiva preparazione culturale, non si può non convenire che la cultura è una base sicura nella quale è sempre possibile innestare qualsiasi insegnamento pratico e tecnico.

In questa provincia, mancano scuole di avviamento al lavoro di tipo minerario, mentre esistono quelle ad indirizzo industriale e commerciale. Per sopperire alle necessità derivanti dalla presenza di grandi miniere, un grosso complesso minerario della provincia sta istituendo corsi di specializzazione, di qualificazione per giovani lavoratori che aspirano a dedicarsi a tale industria.

Da più di trenta anni esiste a Massa Marittima un istituto tecnico industriale minerario che si è dimostrato una vera fucina di ottimi tecnici, i quali validamente hanno contribuito allo sviluppo delle miniere grossetane.

Per i giovani diplomati da questo istituto non esiste lo spettro della disoccupazione, perchè tutti hanno trovato impiego principalmente nelle miniere; e sarebbe veramente auspicabile una maggiore affluenza di stu-

denti a questa scuola per la formazione dei quadri tecnici delle miniere in continua espansione ».

A Roma, l'*Ufficio regionale del lavoro* ha affermato che « per i corsi di istruzione professionale il problema di fondo è quello degli istruttori ». Questi istruttori, infatti, non sempre sarebbero « adeguatamente preparati ».

Secondo la U.I.L. « le scuole professionali di categoria esistenti sono, per lo più, insufficienti, sia come numero che come qualità di insegnamento, fatta eccezione per il Centro di formazione delle maestranze edili ed affini della provincia di Roma ». Tale osservazione si riferisce soprattutto al settore edilizio.

La *Camera del lavoro* rileva la « difficoltà per i giovani di frequentare le scuole serali e, di conseguenza, la scarsa partecipazione dei medesimi all'addestramento pratico ».

Dalla relazione fornita dall'*Unione industriali* si rileva che « nella provincia, l'esigenza di una graduale preparazione professionale ha spinto alcune categorie a realizzare direttamente corsi e scuole di insegnamento professionale »

Si osserva, però, che esiste il problema « di trovare gli allievi »; infatti, sempre secondo la stessa Unione industriali, « sono stati fatti corsi di istruzione professionale e si è incontrata resistenza ».

Secondo dati forniti dalla C.I.S.L., « di scuole ne esistono soltanto 11 (tra scuole ed istituti professionali), alle quali bisogna aggiungere molti corsi che vengono fatti dal Consorzio provinciale per l'istruzione tecnica, con durata da 3 a 10 mesi e riguardanti non meno di 70 mestieri diversi per un totale di 12.000 studenti annui ».

Per alcuni particolari settori sono state raccolte, a Roma, le seguenti dichiarazioni:

#### *Trasporti terrestri.*

Il *Sindacato ferrovieri* (C.G.I.L.) ha così riferito: « Data la complessità delle mansioni e delle relative qualifiche, si hanno scuole e corsi professionali di diverso genere.

Per i corsi e scuole per i quali è obbligatoria la frequenza, i partecipanti sono distaccati dal servizio e percepiscono alcune competenze. Per i corsi e scuole facoltative i partecipanti non hanno alcuna agevolazione di servizio non ricevono alcun compenso economico. Ciò provoca le lamentele degli interessati che, dovendo prepararsi per abilitazioni o concorsi, debbono fare uno sforzo fisico e mentale non indifferente.

I partecipanti ai corsi di aggiornamento o per le abilitazioni, in considerazione del fatto che il miglioramento professionale degli agenti è conveniente anche per l'Amministrazione, dovrebbero ricevere un particolare trattamento economico e, in alcuni casi, facilitazioni di servizio ».

#### *Commercio.*

Il *Sindacato romano dirigenti aziende commerciali* ha affermato: « Al livello dirigenziale, la nostra categoria ha realizzato a Roma un Istituto superiore per la direzione aziendale, i cui programmi possono dare un orientamento anche per la soluzione del problema educativo del personale ».

#### *Spettacolo*

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori spettacolo* (C.G.I.L.) si desume: « L'istruzione professionale nel campo del cinema viene effettuata attraverso i corsi del Centro sperimentale cinematografico per le categorie degli artisti e dei tecnici. Lo scorso anno per le categorie artistiche si sono effettuati dei corsi anche presso la Società artistica internazionale di Via Margutta. L'Opera don Orione-Ciak organizza invece corsi per tecnici di secondo piano e per maestranze.

L'apprendistato, nel settore cinematografico, non ha alcuna regolamentazione contrattuale, nè esistono iniziative aziendali in merito ad esso.

#### **25. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.**

Esaminiamo, infine, la situazione delle scuole e corsi professionali extra-aziendali nell'*Italia meridionale ed insulare*.

A *Napoli*, dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. è risultato che « vi sono delle iniziative di pre-apprendistato attraverso scuole aziendali ». Gli stessi affermano anche che « nella provincia la necessità delle scuole è intensa; molti ragazzi sono indirizzati a guadagnare con me-

stieri vari e spesso con ripieghi, piuttosto che accedere alle scuole professionali ed all'apprendistato ».

I rappresentanti della *Camera del lavoro* osservano che « la formazione professionale è carente. Gli istituti professionali esistenti un tempo, sono andati scomparendo ».

Dalla memoria presentata dall'*Associazione dirigenti aziende industriali* si desume che « particolarmente nel settore siderurgico non vi sono scuole regolari di apprendisti. Per altri posti, come conduttori di locomotive, di caldaie, carropontisti, si fanno dei corsi ogni qualvolta se ne presenti la necessità ».

Per il *settore alberghiero*, i dirigenti del *Sindacato albergo e mensa* (C.I.S.L.) hanno dichiarato: « Per la questione dell'istruzione professionale si esortano gli organi competenti a fare effettuare in Sorrento dei corsi di qualificazione per le categorie alberghiere ».

E l'*Associazione degli albergatori napoletani* ha aggiunto: « La categoria ben conosce il problema dell'addestramento professionale e con sensibile interesse segue le varie iniziative dell'E.N.A.L.C. e del Ministero della pubblica istruzione. Si mantengono contatti con l'Istituto professionale alberghiero di Stato di Napoli con il quale si collabora, sia per favorire il tirocinio nell'ambito scolastico, che per il rapido assorbimento a corso ultimato ».

Per il *settore trasporti marittimi*, a parere dell'*Associazione armatori meridionali*, il problema si presenta come segue: « Le organizzazioni sindacali stanno organizzando dei corsi per qualificare il personale di coperta e di macchina, in numero maggiore di quanto non lo sia stato per il passato. Si sente la inderogabile necessità di corsi di avviamento professionale, collegati alla sempre maggiore complessità dei macchinari e del progresso tecnico, sia in coperta che in macchina ».

Numerose e particolareggiate dichiarazioni si hanno per il *settore della pesca* nella provincia di *Bari*.

I dirigenti della C.I.S.L. hanno riferito quanto segue: « Per l'istruzione professionale nel settore marittimo viene fatta qualche cosa; però, gli enti preposti a questa istruzione professionale sono interessati a



tenere sul posto i corsi di qualificazione. Per esempio, abbiamo avuto ultimamente, in novembre, un corso di 25 ragazze per confezionamento di reti da pesca che ha dato degli ottimi risultati. Tanto è vero che il rappresentante dell'Ufficio regionale del lavoro ha constatato che le ragazze non solo hanno imparato il mestiere, ma hanno saputo rispondere bene sulla qualità di cotone e di piombo. Queste ragazze, figlie di pescatori, hanno così ben assimilato le lezioni che i pescatori non saranno più costretti per la riparazione delle reti, a chiedere la prestazione di manodopera da Fasano.

Abbiamo già ricevuto da Roma, l'autorizzazione per 10 corsi; però, avviene che, specialmente i giovanissimi non possono disporre del tempo necessario per la frequenza, in quanto i genitori li mettono in barca o li portano in mare; di conseguenza il giovane non può logicamente dedicarsi al corso di qualificazione in quanto il padre dice che deve pensare prima a lavorare. Quindi, sarebbe necessario mettere prima il pescatore in condizioni di autosufficienza, e poi si potrà parlare di qualificazione.

Nel settore specifico, l'E.N.E.M. ha alcune scuole a Monopoli, Molfetta ed anche a Bari, ma non frequentate da pescatori.

A Bari, per esempio, non c'è un solo figlio di pescatori, sono tutti ragazzi figli di impiegati che vengono per fare i motoristi ».

Dal colloquio con l'*Associazione armatori* si rileva: « Noi ci troviamo nell'impossibilità di lavorare per mancanza di motoristi, capi barca e padroni marittimi. Questo personale, infatti, viene sempre assorbito dalle navi di linea ove percepiscono stipendi favolosi; quindi noi ne risentiamo la scarsezza. Capita oggi che, per i motoristi che devono essere adibiti a motori fino a 200, sia richiesto il titolo di studio di 5<sup>a</sup> elementare oltre alla frequenza di 6 mesi in una officina autorizzata.

Ora, il personale anziano e pratico non possiede quasi mai la licenza elementare; quindi, sarebbe assurdo pretendere che vadano oggi a scuola. Abbiamo chiesto al Ministero l'autorizzazione per utilizzare questo personale pratico, ma soltanto in qualche caso ce l'hanno accordata provvisoriamente. Quelli, poi, che posseggono la patente di padrone marittimo, anch'essi se ne vanno perché preferiscono imbarcarsi in qualità di secondo ufficiale nella marina mercantile. Noi desidereremmo essere autorizzati ad indire alcuni corsi di 6 mesi di apprendistato presso le nostre officine, specialmente per i giovani, i quali una volta superati gli esami, verrebbero in possesso del certificato necessario.

La leva dei marittimi la facciamo a Bari, Molfetta, a Lampedusa; quindi, l'ingaggio avviene su queste tre piazze; come padroni marittimi abbiamo Molfetta; come marinai in genere Bari, e più di tutti Lampedusa; come motoristi, dove li troviamo? E' difficile!

Abbiamo costituito una nostra officina, per un corso di 6 mesi, ed alla fine rilasciamo il certificato ».

Ed ecco quanto riferito dall'*Amministrazione provinciale di Bari*: « Influisce sulla evoluzione del pescatore, innanzitutto, l'istruzione professionale. L'Amministrazione provinciale ha voluto pertanto fare il punto su questa istruzione professionale. Cominciò in Bari dal 1923, attraverso l'E.N.E.M., il quale ha provveduto ad istituire scuole professionali a Barletta, Molfetta, Bari, Mola e Monopoli (tutti centri della provincia di Bari). Qui, dal 1923 ad oggi, sono stati istruiti ben 18.064 figli di pescatori. Con quali risultati? »

La prima leva di rinascita della classe dei pescatori è stata appunto quella dell'istruzione professionale, in quanto da piccoli pescatori si sono trasformati in pescatori di altura, ossia pescatori di medio ed alto mare. Esercitano allora la piccola o media pesca, quando sono disoccupati; e, nel momento in cui hanno la chiamata dall'Ufficio di collocamento marittimo, questi riprendono la loro attività e guadagnano in media 70.000 lire, risanando le falle aperte prima nel bilancio familiare facendo i piccoli pescatori.

Abbiamo raccolto delle cifre dei frequentanti di queste scuole per padroni marittimi e per motoristi rispetto al numero dei motopescherecci e c'è questa sproporzione, cioè che il numero degli allievi non copre il numero dei posti. Infatti, nel 1956-1957, Bari aveva 92 allievi; Barletta 117; Mola 95; Monopoli 58; Molfetta 210. Considerato che i motopescherecci di Molfetta sono 259, e con 259 pescherecci noi troviamo soltanto in Molfetta 210 allievi che bisogna dividere in due categorie (padroni marittimi e motoristi), si intende quanto la sproporzione sia grave.

Poi, questi motoristi — ed in questo c'è proprio la dinamica della evoluzione del pescatore in queste scuole — non si accontentano di essere motoristi per 200 e la scuola ha ottenuto l'autorizzazione per un corso di motoristi fino a 400. Il sorgere dell'Istituto professionale marittimo sarebbe il coronamento della scuola professionale marittima e preparerà macchinisti navali di 1<sup>a</sup> classe che potranno imbarcarsi sulle navi del Mediterraneo in qualità di direttori di macchine. Allora effettivamente la provincia avrà posto anche l'accento su questo problema.

C'è stata tre anni fa una disposizione del Ministero della Marina mercantile, con la quale si riaprivano i ruoli di mare a tutti i cittadini, marittimi e non marittimi; ed allora che cosa è successo? Che oggi calzolari, contadini, muratori ed anche professionisti, a chiunque venga il desiderio di farsi il libretto di navigazione, può averlo con tutta tranquillità. Ora, se prima era facile avere l'imbarco, ora è difficilissimo. Sono anni di attesa per i mozzi, addirittura 5-6 anni. Ed allora questa gente deve assolutamente adattarsi a fare il pescatore nel periodo di attesa.

Occorre istituire scuole E.N.E.M. in altri centri pescherecci come Trani (che ha un certo numero di pescatori), come Bisceglie e Giovinazzo.

Possiamo dire, in proposito, che manca la qualificazione professionale nel settore peschereccio per un inadeguato sviluppo dell'istruzione professionale, in confronto allo sviluppo della flotta peschereccia.

A Molfetta, dovrebbero funzionare due tipi di scuole.

Prima di tutto il tipo di scuola professionale marittima che risponde in pieno alle esigenze della pesca. Soltanto che, negli attuali programmi didattici, i dirigenti dell'E.N.E.M. si fanno prendere più dalla preoccupazione della formazione dei quadri tecnici della Marina di alto mare che dai quadri della piccola pesca. Allora effettivamente bisognerebbe che, almeno nel primo corso della scuola professionale, si impartisse l'insegnamento con particolare riguardo alla piccola pesca.

Questo problema viene molto sentito, perchè altrimenti, noi ci troveremmo sempre col piccolo pescatore ignorante, con la piccola pesca tutta abbandonata ai giovani che eludono l'obbligo scolastico. E ce ne sono moltissimi!

Attraverso le cifre della Commissione provinciale del lavoro siamo in grado di dire che il 24% dei giovani di leva sono analfabeti; ed allora questi, fin quando non imparano a mettere almeno la propria firma, sono condannati a fare i piccoli pescatori vecchio stampo. Noi dobbiamo, invece, portare l'istruzione anche nel campo della piccola pesca, perchè il giorno in cui anche il piccolo pescatore avrà un certo corredo di cognizioni, io credo che questa attività potrà essere svolta più razionalmente, ed in modo anche più redditizio.

Ad ogni modo, abbiamo avuto anche un altro precedente a Monopoli, in quanto il Consorzio provinciale dell'istruzione tecnica, l'anno scorso, ha istituito in Monopoli l'Istituto professionale marittimo (che sarebbe il corso superiore, compiendo un corso biennale, mentre quello

di Molfetta viene istituito per conto dell'E.N.E.M.). Comunque, nel campo della istruzione professionale manca oggi una direttiva precisa; e tutti fanno sorgere istituti.

Ora, con l'istruzione professionale, sono sicuro che i pescatori trarranno dei vantaggi enormi; ma c'è bisogno di un altro istituto che qui manca ed è l'Istituto di biologia marina. Si verifica il fenomeno del depauperamento del mare; e questo contribuisce anch'esso a rendere precarie le condizioni del pescatore.

Le cause di questo depauperamento sono molteplici. L'anno scorso in settembre, la Camera di commercio di Venezia convocò un convegno per studiare il fenomeno e proporre al Ministero il rilevamento statistico.

Noi abbiamo due istituti di biologia marina nell'Adriatico, uno a Chioggia e l'altro a Trieste, e qui nasce il solito inconveniente. Che, nel settore dell'alto Adriatico, ve ne sono due; e nel medio e basso Adriatico nessuno, ove, invece, curando lo studio della fauna e della flora e delle correnti marine potrebbe, eseguendo anche il rilevamento statistico, impedire lo sfruttamento irrazionale della pesca e ristabilire un certo equilibrio tra quantità del pescato e la quantità pescabile. E ciò in quanto, oggi, questo equilibrio è rotto e si pesca più di quanto si potrebbe pescare, onde l'impoverimento delle acque».

Il rappresentante dell'*Amministrazione provinciale* così conclude: « Si avverte dunque la necessità dell'istituzione di un Istituto di biologia marina, che sorga in provincia di Bari. Si può obiettare che esiste a Taranto un Istituto talassografico; ma questo ha altre finalità e si trova in un altro mare (Ionio), mentre noi dobbiamo preoccuparci dell'Adriatico ».

La *Federazione italiana lavoratori del mare* (C.G.I.L.) di Molfetta ha precisato che: « L'istruzione professionale, come si constata negli altri settori di lavoro, non esiste nel senso letterale della parola, se si escludono gli sporadici e spesso incompleti corsi della locale scuola marittima, nel settore marittimo ».

Nella relazione presentata dall'*Associazione armatori* della suddetta provincia si conferma che: « L'istruzione professionale viene effettuata attualmente dalla scuola E.N.E.M. che prepara i futuri equipaggi sia dei motopescherecci che dei natanti di maggior potenza ».

L'Unione comunale C.I.S.L. di *Foggia* ha dichiarato: « Non sono mai stati tenuti corsi professionali. Se ne risente molto la mancanza ai fini di una maggiore qualificazione ».

Simile è stata la dichiarazione della commissione interna di *azienda estrattiva* visitata.

I rappresentanti della C.G.I.L. di *Taranto* riferiscono che, nella città, « vi sono l'istituto industriale e la scuola tecnica industriale, i quali preparano tecnici ed elettricisti. Però, poi, tutti trovano difficoltà di sistemazione ».

I dirigenti della U.I.L. di *Potenza* avvertono « la necessità di una scuola professionale » ed affermano: « Noi non abbiamo scuole nella nostra provincia ».

Analogo rilievo fanno i dirigenti dell'*Associazione industriali*, i quali aggiungono: « Nella nostra provincia sentiamo la mancanza di scuole professionali. Alle volte le imprese hanno dovuto richiedere manodopera qualificata ad altre provincie. Quindi, si chiede l'istituzione di numerose scuole professionali, ma di vere scuole ».

Anche i rappresentanti della *Camera del lavoro* insistono su « la necessità di una scuola professionale », poichè « i cantieri scuola ed i corsi per disoccupati che sono stati istituiti sono serviti a ben poco; essi hanno assorbito manodopera che non trovava altro lavoro e gli interessati hanno soltanto lavorato, ma hanno imparato poco ».

I dirigenti dell'*Associazione provinciale industriali* di *Catanzaro* osservano: « Noi manchiamo di scuole professionali e, perciò, difetta il personale specializzato ».

Nella relazione presentata dalla stessa *Associazione*, inoltre, viene fatto presente che « non servono certamente allo scopo le esistenti scuole professionali e gli istituti tecnici a tipo industriale. I giovani licenziati da queste scuole non vanno in cerca di lavoro, ma semplicemente di un posto possibilmente di fattorino o di usciere ».

I rappresentanti della *Camera del lavoro* di *Catania*, alla domanda se esistono delle scuole edili, rispondono: « Non esistono, tranne i corsi che le organizzazioni sindacali vanno organizzando ».

Dal colloquio con la C.I.S.NA.L. di *Caltanissetta* emerge la seguente dichiarazione: « In questa provincia vi sono poche scuole di avviamento professionale a tipo industriale; per dare ai giovani una solida preparazione tecnica, occorrerebbero altre scuole del genere nei centri più popolati della provincia ».

Per il *settore della pesca*, la *Camera del lavoro* di *Trapani* ha affermato che « l'istruzione professionale è inesistente ».

E la C.I.S.L. ha aggiunto che l'istruzione professionale è scarsa, ma che c'è sul posto « una scuola professionale marittima », da poco tempo e che « questa è oggetto di attenzioni. Vi è tutto un programma da svolgere per poter giungere alla selezione dei migliori elementi, da sottoporre a corsi pratici ».

Infine, dal colloquio avuto con la *Capitaneria di porto* si rileva che « la carenza di istruzione professionale nel campo marittimo è solamente apparente. In verità gli elementi che si qualificano nelle scuole marittime della provincia si recano in altri luoghi in cerca di lavoro, perché sul posto non è tanto facile trovare occupazione ».

## **26. - Scuole e corsi professionali presso le aziende.**

Un altro settore dell'istruzione professionale che merita di essere segnalato, per la profonda differenza di situazioni che si sono dovute registrare, è quello concernente le scuole ed i corsi professionali presso le aziende.

Spesse volte, si è visto trattarsi di organismi tradizionali che hanno accumulato esperienze e che compiono opera veramente meritoria e possono, quindi, offrire motivo per utili considerazioni. Al contrario, in taluni casi, si è visto che le scuole aziendali, oltre a non rispondere alle nuove esigenze della produzione, non sono in armonia con la vigente disciplina dell'apprendistato e costituiscono motivo di qualche inosservanza all'applicazione della legge sull'apprendistato (1).

Da più parti, però, si è richiesta la istituzione di scuole o corsi di addestramento professionale nell'azienda, ciò che dimostra come sia sen-

(1) v. nota 1, pag. 375.

tita da parte dei lavoratori l'esigenza ad una sempre più alta qualificazione per rispondere anche alle richieste pressanti di mano d'opera specializzata.

#### 27. - a) nell'Italia settentrionale.

A *Torino*, i rappresentanti della *Camera del lavoro* hanno dichiarato quanto segue: « Per quanto riguarda le scuole interne, osserviamo che sono notevolmente diminuite.

La scuola interna di una grande *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti è ridotta a proporzioni minime, rispetto al passato. Poi, ci sono altre aziende, che non hanno più scuole interne attrezzate per la formazione della manodopera, per cui quest'ultima viene nuovamente riaffidata all'artigianato, al piccolo industriale, alla piccola azienda ».

La commissione interna della stessa *azienda* ha riferito: « Su questo problema specifico degli apprendisti si deve ricordare che — una volta — ogni sezione aveva una propria scuola sezionale da cui venivano fuori tornitori, fresatori, lesatori, aggiustatori ecc.

In un certo periodo, nel 1944 o nel 1945, la direzione aziendale aveva ritenuto opportuno concentrare tutte queste scuole in una unica scuola. Inoltre, fino al 1948 le commissioni interne potevano interessarsi dei casi relativi agli apprendisti; ma, dal 1948 in poi, è stato vietato alla commissione stessa la possibilità di interessarsi sulle questioni inerenti a questi giovani lavoratori.

Gli allievi hanno un trattamento che si può considerare particolare: per i primi tre anni, il loro trattamento consiste nell'assegnazione di una busta-premio mensile e di un premio annuale consistente in un soggiorno gratuito in montagna.

Poi, fanno un esame, e se questo non è superato, vengono inviati nelle diverse sezioni. Se l'esame, invece, è superato, continuano il corso secondo le proprie mansioni.

Questo è quanto possiamo sapere in via ufficiosa, ma ufficialmente le commissioni interne sono tenute all'oscuro ».

Dal colloquio con la direzione della *azienda* suddetta si rileva: « Gli allievi della scuola, pur non essendo dipendenti, fanno un soggiorno estivo di un mese. Possiamo anche dire che hanno la mutua, tutta a nostro carico, alla quale versiamo dei contributi, perché assista

gli allievi; hanno anche un'assicurazione particolare, in materia di infortuni sul lavoro. La sistemazione della scuola, con tutti gli impianti costa circa due miliardi di lire.

Gli allievi sono attualmente 650, ripartiti nei tre corsi; sono per il 50% figli dei dipendenti, per il 25% parenti di dipendenti. Il loro orario comprende lezioni pratiche (28 ore) e lezioni teoriche; le materie sono la matematica, la fisica, la chimica, l'italiano, l'inglese, l'educazione fisica, ecc. ».

Dal colloquio con l'*Unione industriali di Biella* (Vercelli) si rileva che: « Nessuna azienda laniera nel Biellese ha una propria scuola di apprendistato all'interno dell'azienda stessa ».

La *Camera del lavoro di Aosta* segnala che « c'è una scuola di fabbrica in una azienda siderurgica locale, frequentata da 90 allievi ».

A *Milano*, il *Sindacato dirigenti aziende industriali* riferisce che, nella provincia: « Esistono le scuole aziendali in molte aziende, ed anche un gran numero di scuole serali. Il giovane che, a 13 anni, ha conseguito la licenza di avviamento, ha la possibilità di perfezionarsi, in alcune aziende, nelle scuole interne ed ha la possibilità di perfezionarsi esternamente nelle scuole serali.

Si rileva un notevolissimo desiderio di studio nei giovani accompagnato da grande spirito di sacrificio e così si sta creando una *élite di operai specializzati* ».

Dalla relazione esibita dall'*Associazione industriali lombarda* è risultato quanto segue: « Talune aziende milanesi hanno ritenuto opportuno creare delle scuole aziendali, ove i giovani vengono preparati ad acquisire quelle particolari qualificazioni che più saranno utili alle aziende stesse, per le caratteristiche della propria produzione ».

La direzione di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti fa presente: « Per il problema degli apprendisti, abbiamo una scuola nell'azienda, nella quale teriamo dei giovani che continuano i loro studi ed escono con il titolo di perito industriale, facendo poi il tirocinio presso di noi. Per la scuola abbiamo notevoli richieste ».

Per alcuni particolari settori, che hanno formato oggetto di indagine nella provincia di *Milano* si riferisce quanto segue:



### *Industria elettrica*

Dalla relazione presentata dalla *Federazione lavoratori aziende elettriche italiane* (C.I.S.L.) si rileva: « Un apprendistato vero e proprio non ci risulta esista, a meno che per tale non si intendano i cosiddetti "corsi" che alcune aziende organizzano secondo loro particolari criteri e senza alcuna ingerenza delle commissioni interne e dei sindacati e tanto meno informando gli stessi ».

Nella memoria dell'*Associazione industrie elettriche lombarde, trentine, emiliane* è detto che: « L'istruzione professionale viene curata attraverso corsi aziendali anche per corrispondenza, onde rendere partecipe il personale dislocato in centri lontani e con borse di studio, sussidi e sovvenzioni, accordati a particolari Istituti tecnici professionali statali ».

La direzione di una *azienda* appartenente al *ramo energia elettrica, gas ed acqua* ha dichiarato: « Circa la istruzione professionale, c'è anche un corso per corrispondenza. Questo corso è promosso dalla direzione e riguarda notizie tecniche. Si danno lezioni, quesiti, risposte, ecc. Questo ha più interesse per quelli delle valli: i capi centro ed i capi sezione. Vengono mandate le dispense; e questi corsi danno buoni frutti per chi li porta a termine. Tutto naturalmente è gratuito. Abbiamo cominciato con dei corsi elementari di aritmetica e geometria; e siamo già al 3° corso. Alcuni capi, poi, fanno compartecipi i propri dipendenti. Esiste il coordinamento di tutti questi corsi ed abbiamo creato un centro di addestramento per essi.

Nel 1954, vi erano 4.000 dipendenti di cui 1.000 del nostro gruppo complessivamente tra scuole, corsi aziendali, ecc.

Diamo anche un modesto premio alla fine del corso, al quale partecipano 103 laureati e 100 circa diplomati. In quello attuale vi sono 111 laureati ».

### *Assicurazioni*

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale fra imprese assicuratrici* si desume quanto segue: « Per l'istruzione professionale della categoria si sono manifestate varie iniziative intese alla formazione o al perfezionamento di coloro che intendono dedicarsi o che già si dedicano all'attività assicurativa o allo studio di problemi assicurativi in genere.

E' opportuno ricordare anche i corsi a carattere aziendale che vengono svolti presso varie imprese ».

### *Commercio*

La *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati* (C.G.I.L.) ha riferito che: « Poco sviluppata è l'attività, nella provincia di Milano, dell'Ente nazionale addestramento lavoratori del commercio (E.N.A.L.C.). Da parte delle aziende non si hanno scuole degne di nota, se non in una azienda di commercio al dettaglio per i commessi ».

Dal colloquio collegiale con i dirigenti della C.G.I.L. e della C.I.S.L. si apprende che: « Per i salumieri e per i droghieri c'è una scuola che funziona bene ».

L'*Ente italiano abbigliamento* aggiunge: « Abbiamo assunto degli apprendisti, che stiamo preparando per mezzo della scuola ».

La direzione di una *azienda di commercio al dettaglio* riferisce quanto segue: « Abbiamo solo tre apprendisti impiegati. Poi, c'è il personale di vendita che ha il suo ruolo di apprendista. Facciamo dei corsi per l'istruzione. Stabiliamo due o tre ore durante l'orario di lavoro; e questi apprendisti, come del resto anche tutto il personale che lo desidera, a cominciare dal gerente, possono partecipare al corso. Siccome il nostro personale è dislocato un po' dovunque, lo dirigiamo noi attraverso uno schema di lezioni che il gerente si occupa di far apprendere ai dipendenti nelle filiali. Si tratta in generale di lezioni di merceologia, di aritmetica e geometria che il gerente spiega. Quelli che sono già qualificati non hanno bisogno.

Il reclutamento dei gerenti avviene come segue: a noi arrivano prima domande isolate, poi sollecitiamo a mezzo di inserzioni, richieste alle università, scuole, ecc. Il corso prevede prima una parte teorica che dura tre mesi circa.

Questi allievi vengono poi mandati nelle diverse filiali per avere una visione pratica delle funzioni. Al termine di questa visita, dopo un anno circa, li inviamo nella filiale più grande e successivamente li richiamiamo facendo fare ad essi degli esami. Nostri funzionari dirigono il corso; però abbiamo preso anche dei professionisti esterni, che hanno più competenza in alcune materie (ad esempio, le relazioni commerciali).

Per la parte amministrativa e tecnica, li guidiamo noi. Tali aspiranti gerenti, se superano l'esame, entrano come collaboratori effettivi. Il criterio era già seguito da diverso tempo, ma per lo sviluppo della

azienda è stato fatto su un piano di maggiore larghezza con un criterio più vasto. Oggi al corso partecipano 45 persone in un gruppo solo».

La commissione interna di una *azienda di commercio al dettaglio* ha dichiarato: « Abbiamo una scuola interna e gli apprendisti la frequentano, contemporaneamente, vengono immessi nei settori di vendita ed imparano praticamente il lavoro di commesso. I corsi scolastici ci vengono tenuti due volte alla settimana, un'ora per volta. Chi frequenta la scuola serale ha il permesso di uscire alle 18,30, anzichè alle 19,30.

A fine corso, vengono premiati gli ottimi con una somma in denaro (1.000 - 2.000 lire). Non viene rilasciato alcun attestato. Vengono poi, assunti come aiuto commessi, ma continuano la scuola fino ad un massimo di quattro anni ».

La direzione della stessa *azienda* ha aggiunto quanto segue: « Chi ha bella presenza e facilità di parola crede di poter fare la commessa; si deve invece dire che per una commessa si esigono alcuni anni di formazione. La maggiore difficoltà per le commesse dei grandi magazzini nei confronti di quelle dei piccoli negozi, deriva dalla grande affluenza di pubblico. Generalmente una commessa non rimane sempre presso lo stesso posto. Si operano trasferimenti, perchè possano impratichirsi delle vendite di ogni genere di merce. Per le commesse abbiamo istituito una scuola che dura due anni.

Abbiamo un certo numero di apprendisti, per i quali è istituita una scuola di vendita della durata di due anni, con corsi di un'ora al giorno per 4-5 mesi all'anno.

Vi sono 70 insegnanti, sorveglianti-maestre e sorveglianti. Vi sono regolari aule scolastiche, che vengono frequentate a gruppi per un'ora al giorno.

Tuttavia, gli apprendisti si formano alla vendita diretta, mentre questi corsi costituiscono la parte prettamente teorica.

Abbiamo anche un corso per vetriniste.

Vengono banditi concorsi anche per allievi gerenti. Si sono presentati 250 concorrenti fra i quali sono stati scelti 40 candidati. Stiamo preparando gerenti, ispettori, capi piano, per mezzo di una istruzione in parte umanistica e poi economicistica. I partecipanti ai corsi vengono contemporaneamente inseriti nell'azienda per l'addestramento pratico.

L'aumento dei quadri non va a detrimento di nessuno, perché la azienda è in periodo di espansione. Abbiamo calcolato un tasso annuo di rinnovazione del personale del 16%.

Abbiamo creato un ufficio di selezione con la psicologa, con l'intervistatore, per poter effettuare una selezione iniziale più razionale, senza correre il rischio di perdere troppi elementi durante i corsi e i periodi di apprendistato ».

Nella relazione, la direzione aggiunge quanto segue: « Circa le iniziative aziendali, c'è la scuola professionale di addestramento per apprendisti, aiuto commessi e allievi gerenti, intesa a fornire al personale venditore una qualificazione ed una personalità di grado elevato. Essa funziona da ben 20 anni e si attua attraverso l'opera capillare delle insegnanti dislocate in ogni magazzino di vendita.

C'è anche un corso di formazione per allievi capi piano ed allievi aspiranti ».

#### *Pubblici esercizi*

Dal colloquio con la direzione di una *azienda dolciaria* si rileva: « Per le commesse sono istituiti corsi della durata di due mesi. Le lezioni teoriche (merceologia, incarto, buone maniere, ecc.) vengono tenute dai funzionari della sede, i quali compilano anche delle dispense che vengono consegnate alle interessate. Il sabato ed alla domenica queste ragazze (che hanno generalmente 17 anni) vengono messe al banco, sotto il controllo delle altre commesse, perché imparino praticamente a vendere. Vengono retribuite come terze banconiere ».

Nella relazione presentata dalla C.G.I.L. di *Varese* si precisa che « soltanto in 3 complessi aziendali esistono scuole professionali, già però da molto tempo ».

Dal colloquio con i dirigenti della C.I.S.L. di *Bergamo* si apprende che soltanto in una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti ci sono scuole professionali.

Dalla monografia « L'industria bergamasca per i suoi lavoratori », redatta dall'*Unione industriali*, si rileva che « corsi professionali aziendali e scuole interne aziendali per operai sono promossi da diverse aziende. Vi è una grande industria metallurgica che ha in funzione una scuola tecnica aziendale, gestita direttamente dalla ditta, la quale ha provveduto ad attrezzarla largamente con materiale didattico ».

I dirigenti della U.I.L. di *Vicenza* riferiscono che, a Schio, « c'è una scuola aziendale per tessili, frequentata da apprendisti di Vicenza ed anche di altre città ».

A Genova, la direzione di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti, riferendosi al problema in esame, fa le seguenti dichiarazioni: « Sono stati organizzati presso il nostro stabilimento meccanico, durante gli anni 1953-1954 e 1955, corsi per allievi disegnatori; durante l'anno 1954 un corso per preventivisti, e nel settembre 1955 si è iniziato un corso per macchinisti di garanzia.

Un corso per allievi disegnatori è stato effettuato presso un altro nostro cantiere.

Tre corsi per saldatori elettrici e uno per saldatori autogeni e 10 per saldatori elettrici sono stati svolti negli anni 1951-1955; altri corsi sono stati tenuti per tubisti, addetti macchine dell'officina navale, elettricisti, scalpellatori e carpentieri. Durante gli anni 1953, 1954 e 1955 vi è stato anche un corso per motoristi Diesel.

Nonostante che, da parte della società, per le note ragioni, si sia dato corso ad immissioni di ragazzi dai 16 ai 18 anni in misura assai limitata, durante l'anno 1955 per il gruppo di ragazzi che sono stati assunti in sostituzione di personale anziano licenziato, si è provveduto ad organizzare, sia presso il cantiere navale che presso lo stabilimento meccanico e lo stabilimento di costruzioni meccaniche e ferroviarie, un corso di lezioni teoriche integrative della pratica di officina, della durata di sei mesi ».

La direzione di una altra *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti ha riferito che presso di essa « sono stati istituiti, nell'anno 1954, dei corsi complementari per apprendisti, che hanno lo scopo di perfezionare la preparazione scolastica e di dare un appropriato addestramento pratico ai giovani assunti ».

Anche la direzione di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti ha precisato: « Abbiamo corsi per gruisti, brasatori ed altri. Abbiamo una scuola a tipo governativo e corsi per gli addetti alla produzione gas ».

Infine, si ha la seguente dichiarazione della direzione di una *azienda* appartenente al *ramo trasporti marittimi* di Genova: « Per il personale di cucina e di camera facciamo agire delle scuole alberghiere patrocinate dall'Ufficio del lavoro. Sempre per il personale tecnico, abbiamo la scuola motoristica che si vuole ingrandire; e sono in progetto altre scuole che si faranno sotto gli auspici dell'armamento libero e con finanziamento della Cassa marittima.

Al personale amministrativo ed a quello di camera facciamo, infine, seguire corsi gratuiti di lingue ».

L'Unione industriali di Savona segnala che « le scuole aziendali professionali sono state attuate in prevalenza dalle aziende appartenenti al settore metalmeccanico ».

## 28. - b) nell'Italia centrale.

A Firenze, l'Associazione dirigenti di aziende industriali riferisce che « iniziative aziendali circa l'istituzione di scuole e corsi sono state prese soltanto da alcune grandi aziende ».

La Camera del lavoro ha dichiarato: « In una azienda meccanica con oltre 500 dipendenti fino a due anni or sono esisteva una scuola aziendale per apprendisti, ma nel 1954 tale scuola è stata sciolta e gli allievi in parte sono stati assunti dall'azienda ed in parte ne sono stati esclusi ».

La commissione interna della azienda conferma la stessa dichiarazione.

La direzione della azienda medesima precisa, a sua volta, quanto segue: « E' vero che abbiamo soppresso la scuola pur riconoscendo che ancora oggi una scuola di apprendisti è necessaria presso il nostro stabilimento; naturalmente, di fronte alla nuova legge (1), siamo rimasti perplessi nella sua applicazione ed attuazione.

Ci riserviamo di ristudiare il problema ed eventualmente ripristinare la scuola. Quando si chiude la scuola, gli allievi non lavorano più; successivamente e gradatamente la maggior parte di essi sono stati riassorbiti. Nell'assunzione di alcuni di questi allievi, la direzione tenne conto delle capacità tecniche e del loro spirito di disciplina ».

Per il particolare settore delle assicurazioni si hanno le seguenti dichiarazioni.

La Federazione lavoratori assicurazioni private, in collegamento con la C.I.S.L. e con il Sindacato autonomo, ha riferito che « per quanto riguarda i corsi professionali, esiste solo un corso di addestramento per i produttori ».

(1) v. nota 1, pag. 375.

L'Associazione agenti di assicurazioni, infine, ha affermato: « Alcune aziende promuovono dei corsi di addestramento per i produttori, adibendo allo scopo personale specializzato con l'incarico di istruire gli allievi nella parte tecnica assicurativa, onde metterli in grado di trattare l'assunzione di contratti presso il pubblico.

Tali iniziative creano la base dei futuri assicuratori; e non è raro il caso che allievi di tale genere dimostrino particolari attitudini e siano assunti a posti di responsabilità nel campo assicurativo ».

A Livorno si segnala l'iniziativa di una *azienda chimica* con dipendenti da 101 a 500 che organizza « corsi di addestramento aziendale ».

A Grosseto è stato oggetto di indagine il *settore dell'industria estrattiva*.

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. si rileva: « Adesso siamo riusciti ad avere anche una scuola professionale aziendale; però su questo non riusciamo a metterci d'accordo con il Ministero, perchè manca l'intervento diretto dei lavoratori, in quanto l'azienda, intendendo avviare al lavoro nelle sue miniere i ragazzi che usciranno da questa scuola, incontra la difficoltà della legge sul collocamento (1) ».

I dirigenti della *Camera del lavoro* hanno aggiunto: « Doveva essere aperta una scuola di apprendisti a Massa Marittima, ma non è stata istituita ».

L'Associazione provinciale degli industriali ha dichiarato: « Non esistono scuole professionali, ma ci risulta che alcune aziende minerarie istituiscono ogni anno corsi teorici e pratici di aggiornamento per operai qualificati e specializzati ».

Infine, nella memoria presentata dalla direzione di una *azienda estrattiva* con oltre 500 dipendenti, si illustra la situazione esistente presso la società stessa: « Per gli operai di nuova assunzione è stato elaborato, a partire dal 1955, uno schema per l'addestramento professionale. Trattasi di un vero e proprio metodo di ambientamento e di primo addestramento che consente agli interessati di ricevere le prime indicazioni sulle mansioni e sul lavoro che dovranno svolgere, unitamente alla normale retribuzione, per tutta la durata del corso.

(1) v. nota 1, pag. 118.

Vengono tenuti, inoltre, numerosi corsi professionali che si svolgono durante l'orario di lavoro ed a piena retribuzione, corsi che hanno lo scopo di rivedere, aggiornare e perfezionare l'addestramento professionale degli operai e degli impiegati tecnici; in particolare si cerca soprattutto di migliorare ed aggiornare le loro cognizioni in materia di sicurezza sul lavoro ».

A *Terni*, la direzione di una *azienda metallurgica* con oltre 500 dipendenti rileva che « nell'interno dello stabilimento si svolge un corso teorico dove ai giovani, sotto la guida di valenti insegnanti, vengono impartite lezioni di matematica, disegno e antinfortunistica ».

Nella memoria della U.I.L. si legge: « Numerose aziende hanno il merito di iniziare scuole professionali per la preparazione dell'apprendista, ma sono iniziative molto limitate ».

La C.I.S.L., dal canto suo, segnala le scuole aziendali di due industrie locali.

Sono anche segnalati alcuni corsi di addestramento aziendale.

Per *Roma e provincia*, dalla memoria dell'*Unione industriali*, si rileva che corsi aziendali vengono tenuti presso varie aziende.

Si tratta di iniziative di vario tipo con le quali si cerca di impostare una preparazione teorico-pratica per apprendisti e operai. In genere, però, mancano nelle altre aziende dei corsi di carattere aziendale.

La direzione di una *azienda* appartenente al *ramo energia elettrica, gas ed acqua* ha dichiarato: « Abbiamo cercato di istituire scuole tecniche, scuole di cultura generale con insegnamento affidato ai nostri dirigenti; ma le iniziative si sono esaurite perchè i lavoratori vorrebbero seguire i corsi durante le ore di lavoro ».

Infine, ecco la dichiarazione della direzione di una *azienda di commercio al dettaglio*: « La direzione pone ogni sua migliore cura affinché siano assicurate al personale le migliori condizioni morali e materiali, e cerca attraverso diverse iniziative — tra cui principalmente quella della istruzione professionale — di ottenere la migliore possibile qualificazione del lavoratore, interessandolo a problemi di carattere aziendale, il cui esame ed approfondimento sviluppa nel dipendente le proprie cognizioni e ne completa la formazione.



Nel quadro di dette iniziative, si fa menzione di corsi che la direzione ha istituito sulle seguenti materie: merceologia, lingue estere, addestramento alle vendite, rapporti con la clientela. Tali corsi sono svolti da personale specializzato, attraverso lezioni vere e proprie, cicli di conferenze, proiezioni, ecc.; ed una biblioteca circolante è a disposizione dei lavoratori.

Ma, oltre a ciò, la direzione ha cura di interessare tutto il personale, dal più al meno qualificato, ai problemi aziendali che possono prospettarsi; e così indice referendum e concorsi per questioni che si riferiscono alla migliore presentazione della merce, alla migliore organizzazione delle vendite, a particolari manifestazioni pubblicitarie, ecc. ».

#### **29. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.**

Nella *provincia di Napoli*, per il settore dei trasporti terrestri, il *Sindacato provinciale ferrovieri* aderente alla C.G.I.L. ha fatto presente quanto segue: « Di volta in volta, sono istituiti corsi di aggiornamento professionale tra il personale addetto all'esercizio (in particolare il personale di macchina, treni e stazioni). Generalmente, i frequentatori di tali corsi ricevono un premio speciale. Saltuariamente, vengono istituiti corsi per apprendisti tra i figli dei ferrovieri, ma nessuna retribuzione viene corrisposta ».

Per il settore del credito, la *Federazione italiana dipendenti aziende del credito* (C.G.I.L.) ha segnalato: « Vengono effettuati, ma solo di rado, corsi di perfezionamento ed addestramento professionale.

In genere, tali corsi servono più di giustificazione alle aziende per la progressione di carriera di alcuni colleghi, essendo l'ammissione ai corsi subordinata al parere discrezionale delle direzioni.

Non può, quindi, parlarsi di una vera e propria funzione di miglioramento dei requisiti professionali dei colleghi ».

Infine, dal colloquio con la direzione di una *azienda del credito* si rileva: « Teniamo annualmente dei corsi interni per determinati servizi, come, per esempio, quello degli esteri.

Coloro che frequentano detti corsi vengono esentati dal servizio per le ore delle lezioni ed anzi, alla fine del corso, viene corrisposto anche un premio a coloro che li hanno frequentati assiduamente.

Nell'attività spiccatamente produttiva (affidamento, borsa, cambi) elementi scelti per attitudini vengono affiancati, quali allievi, agli operatori diretti ».

I dirigenti di una *azienda meccanica* con oltre 500 dipendenti di *Taranto* hanno dichiarato che « l'istituzione di alcuni corsi avviene a seconda delle particolari esigenze; si tratta più che altro di corsi di qualificazione per operai già assunti ».

Nella provincia di *Foggia* è stata oggetto di indagine una *azienda estrattiva*.

Sia l'*Unione comunale (C.I.S.L.)* che la commissione interna hanno riferito che non « sono stati tenuti mai dei corsi professionali » e che « si sente la mancanza degli stessi ».

A *Catanzaro*, viene segnalato che « gli apprendisti di una industria chimica con oltre 500 dipendenti vengono accentrati presso la scuola aziendale di Milano, mentre sul posto vengono fatti dei corsi di qualificazione per analfabeti e per aiuto elettricisti ».

Secondo l'*Associazione industriali di Palermo* « pochissime aziende, tra cui una industria meccanica con oltre 500 dipendenti, hanno svolto regolarmente i corsi di addestramento per elementi giovani ».

A *Caltanissetta*, una scuola aziendale chimica, costruita ed attrezzata a ricerca e dimostrazione di un metodo per la formazione dell'operaio chimico, funziona presso una *azienda estrattiva* con dipendenti da 101 a 500.

Sono attuati corsi biennali di istruzione ed a questi gli allievi affluiscono dalle fabbriche del gruppo. Secondo la direzione della *azienda* suddetta « sono stati tenuti 110 corsi professionali aziendali per operai e quattro corsi aziendali di alta specializzazione per capi operai. Inoltre, sono stati organizzati numerosi corsi professionali esterni ».

A *Trapani*, la U.I.L. ha riferito: « L'istruzione professionale non viene praticata nelle aziende del settore e l'apprendistato esiste, ma non è riservato ai giovani delle età volute dalla legge (1). Attraverso la pratica annuale il lavoratore si qualifica e diviene provetto ».

(1) v. nota 1, pag. 407.

---

L'*Associazione provinciale degli industriali* ha dichiarato: « Fino a questo momento, non sono state adottate iniziative in materia di istruzione professionale. E' da tener presente, però, che i proprietari delle tonnare sono sensibili a questo problema. Infatti, l'anno scorso, nelle tonnare, ha svolto attività direttive un rais spagnolo, il quale ha istruito elementi locali su nuovi e più moderni metodi di pesca. Altre volte, alcuni rais sono stati inviati, a spese delle ditte, presso talune fabbriche di reti per seguirne da vicino la preparazione ».

## CAPITOLO V

## CONCLUSIONI

Sommario: 30. - *Valutazione del materiale raccolto.* 31. - *Considerazioni conclusive.* 32. - *Proposte.*

**30. - Valutazione del materiale raccolto.**

Le particolareggiate informazioni pervenute dalle organizzazioni di lavoratori e di imprenditori, dagli Uffici del lavoro e dalle Camere di commercio, permettono di tracciare un quadro sufficientemente indicativo dei problemi concernenti l'apprendistato in genere e, in modo più specifico, di quello del settore industriale.

Si deve, peraltro, osservare che l'indagine col sistema del campione ha posto raramente la Commissione a contatto con giovani apprendisti e che, per una maggiore compiutezza sull'argomento, sarebbe stata necessaria una inchiesta anche nel campo dell'artigianato.

Nel corso dell'indagine sono state assunte tutte le possibili notizie in ordine ai numerosi problemi dell'apprendistato: dall'utilizzazione del giovane nella azienda al suo inserimento nell'attività produttiva vera e propria ed alle altre possibili destinazioni. Sono stati anche raccolti elementi sul trattamento salariale, sull'orario di lavoro, sulle ferie, sulla durata dell'apprendistato, sul passaggio di qualifica. Sono stati, insomma, attentamente raccolti tutti i dati possibili sull'applicazione delle norme di legge e sul rispetto dei vari istituti contrattuali.

Non sono mancate le lamentele sulle modalità di applicazione delle suddette norme e sugli istituti contrattuali; ed anche di ciò è stata tenuta debita nota, onde meglio illustrare le modifiche proposte per adattare l'istituto alle esigenze della impresa moderna, in armonia con le sollecitazioni pervenute anche dagli interessati.

Il materiale raccolto è, in ogni caso, degno della massima considerazione e sufficiente per lo studio e per l'elaborazione di soluzioni atte a far raggiungere ai sistemi di qualificazione tecnica e professionale, l'aggiornamento richiesto da più parti.

L'inchiesta ha dato un preciso senso dell'attualità dei problemi dell'apprendistato, stabilendone la fisionomia ed i limiti, in rapporto alla situazione reale dell'apprendistato in Italia ed alle sue possibilità di sviluppo.

Tutto ciò, è tanto più importante, se viene allacciato alle discussioni che, da parte dei parlamentari, delle organizzazioni e degli studiosi della materia, hanno caratterizzato la fase preparatoria della L. 19 gennaio 1955, n. 25 (1).

Sulla scorta degli elementi raccolti nell'inchiesta, pur svoltasi poco dopo l'entrata in vigore della suddetta legge, ci si rende conto delle difficoltà affrontate per regolamentare un istituto di ampie dimensioni, di finalità molteplici e di interessi contrastanti come quello dell'apprendistato.

Proprio perciò, in proposito, si potrebbe dire che occorre del tempo prima di ricorrere a modificazioni della legge attualmente in vigore onde raccogliere sufficienti elementi atti a perfezionare realmente la regolamentazione vigente.

L'attuale fase di trasformazione degli stabilimenti e la introduzione dei processi di automazione rendono ancor più difficile il problema dell'addestramento dei giovani, data la rapidità dello sviluppo dei nuovi mezzi e dei nuovi sistemi.

Quindi, se il processo di trasformazione interessa tutte le componenti della produzione, in particolar modo esso afferisce alle varie questioni legate all'addestramento professionale.

Si è accennato più sopra al contrasto di interessi nel campo dell'apprendistato, si deve ora aggiungere anche che esiste un grave divario nel modo di considerare le questioni concernenti l'addestramento dei giovani a seconda che si tratti di dirigenti aperti a tutte le esigenze delle imprese moderne o di dirigenti strettamente legati ai concetti del massimo utile e della minima spesa.

Infatti, risulta sempre più difficile l'inserimento dei giovani nel processo produttivo aziendale senza che essi abbiano, oltre che una adeguata preparazione tecnico professionale, anche un minimo di istruzione scolastica che dia al giovane la possibilità di utilizzare tutti i mezzi che il progresso industriale mette a sua disposizione. Occorre, però, che anche da parte dell'imprenditore, si abbia la capacità di plasmare una materia prima che, seppure non ancora sufficientemente evoluta, ha un carico potenziale di intelligenza e di ricettività che merita, in ogni caso, di essere coltivato.

(1) v. nota 1, pag. 375

Queste constatazioni sono suffragate largamente dalle testimonianze raccolte durante l'inchiesta e giustificano lo sforzo compiuto nel condurre l'indagine in un campo così difficile come quello dell'apprendistato.

Circa l'applicazione della legge, così come è stata recentemente emanata, si sono notate numerose incertezze con conseguenze negative sia per gli imprenditori che per i giovani.

Si rende, quindi, necessario, oltre che opportuno, riferire circa le posizioni assunte di volta in volta dalle organizzazioni, dagli enti, dalle aziende e dai giovani che sono stati interrogati. Solo così ci si potrà rendere conto del pensiero concretamente manifestato dai diretti interessati al problema dell'apprendistato.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori hanno mostrato una preoccupazione prevalente: quella di difendere e migliorare tutte le conquiste ottenute con la legge sull'apprendistato e con le particolari regolamentazioni contrattuali.

Le osservazioni dei predetti sindacalisti si incentrano maggiormente in merito al rispetto della legge, alla rispondenza delle varie norme contenute nella legge stessa con le aspettative dei giovani e delle organizzazioni sindacali, alle evasioni agli obblighi imposti dalla legge e agli accorgimenti usati per non incappare nei rigori dei provvedimenti legislativi particolari.

Si tratta, in effetti, di una attenta, accurata ed appassionata disamina della legge e delle sue conseguenze. Sembra mancare, però, dagli elementi raccolti, la formulazione di un piano organico ed idoneo ad ottenere che l'auspicata revisione della legge elimini gli inconvenienti lamentati, in quanto non risultano presentati organici suggerimenti da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Un atteggiamento degno di essere segnalato hanno assunto i componenti delle commissioni interne, che si sono intrattenuti sulla questione dell'apprendistato.

Anche qui, si sono manifestate posizioni rivendicative ed atteggiamenti polemici, sia pure limitati ai rapporti interni aziendali, all'osservanza dei contratti e delle leggi speciali.

Così, i giudizi, anche se sono stati espressi con una certa visione parziale del problema e circoscritti a questioni contingenti e marginali, hanno un contenuto altamente indicativo e spesso molto acuto.

I singoli lavoratori apprendisti interrogati hanno assunto, ovviamente, atteggiamenti di minor rilievo.

Ci si trova di fronte a risposte evasive od approssimative, dalle quali traspare una certa preoccupazione personale, data la posizione di subordinazione nell'azienda; spesso le risposte mettono in evidenza soltanto il desiderio del miglioramento economico, ossia del passaggio di qualifica, senza manifestare opinioni sull'esigenza dell'addestramento, sulle possibilità di apprendere, sull'attrezzatura aziendale e sull'insegnamento complementare.

Qualche volta, però, non mancano risposte che indicano lo sforzo per mettere in evidenza le proprie particolari condizioni, indicative anche della situazione degli altri apprendisti utilizzati nello stesso complesso industriale.

Da parte dei lavoratori non apprendisti si è manifestato, talvolta, un certo atteggiamento di riserva nel senso che si sono mostrate delle preoccupazioni che la raggiunta qualificazione da parte degli apprendisti possa comportare il licenziamento del personale anziano.

Come si vede, si tratta di considerazioni personali di problemi di ampia portata, che non possono considerarsi indicative del pensiero di più vaste categorie di lavoratori.

Dai colloqui con le rappresentanze sindacali provinciali dei datori di lavoro traspare un atteggiamento pressochè generale di preoccupazione per nuove esperienze legislative; peraltro, nello stesso tempo, si rileva il desiderio di vedere modificate alcune norme più onerose, mediante un adeguamento delle disposizioni vigenti.

Così, sono state sottolineate le difficoltà obiettive incontrate nell'organizzazione dei cicli produttivi in talune aziende a causa del particolare orario di lavoro (1) degli apprendisti, della durata delle ferie (2) e dei permessi previsti per l'insegnamento complementare (3), tutti elementi che costituirebbero un intralcio, oltre che un aggravio dei costi di produzione.

Non sono mancati, però, coloro che hanno riconosciuto che nella L. n. 25 (4) vi sono alcune norme di particolare favore per la categoria dei datori di lavoro, come quelle che si riferiscono ai minori oneri previdenziali per gli apprendisti (5).

(1) v. nota 1, pag. 395.

(2) v. nota 1, pag. 398.

(3) v. nota 1, pag. 383.

(4) v. nota 1, pag. 375.

(5) v. nota 1, pag. 413

Si vuole ora effettuare un altro esame dei dati ricavati dall'indagine, quello relativo alle questioni dell'apprendistato a seconda dei settori della produzione.

Al riguardo, si deve osservare che, in alcuni settori, le attrezzature degli stabilimenti non comportano l'utilizzazione di apprendisti ed in altri settori l'organizzazione aziendale non permette l'inserimento di giovani, dato il particolare ritmo dell'attività produttiva; in queste industrie, quindi, la legge sull'apprendistato non trova possibilità di pratica applicazione o non produce conseguenze meritevoli di qualche rilievo. In altri settori, come in quello tessile, la legge ha trovato larghe possibilità di applicazione, anche se talvolta si riscontra che le norme vengono solo parzialmente osservate.

Un settore, infine, in cui sarebbe stato molto interessante conoscere i risultati dell'applicazione della nuova legge sull'apprendistato è quello artigianale, che, peraltro, non ha costituito oggetto di indagine da parte della Commissione parlamentare.

Le organizzazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, a carattere nazionale, hanno riferito in merito ai problemi generali dell'apprendistato con una visione ovviamente più ampia del problema e con alcune proposte che meritano un più attento esame.

In linea generale, mentre da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro si sono accentuate le dichiarazioni in merito all'incidenza economica delle singole disposizioni della legge sull'apprendistato sui costi di produzione, da parte dei sindacati operai si è ripetuto spesso che l'apprendista non viene utilizzato nella azienda come tale, ma in mansioni superiori e con retribuzioni non adeguate alle funzioni svolte.

In molti casi, però, le osservazioni sono state più generali ed approfondite; e le organizzazioni sindacali, sia padronali che operaie, si sono dimostrate veramente preoccupate dell'esigenza di avere manodopera adeguatamente preparata e sufficiente a coprire le richieste di mercato, costituendo ciò oltre che un beneficio per le aziende interessate, anche un vantaggio per l'economia locale.

Un contributo valido è stato portato all'inchiesta dalle informazioni fornite dai dirigenti degli Ispettorati e degli Uffici del lavoro i quali, pur dovendo assumere atteggiamenti ufficiali, data la loro qualità di pubblici funzionari, spesso hanno serenamente affrontato problemi di notevole ampiezza, esprimendo liberamente il loro pensiero in materia di istruzione professionale.



Tra l'altro, essi hanno fornito molti dati sull'incremento delle iscrizioni degli apprendisti agli Uffici di collocamento, sull'andamento delle assunzioni nel settore artigianale, sui programmi predisposti per l'istruzione professionale nelle varie provincie.

### **31. - Considerazioni conclusive.**

Sembra opportuno delineare, ora, alcuni punti, sui quali fermare l'attenzione, per conoscere particolarmente la situazione dell'apprendistato in Italia ed indicarne i prevedibili sviluppi. Contemporaneamente, saranno rilevate le considerazioni sul modo in cui le norme legislative ed i contratti di lavoro hanno disciplinato in pratica le varie situazioni e coordinato gli istituti particolari dell'apprendistato; soprattutto sarà riferito circa le dichiarazioni relative ai concreti benefici derivati dalla nuova legge sull'apprendistato.

Dalla documentazione raccolta si ha l'impressione che, mentre si parla dei giovani e si rilevano difficoltà incontrate dagli stessi nell'ambiente di lavoro, non sempre la parte riservata ai predetti viene considerata di carattere essenziale, se non per il presente, quanto meno per la vita futura dell'azienda.

Parlando della nuova legislazione e della sua efficacia si accentua particolarmente l'aspetto economico o materiale del problema, senza dare la necessaria evidenza agli interessi spirituali, formativi e professionali dei giovani.

La situazione dell'apprendistato, quindi, è vista spesso in termini di dialettica sindacale o di sollecitazione alla rigorosa applicazione delle norme repressive, ma non nel suo aspetto essenziale che è quello dell'inserimento integrale del giovane nella vita produttiva dell'azienda e quindi nell'economia del Paese.

Non sempre sono emersi elementi adeguati per quanto si riferisce ai possibili sviluppi dell'apprendistato in un momento in cui l'industria si va trasformando con il processo dell'automazione e l'evoluzione dell'addestramento professionale non ha richiamato l'attenzione degli interessati nella misura in cui forse meritava il problema.

Circa gli atteggiamenti nei confronti della nuova disciplina legislativa e della situazione contrattuale, le considerazioni sono state numerose e possono essere raccolte in tre principali gruppi.

Un primo gruppo è quello in cui si considerano positive le conseguenze derivanti dalla applicazione della L. n. 25; e, da questa premessa,

si giudica favorevolmente la legge e le condizioni da essa create. Si tratta in genere di piccole aziende o botteghe artigiane notevolmente favorite dalle agevolazioni previste per l'assunzione di giovani lavoratori.

Va qui aggiunto, per inciso, che se viene sottolineato che la legge si riflette beneficamente sul numero delle assunzioni, non sempre si riscontra una adeguata preoccupazione di assicurare agli apprendisti condizioni ambientali atte a garantire loro un effettivo addestramento.

Un secondo gruppo di osservazioni riguarda questioni di carattere contrattuale.

Da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori si è molto insistito sull'applicazione dei contratti di lavoro vigenti e sulla richiesta di nuove regolamentazioni collettive.

Anche in questo caso è evidente il desiderio di rendere sempre più operante l'istituto dell'apprendistato, pur essendo troppo spesso data la prevalenza al rapporto di lavoro sul rapporto di apprendistato.

In tale situazione, è evidente che la preparazione tecnica e professionale del giovane passa quasi in seconda linea per farsi precedente dai problemi più strettamente legati al rapporto di lavoro vero e proprio.

Il terzo gruppo riguarda le posizioni quasi agnostiche di alcuni rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori che sono un indice evidentemente più preoccupante di quanto possa a prima vista sembrare. Infatti, l'indifferenza nei confronti dei giovani, delle loro condizioni e delle loro aspirazioni può rappresentare un vero pericolo nella società moderna.

Per concludere, si deve osservare che solo raramente sono state fatte valutazioni circa l'apporto concreto delle nuove norme legislative alla possibile soluzione del gravissimo problema dell'addestramento professionale dei giovani e circa i benefici verso la produzione e, quindi, verso la collettività della più adeguata qualificazione e delle nuove leve di lavoro.

Superata la polemica della natura prelaborativa o lavorativa dell'apprendistato, la nuova legge ne ha specificato il carattere lavorativo, accentuando gli aspetti contrattuali e definendo l'apprendistato uno speciale rapporto di lavoro (1).

Tale definitivo inquadramento dell'apprendistato è evidente come abbia potuto creare una situazione di disagio, data anche la mancanza

(1) v. nota 3, pag. 378.

di una adeguata struttura legislativa sindacale e data la carenza contrattuale in tema di apprendistato in moltissimi settori produttivi ed in materia numerose sono le dichiarazioni, anche indirette, raccolte durante l'inchiesta parlamentare.

In merito agli istituti legislativi particolari dell'apprendistato, le valutazioni sono state ovviamente difformi a seconda che si tratti di rappresentanti di datori di lavoro o di lavoratori. Nel complesso, però, risulta che i benefici concessi ai datori di lavoro che assumono apprendisti si equivalgono con gli oneri derivanti dalle particolari provvidenze istituite a favore degli apprendisti.

Infine, circa i concreti benefici derivati dalla nuova legge sull'apprendistato (1), numerose sono state le dichiarazioni attestanti che un effettivo incremento della assunzione dei giovani si è verificato con l'entrata in vigore della legge speciale sull'apprendistato.

Anche qui giova ricordare che non si hanno elementi per quanto si riferisce al settore dell'artigianato.

Una ulteriore osservazione si riferisce alle situazioni aziendali in cui si svolge l'apprendistato.

La eterogeneità degli ambienti da cui provengono i giovani, riguardo al livello di vita e di sviluppo culturale ed economico e sociale, influisce in modo rilevante sulla capacità di superare il periodo dell'apprendistato con la necessaria rapidità e con i desiderati risultati.

Sono anche da ricordare le disparità esistenti in Italia negli ambienti di lavoro per le sostanziali differenze tra azienda e azienda, tra regione e regione.

E' evidente che la legge, dovendo contemplare tutte le situazioni, necessita di trovare un ambiente che ne comprenda lo spirito animatore e sia idoneo ad interpretarlo nel suo vero significato.

Passiamo, ora, a delineare qualche questione inerente al problema dell'istruzione professionale.

Si deve ricordare a questo proposito che la legge che disciplina l'apprendistato prescrive che i giovani debbano compiere un minimo di tre ore settimanali per l'istruzione complementare (2) (3).

(1) v. nota 1, pag. 375.

(2) v. nota 1, pag. 395.

(3) v. nota 1, pag. 383.

Da più parti, si è fatto presente che questo obbligo non sempre viene osservato e che l'organizzazione dei corsi è spesso carente; il corpo insegnanti non sempre sembra sia all'altezza del compito, seguendo indirizzi ed orientamenti eterogenei.

Vi sono scuole e corsi che non rispondono alle richieste del mercato, mentre talvolta mancano scuole e corsi necessari all'addestramento auspicato dalle aziende della zona.

Non sembra, peraltro, che anche da parte dei giovani si abbia eccessivo desiderio di impegnarsi ad un ulteriore lavoro di studio teorico, dopo la prestazione lavorativa compiuta nella azienda.

Manca pure, secondo il materiale raccolto, in alcuni imprenditori la capacità e la volontà di creare un ambiente atto a favorire lo studio da parte degli apprendisti.

Dal complesso dei dati, osservazioni e giudizi delle varie fonti sembra potersi concludere con un giudizio parzialmente negativo circa l'organizzazione dei corsi professionali, sia sotto l'aspetto del numero, che dell'insegnamento e dei risultati.

Quanto sopra, naturalmente, non esclude l'esistenza di buone scuole ed iniziative di grande rilievo che, peraltro, non riescono a risolvere il problema.

Un conflitto sembra esistere fra i vari enti preposti all'addestramento professionale dei giovani, ed è stata messa in rilievo anche la confusione nelle attribuzioni di funzioni tra il Ministero della Pubblica Istruzione ed il Ministero del Lavoro, con la creazione di difformità di indirizzi e di programmi.

Sempre più evidente appare la necessità dell'effettiva obbligatorietà della scuola fino al 14° anno di età, per far raggiungere ai giovani una cultura generale adeguata all'ambiente in cui poi i giovani stessi sono chiamati ad operare.

Si deve, quindi, porre in rilievo come si renda sempre più indispensabile l'intensificazione della lotta contro l'analfabetismo.

### **32. - Proposte.**

Tenuto conto della varietà del panorama che si è venuto contemplando, non è possibile esaminare tutte le soluzioni corrispondenti ai diversi casi e alle disparate situazioni.

Tuttavia, sembra possibile fissare alcuni suggerimenti che siano validi alla soluzione degli aspetti più notevoli della questione.

Una prima proposta che si può suggerire è una ponderata e non affrettata revisione legislativa, tenendo conto della primitiva formulazione trasmessa dalla Camera al Senato, in cui si preveda l'istituzione di commissioni provinciali per l'apprendistato e la formazione di particolari regolamentazioni in assenza dei contratti collettivi, in certi rami di apprendistato.

Inoltre, si dovrebbe distinguere il tirocinio a carattere preaziendale dall'apprendistato, considerato come speciale rapporto di lavoro nella azienda. Al tirocinio preaziendale dovrebbe provvedersi al di fuori delle aziende con una organizzazione particolare riferita alle singole concorrenze locali e con una struttura didattica tale da garantire l'addestramento pratico e l'apprendistato di tutte quelle nozioni che rendano idoneo il giovane a inserirsi attivamente nella organizzazione produttiva.

Dopo il tirocinio preaziendale dovrebbe seguire un periodo di adattamento alla particolare organizzazione dell'azienda assuntrice del giovane.

Nella proposta è implicita la realizzazione dell'obbligo scolastico fino a 14 anni di età.

Con ciò viene acquisito il principio della gratuità dell'insegnamento e quello dello studio di provvidenze a favore delle famiglie che non possono sostenere l'onere della scuola specializzata.

Inoltre, la nuova organizzazione scolastica indirizzata alla istruzione professionale dovrà tenere conto della necessità dello spostamento dei giovani tirocinanti in centri lontani dall'abituale residenza.

La rete di scuole preazientali di tirocinio dovrebbe essere caratterizzata dalla specializzazione per settori industriali tipici delle singole provincie e, naturalmente, per quelle produzioni che comportino tirocinio e apprendistato nella forma sopra descritta.

Il complesso delle scuole dovrebbe essere dipendente da un « *Servizio nazionale per l'apprendistato* » che sovrintenda a tutto il settore, curando il coordinamento e la diffusione delle varie iniziative inerenti alla preparazione professionale e al mestiere, organizzando, inoltre, il collocamento dei giovani apprendisti.

Il provvedere a tutte le varie necessità, con la massima aderenza alle situazioni locali, accoglierebbe pienamente tutte le aspirazioni dei giovani, desiderosi di entrare attivamente nel mondo del lavoro.

Nell'attesa di poter riorganizzare tutto il settore dei giovani lavoratori, si potrebbe procedere alla ricerca di quelle modificazioni e di quei correttivi che tolgano i lamentati inconvenienti ed avviino l'apprendistato

gradualmente all'assetto definitivo. Ciò lascerebbe maturare le situazioni e formare esperienze da tradurre poi in modifiche legislative.

Tale operazione dovrebbe incominciare con una riorganizzazione dell'istruzione professionale e con la intensificazione delle iniziative fuori delle aziende, in modo da ridurre le attuali fratture fra adempimenti di legge e situazione reale dei giovani apprendisti.

In tal modo, verrebbero in gran parte eliminate le evasioni alla legge e sottratti i giovani alle utilizzazioni che avvengono in aziende che non sono tecnicamente attrezzate.

Dovrebbe, poi, venire ridotto il periodo di addestramento pratico, e sollecitata la qualifica normale per il giovane che ha conseguito una istruzione sufficiente, prima di entrare nell'azienda.

In ogni caso, è necessario che, oltre alla semplice riorganizzazione delle iniziative in atto, sia prevista l'unificazione degli indirizzi e dei programmi e, quindi, l'attribuzione di questi compiti ad un solo Ministero.

Sembra, quindi, potersi concludere che appare inderogabile la necessità di procedere ad un attento riesame del problema dell'addestramento dei giovani e di formulare un programma che, partendo dalla correzione delle evidenti disfunzioni dell'attuale sistema, arrivi — sia pure gradualmente, ma con successione ordinata di sforzi — a dotare il Paese di una organizzazione veramente adeguata ed efficiente per l'istruzione, il tirocinio e l'immissione dei giovani nel mondo del lavoro.

---

# INDICI





## INDICE DELLE TABELLE

### CONTRATTO A TERMINE

TABELLA 1. — Aziende secondo l'assunzione di personale con contratto a termine o meno, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	85
TABELLA 2. — Aziende secondo la durata unitaria dei contratti a termine, per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	89
TABELLA 3. — Aziende secondo la durata complessiva dei contratti a termine per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	91
TABELLA 4. — Aziende secondo l'assorbimento o meno nei ruoli aziendali del personale a contratto a termine per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	92
TABELLA 5. — Trattamento del personale a contratto a termine raffrontato al trattamento del personale a tempo indeterminato. Aziende per classi di industria e numero di dipendenti . . . . .	97

### LAVORO IN APPALTO

TABELLA 1. — Aziende secondo l'esistenza o non di lavori dati in appalto per classi di industria e per numero di dipendenti . . . . .	245
TABELLA 2. — Aziende nelle quali sono state segnalate cessioni di appalti per cause tecniche, secondo le classi di industria e il numero di dipendenti . . . . .	252
TABELLA 3. — Aziende nelle quali sono state segnalate cessioni di appalti per cause diverse da quelle tecniche, secondo le classi di industria e il numero di dipendenti . . . . .	253
TABELLA 4. — Aziende nelle quali sono segnalate percentuali di dipendenti da imprese appaltatrici suddivise per classi di industria . . . . .	260
TABELLA 5. — Aziende nelle quali sono segnalate percentuali di dipendenti da imprese appaltatrici suddivise secondo il numero di dipendenti . . . . .	260

\* \* \*



## INDICE ANALITICO

### ACCORDI SINDACALI

— apprendistato (sull') — 411

### AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

v. *Pubbliche Amministrazioni*

### ANZIANITÀ

— lavoratore: assunzioni con contratti a termine elusive della — 74

### APPALTO

v. *Lavoro in appalto*

### APPRENDISTATO

— accordi sindacali sull' — 411, 412

— assunzioni di giovani nelle aziende 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429

— attività dell'apprendista nella azienda 381 e segg.

— collocamento 408, 409, 410, 411

— conclusioni della Commissione sull' — 494 e segg.

— dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro:

- Associazione agenti assicurazione 489

- Associazione armatori liberi: Genova 647; Molfetta 478

- Associazione artigiani: Varese 421

- Associazione albergatori: Napoli 474

- Associazione industrie elettriche lombarde, trentine ed emiliane: Milano 460, 461, 483

- Associazione armamento di linea Alto Tirreno: Genova 468

- Associazione nazionale imprese assicuratrici 462, 463, 483

- Unione commercianti: Milano 438, 461

- Unioni ed Associazioni provinciali industriali: Bergamo 441, 463, 464, 486; Biella 405, 482; Busto Arsizio 465; Catanzaro 455, 479; Genova 466; Grosseto 426, 489; Livorno 425, 450; Milano 400, 409, 436, 459, 482; Palermo 456, 492; Piacenza 409, 423, 447; Pisa 424; Potenza 479; Prato 423, 469; Roma 401, 472, 490; Savona 488; Siena 426; Taranto 454; Torino 418, 431, 459; Trapani 493; Varese 411, 465; Vicenza 445

— dichiarazioni delle organizzazioni dirigenti di azienda:

- Associazione dirigenti aziende industriali: Bergamo 409, 463, 464; Firenze 469, 488; Napoli 453, 474; Torino 418

- Sindacato dirigenti aziende commerciali (C.I.D.A.): Roma 428, 452, 473

- Sindacato dirigenti aziende industriali (C.I.D.A.): Genova 422, 447; Grosseto 470; Massa Carrara 448; Milano 482; Varese 421, 465; Venezia 444

— dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:

- A.C.L.I. provinciali: Massa Carrara 392; Varese 391, 397, 421

- Camere del lavoro (C.G.I.L.): Aosta 408, 482; Bergamo 384, 391, 397, 400, 415; Catania 457, 479;

- Chieti 389; Firenze 397, 401, 403, 423, 488; Genova 388, 391, 397, 422; Grosseto 392, 489; Livorno 411, 425, 470; Massa Carrara 410; Milano 399, 402, 414, 435, 438, 440, 461; Napoli 386, 428, 415, 453, 474; Palermo 455; Prato 384, 406, 423, 448; Piacenza 388, 391, 401; Reggio Calabria 416; Roma 472; Salerno 429; Savona 384, 446; Sondrio 464; Taranto 454, 479; Torino 390, 430, 459, 481; Terni 426; Trapani 480; Varese 384, 400, 420, 440, 465, 486; Vercelli 383; Vicenza 444, 466
- Camere sindacali provinciali (U.I.L.): Biella 419; Bergamo 402, 444, 463; Genova 410; Livorno 470; Massa Carrara 449; Milano 436, 460; Napoli 453; Piacenza 388, 400; Pisa 424; Potenza 479; Roma 389, 427, 451, 472; Salerno 429, 453; Sondrio 442; Terni 386, 388, 398, 401, 490; Torino 390, 402, 414, 430; Trapani 492; Venezia 421; Vicenza 444, 486; Ancona (pesca) 469
  - Unioni provinciali del lavoro (C.I.S.NA.L.): Caltanissetta 395, 457, 480; Genova 445; Grosseto 426; Milano 438; Napoli 453; Salerno 453; Taranto 454; Torino 431, 459; Venezia 387, 443
  - Unioni sindacali provinciali (C.I.S.L.): Bari 474; Biella 418; Bergamo 391, 397, 400, 440, 463, 486; Catanzaro 455; Firenze 447; Foggia 479, 492; Genova 422; Grosseto 489; Livorno 425; Massa Carrara 388, 449; Milano 435, 438, 460, 461; Napoli 453, 473; Palermo 456; Piacenza 397, 468; Pisa 470; Prato 423, 448; Roma 389, 401, 451, 472; Salerno 429; Savona 446, 468; Siena 388, 392, 470; Sondrio 465; Terni 386, 398, 401, 406, 427, 490; Torino 431; Trapani 480; Varese 420; Venezia 442, 465
- Federazioni e Sindacati di categoria:
- C.G.I.L.:*
- Federazione impiegati operai metalmeccanici: Genova 400, 445
  - Federazione italiana dipendenti aziende del credito: Napoli 491
  - Federazione italiana lavoratori commercio: Milano 439, 484
  - Federazione italiana lavoratori del mare: Molfetta 478
  - Federazione italiana lavoratori spettacolo 473
  - Federazione provinciale dipendenti aziende elettriche: Milano 460
  - Federazione provinciale lavoratori edili: Reggio Calabria 387
  - Istituto nazionale confederale di assistenza: Vicenza 415
  - Sindacato provinciale ferrovieri: Napoli 491; Roma 393, 472
  - Sindacato provinciale lavoratori abbigliamento: Bergamo 406
  - Sindacato provinciale lavoratori del marmo: Massa Carrara 449
- C.I.S.L.:*
- Federazione italiana bancari: Parma 469
  - Federazione lavoratori aziende elettriche italiane: Milano 483
  - Federazione provinciale lavoratori del commercio: Milano 439
  - Federazione provinciale metalmeccanici: Napoli 386, 394, 428
  - Sindacato albergo e mensa: Napoli 474
  - Federazione autonoma bancari italiani: Milano 463; Parma 469
  - Federazione lavoratori assicurazioni private: Firenze 488
  - Federazione piccola e media industria: Catania 457
  - Sindacato autonomo pescatori: Ancona 469

- Sindacato italiano nazionale dipendenti aziende di navigazione: Genova 467
  - disposizioni relative al collocamento 408
  - dottrina 375, 378, 379, 380
  - durata dell'— 403, 404, 405, 406, 407, 408
  - ferie 399, 400, 401
  - gratifica natalizia 402, 403
  - imprese (nelle) 381 e segg.
  - indagini della Commissione sull'— 375
  - inserimento dell'apprendista in attività produttive 383, 384, 385, 386, 387
  - istruzione professionale 458 e segg.; nell'Italia: settentrionale 459, centrale 468, meridionale 473, insulare 473
  - lavoro a: catena 383, 385, 386, 387; cottimo 383, 385, 386, 387; incentivo 383
  - legge 19 gennaio 1955, n. 25: 375, 417 e segg.; applicazione in Italia: settentrionale 429, centrale 447, meridionale 453, insulare 453; conseguenze della — 417; osservazioni 429 e segg.; rilievi 429 e segg.
  - legislazione 375, 376
  - orario di lavoro 395, 396, 397, 398, 399
  - osservazioni e rilievi delle associazioni sindacali in Italia: settentrionale 429 e segg., centrale 447 e segg., meridionale 453 e segg., insulare 453 e segg.
  - passaggio alla qualifica spettante 403, 404
  - permessi per l'istruzione complementare 401, 402
  - proposte in merito all'— 502, 503, 504
  - scuole e corsi professionali — aziendali nell'Italia: settentrionale 481, centrale 488, meridionale 491, insulare 491 — extra-aziendali nell'Italia: settentrionale 481, centrale 488, meridionale 491, insulare 491
  - servizio di leva e l'— 403
  - trattamento: normativo 389 e segg.; salariale 389 e segg.; previdenziale 412 e segg.
  - utilizzazione degli apprendisti: come manovali 387, 388, 389; nell'attività aziendale 381, 382
  - valutazione del materiale raccolto 494, 495, 496, 497, 498, 499
- ARTIGIANATO**
- lavoro in appalto 202
- ASSUNZIONI**
- apprendisti (di) 417
  - lavoro in appalto (nel) 230
- ATTIVITÀ ACCESSORIE**
- appalto di: opere 148; servizi 148
- AZIENDE**
- appaltatrici: assunzioni di lavoratori 182
  - apprendisti: assunzione 417; attività degli — nelle — 381
  - attrezzature deficienti 332
  - idroelettriche: appalto di opere e servizi 159
  - industriali: appalto in attività produttive 167; diffusione del contratto a termine 83; intensità del lavoro in appalto 244
  - lavori edilizi in —: lavoro in appalto 143
  - organici: lavoro in appalto per evitare l'aumento degli — 179
  - smantellamento di reparti 334
- v. Imprese*
- CANTIERI**
- idroelettrici: appalto di opere 159
  - navali: appalto di opere 164

## CASE

— costruzione di —: appalto di opere 161

## COLLOCAMENTO

— apprendisti 408  
— lavoro in appalto 180

## COMMISSIONE PARLAMENTARE

— attività 7  
— comitati di redazione per le relazioni su: apprendistato 374; contratto a termine 30; lavoro a domicilio 280; lavoro in appalto 122  
— compiti 7 e segg.  
— composizione 5  
— conclusioni su: apprendistato 494 e segg.; contratto a termine 98; lavoro a domicilio 341 e segg.; lavoro in appalto 262 e segg.  
— deliberazione istitutiva 5  
— elaborazione del materiale 9, 10  
— finalità 5  
— indagini dirette 8, 9  
— presentazione delle relazioni 7  
— segreterie: parlamentare 6; tecnica 6

## CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

— applicazione normale dei — nel lavoro in appalto 206  
— capitolati di appalto e — 217  
— elusione dei —: con contratto a termine 62; per lavoro a domicilio 325  
— lavoratori a domicilio e — 310  
— trattamento inferiore nel lavoro in appalto 211

## COOPERATIVE

— comodo (di): lavoro in appalto 198 e segg.  
— lavoro (di): lavoro in appalto 195 e segg.

## CORSI PROFESSIONALI

— aziendali ed extra aziendali in Ita-

lia: settentrionale 481, centrale 488, meridionale 491, insulare 491

## COSTRUZIONI CASE

— appalto di: opere 161

## CONTRATTO A TERMINE

— accordi interconfederali sui licenziamenti individuali e per riduzione di personale 100, 101  
— adozione 45 e segg.  
— applicazione (non) dell'indennità di licenziamento 77  
— aspetti del fenomeno 106  
— assegni familiari 44  
— assicurazione obbligatoria per la disoccupazione 39, 40, 41  
— assorbimento dei lavoratori con — nei ruoli aziendali 91, 92, 93  
— assunzione con — nel lavoro in appalto 214  
— atto scritto 36  
— blocco dei licenziamenti 99, 100  
— cause (obiettive e soggettive) 45, 49 e segg., 62, 93 e segg.; varie: discriminazioni politiche e sindacali 73, 74; elusioni delle disposizioni contrattuali 74, 75; lavorazioni a fasi successive impieganti manodopera diversa 60, 61, 99; lavori per conto terzi e per commesse 54, 55, 99, lavori stagionali 55, 56, 57, 58, 59, 99, lavori straordinari ed occasionali 52, 53, 99; libertà per licenziamenti in genere 65, 66, 67, 68; licenziamenti del personale femminile 68, 69; licenziamenti in caso di malattie ed infortunio 68; maggior rendimento del lavoratore 69, 70; nuovi tipi di lavorazione 59, 60, 101; periodo di prova per il lavoratore 62, 63, 64, 101; settori particolari (cinematografico, marittimo) 61, 62; soggezione del lavoratore 71, 72, 73; sostituzione di lavoratori assenti temporaneamente 49, 50, 51, 52; tirocinio 64, 65, 101

- conclusioni della Commissione parlamentare sul — 98 e segg.
- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro:
  - Associazione armatori meridionali 62
  - Associazione canapieri 50
  - Associazione industria alimentare dolciaria 55
  - Associazione industrie elettriche lombarde, trentine ed emiliane 53
  - Associazione italiana fabbricanti carta e cartone 49
  - Associazione italiana industria materie plastiche e resine sintetiche 52
  - Associazione nazionale imprese assicuratrici 52
  - Associazione nazionale industria chimica 56
  - Associazione nazionale industriali tintori, stampatori, apparecchiatori e coesionatori di sete e raion 78
  - Associazione nazionale industriali zucchero, alcool e lievito 56
  - Associazione nazionale industrie cinematografiche ed affini 62
  - Associazione nazionale industrie gomma, cavi elettrici ed affini 56
  - Associazione nazionale società concessionarie telefoniche 53
  - Associazione tessiture italiane fibre artificiali 53
  - Delegazione nazionale industriali metalmeccanici 77
  - Unione nazionale industria conciaria 56
  - Unioni ed Associazioni provinciali industriali: Biella 57, 58, 66; Lombardia 63; Milano 66; Roma 70; Torino 57; Veneto 62
- dichiarazioni delle organizzazioni dei dirigenti di azienda:
  - Associazione dirigenti aziende: Napoli 79; Savona 66
  - Sindacato dirigenti azienda: Taranto 61
- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:
  - Camere del lavoro (C.G.I.L.): Bergamo 67; Milano 64, 69, 81; Napoli 68; Pisa 73; Venezia 55, 73; Vercelli 80
  - Camere sindacali provinciali (U.I.L.): Savona 74; Torino 59; Vicenza 82
  - Unioni provinciali del lavoro (C.I.S.NA.L.): Firenze 58; Roma 70
  - Unioni sindacali provinciali (C.I.S.L.): Firenze 75; Milano 80; Napoli 68; Prato 73; Torino 73, 80; Venezia 70
  - Federazioni e Sindacati nazionali di categoria:
    - C.G.I.L.*
    - Federazione italiana dipendenti aziende di credito 67
    - Federazione italiana lavoratori abbigliamento 71
    - Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati 58
    - Federazione italiana operai metalmeccanici 63, 72, 74
    - Sindacato metalmeccanici: Firenze 74
    - C.I.S.L.*
    - Federazione italiana metalmeccanici 67
    - Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento 72
    - U.I.L.*
    - Federazione italiana lavoratori chimici 72
    - Federazione italiana lavoratori metallurgici 59
- diffusione nel settore industriale 83 e segg.
- disciplina giuridica 108
- disposizioni: comparate (codice civile napoleonico) 34, (codice svizzero delle obbligazioni) 34; contrattuali (contratto corporativo 5 agosto 1937 per impiegati industriali)

- 35; legislative (codice civile, articolo 2097) 34, 99, (legge impiego privato) 34, 35
  - durata: complessiva e unitaria 87 e segg. 111, 113, 119; massima 33
  - indennità di anzianità 38
  - integrazioni salariali 44
  - intensità del — nelle aziende industriali 85
  - lavoro in appalto (nel) 214, 215
  - lineamenti di una disciplina giuridica del — 108, 109, 110, 111, 112, 113
  - prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del termine 37
  - riconoscimento degli istituti contrattuali 78
  - rilevazioni statistiche 83 e segg.
  - rinnovi 80; regolamentazione dei — 114
  - risoluzione anticipata 38
  - risultati delle indagini sul — 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108
  - specialità del rapporto 36, 37, 99
  - trattamento dei lavoratori 76 e segg.: con contratto a termine e regolamentazione dei rinnovi 96, 97, 114, 115, 116, 117, 118, 119; di fatto inferiore 81, 82; elusione delle disposizioni contrattuali e di legge 80, 81; riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali (compresa l'indennità di licenziamento) 78, 79, 80, (esclusa l'indennità di licenziamento) 77, 78; tipi di — 76
- DISOCCUPAZIONE**
- lavoro a domicilio e — 328
- DOTTRINA**
- apprendistato 375, 378, 379, 380
  - contratto a termine 31 e segg.
  - lavoro a domicilio 281 e segg.
  - lavoro in appalto 123 e segg.

**DURATA**

- apprendistato (dell') 403
- contratto a termine (del) 87

**ELETTRICITÀ**

- cantieri idroelettrici: appalto di opere e di servizi 159

**FERIE**

- apprendistato (nell') 399

**GIORNI FESTIVI**

- lavori in —; applicazione del lavoro in appalto 178

**GIOVANI**

- assunzione nelle aziende come apprendisti 417

**GIURISPRUDENZA**

- contratto a termine 35, 36, 37, 38, 39
- lavoro a domicilio 290 e segg.
- lavoro in appalto 125 e segg.

**GRATIFICHE**

- natalizie: nell'apprendistato 402

**IMPRESE**

- adozione di: lavoro in appalto 191 e segg.; orari ridotti 335
  - appaltatrici: guadagni delle — nel lavoro in appalto 216; trattamento dei lavoratori 204, 256
  - apprendisti nelle — 381
  - artigiane: applicazione del lavoro in appalto 202
  - concorrenza fra le — per lavoro a domicilio 329
- v. *Aziende*

**INDAGINI**

- camere di commercio 9
- colloqui 9
- datori di lavoro e dirigenti aziende interrogati 9
- dirette della Commissione parlamentare 8, 9



- ispettorati del lavoro 9
- istituti previdenziali 9
- lavoratori interrogati 9
- membri di commissioni interne interrogati 9
- provincie visitate 9
- rappresentanti sindacali interrogati 9
- uffici del lavoro 9

## INFORTUNI

- assunzione con contratto a termine per poter licenziare in caso di infortunio 68
- trattamento — nel lavoro in appalto 221, 226
- trattamento — nel lavoro a domicilio 362, 363
- trattamento — nell'apprendistato 413, 414

## ISPETTORATI DEL LAVORO

- indagini dirette 9
- interventi degli — nel lavoro in appalto 239

## ISTRUZIONE PROFESSIONALE

- scuole e corsi professionali: extra aziendali 458 e segg., osservazioni e rilievi delle associazioni sindacali in Italia: settentrionale 459 e segg.; centrale 468 e segg.; meridionale 473; insulare 473 e segg., presso le aziende 480 e segg., osservazioni e rilievi delle associazioni sindacali dell'Italia: settentrionale 481 e segg., centrale 488 e segg., meridionale 491 e segg., insulare 491 e segg.

## LAVORATORI

- a domicilio: contratti collettivi di lavoro e — 310; leggi previdenziali 320; retribuzione 315; trattamento dei — 310
- anzianità dei —: assunzioni con contratto a termine per eludere 74

- applicazione del lavoro in appalto: per dividere sindacalmente i — 188
- assenti: sostituiti con — assunti con contratto a termine 49
- assunzione dei —: nelle imprese appaltatrici 230
- assorbimento dei —: con contratto a termine nei ruoli aziendali 91, già dipendenti da imprese appaltatrici 235
- collocamento 180, 335
- concorrenza fra — 337
- discriminazione politica e sindacale: assunzione con contratto a termine per — 73
- guadagni delle imprese appaltatrici a danno dei — 216
- licenziamento dei — 334; per concessione di lavori in appalto 231
- logorio fisico 337
- mancanza di specializzazione 332
- orari ridotti 335
- prova dei —: assunzione con contratto a termine 62
- rendimento: assunzione con contratto a termine per maggiore — 69
- soggezione dei —: assunzione con contratto a termine 71
- trattamento dei —: con contratto a termine 76 e segg., 96, 114; nelle imprese appaltatrici 204

## LAVORI

- a catena: inserimento dell'apprendista 383
- a cottimo: inserimento dell'apprendista 383
- ad incentivo: inserimento dell'apprendista 383
- a fasi successive: assunzione con contratto a termine 60
- in appalto: edilizi 143; facchinaggio 149; manutenzione 154; montaggio macchinari 145; pulizia 151

- per commesse: assunzione con contratto a termine **54**
  - per conto terzi: assunzione con contratto a termine **54**
  - stagionali: assunzione con contratto a termine **55**
  - straordinari e occasionali: assunzione con contratto a termine **52**
  - tipi (nuovi) di —: assunzione con contratto a termine **59**
- LAVORO A DOMICILIO**
- aspetti del — **306**
  - cause **325** e segg.; abolizione del lavoro straordinario **332**; concorrenza tra le imprese **329**; deficienti attrezzature aziendali **332**; diminuzione dei costi **330, 331**; effettuazione dei lavori precari **331, 332**; elusione dei contratti di lavoro **325**, delle leggi **325**; esistenza di forte disoccupazione **328, 329**; individuazione delle — **325**; mancanza di lavoratori specializzati **332**
  - conclusioni **341** e segg.: considerazioni generali **341** e segg.; disciplina del rapporto di lavoro **351** e segg.; regime previdenziale **360** e segg.
  - conseguenze del — **333** e segg.: collocamento in sospensione di operai ed adozione di orari ridotti **335, 336**; concorrenza fra lavoratori **337**; eccessivo logorio fisico **337**; licenziamento dei lavoratori aziendali **334, 335**; mancata qualificazione degli operai **337**; smantellamento di reparti aziendali **334**; trasformazione del — industriale in commerciante o artigiano **336**
  - dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro:
    - Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici **311, 316**
    - Associazione nazionale produttori tessili vari **313**
    - Associazione tessiture italiane fibre artificiali **321**
    - Unioni ed Associazioni provinciali industriali: Bergamo **330**; Milano **329, 330, 339**; Napoli **305**; Pisa **305**; Savona **324**; Torino **305**; Vercelli **332**; Vicenza **332, 334**
  - dichiarazioni delle organizzazioni dei dirigenti di azienda:
    - Associazione dirigenti aziende industriali: Bergamo **307, 331**; Milano **328**
  - dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:
    - Associazione mandamentale artigiana: Prato **303**
    - Associazione tessitori per conto terzi: Prato **303**
    - Camere del lavoro (C.G.I.L.): Napoli **315, 318, 324**; Prato **302, 313, 315, 318, 323, 327, 328, 337**; Savona **335**; Taranto **324**; Torino **305, 314, 319, 321**; Venezia **314, 319, 322**; Vercelli **308**; Vicenza **309, 317, 331, 339**
    - Camere sindacali provinciali (U.I.L.): Ancona **318**; Bergamo **309, 326**; Biella **322, 326, 337**; Milano **329, 332**; Savona **323**; Torino **332**; Venezia **322, 327**; Vicenza **314, 335, 337**
    - Unioni provinciali del lavoro (C.I.S.NA.L.): Milano **307, 308, 319, 322, 334, 336, 338**; Napoli **313, 336**; Salerno **307, 324**; Venezia **317, 322**
    - Unioni sindacali provinciali (C.I.S.L.): Biella **322**; Milano **307, 308, 314, 317, 322, 326, 334, 338**; Napoli **315, 319**; Palermo **315, 324, 328**; Piacenza **309, 335**; Prato **315, 323**; Salerno **336**; Siena **323**; Torino **307**; Varese **327**; Venezia **314, 339**

- Federazioni e Sindacati nazionali di categoria:
    - C.G.I.L.*:
      - Federazione italiana addetti industria zucchero ed alcool 321
      - Federazione italiana lavoratori abbigliamento 310, 316, 325, 338; Napoli 328
    - C.I.S.L.*:
      - Federazione italiana lavoratori costruzioni e affini 311
      - Federazione italiana metalmeccanici 338
      - Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento 314, 316, 321, 328, 330, 339
  - disoccupazione e — 328
  - dottrina 281 e segg.
  - estensione del — 299
  - giurisprudenza 290 e segg.
  - indagini nel settore industriale 297
  - legislazione 281 e segg.: codice civile (art. 2128) 281; comparata (codice civile francese) 288, 289; previdenziale 320
  - natura del — 300
  - posizione professionale dei lavoratori 301
  - prestazioni: a carattere marginale 307; a carattere professionale 308
  - proposte delle organizzazioni sindacali 338, 339 340
  - retribuzione 315
  - rilevazioni statistiche 299 e segg.
  - specie tecnologica del — 300
  - trattamento dei lavoratori: 310 e segg.: contrattazione collettiva 310 e segg.; retribuzione dei — 315 e segg.; tutela previdenziale 320 e segg., 360 e segg.
- LAVORO IN APPALTO**
- appalto di manodopera 130 e segg., 263, 264, 265, 266; appalto di opere e di servizi 135, 136, 137, 138, 263, 264, 268 e segg.
  - applicazione dei contratti collettivi di lavoro 206, 209, 211, 257
  - attività accessorie del ciclo produttivo 139, 140, 148 e segg., 247, 248; appaltate 130; lavori di facchinaggio 149, 150, 151; lavori di manutenzione 154, 155, 156, 157; lavori di pulizia 151, 152, 153, 154; lavori di trasporti e spedizioni 148, 149, 276; lavori impiegatizi 157, 158
  - attività del ciclo produttivo 139, 140, 141 142, 143, 158 e segg., 248; cantieri: idroelettrici 159, 160, 161, navali 164, 165, 166, 276; costruzioni di case 161, 162, 163, 164; produttive in aziende industriali 167, 168, 169, 170, 171; pubblica amministrative 158, 159, 277
  - attività estranee al ciclo produttivo 138, 139, 143, 144, 145, 276; lavori di montaggio macchinari 145, 146, 276; mense e spacci 146, 147, 148
  - assorbimento di operai già dipendenti da aziende appaltatrici 235
  - assuntori di appalto 253, 254, 255, 256
  - assunzioni 230: con contratto a termine 214, 215; dei lavoratori da parte delle aziende appaltatrici 230, (presso le aziende di operai già dipendenti delle imprese appaltatrici) 235, 236 237, 238
  - capitolati di appalto per l'osservanza delle leggi e dei contratti 217, 218, 219, 220, 221
  - cause 172 e segg., 249, 250, 251, 252: esigenze saltuarie ed improvvise con notevoli oscillazioni di manodopera 175, 176, 177, 178, 250, 276; individuazione delle — 172; lavori in giorni festivi o fuori orario di lavoro 178, 179, 250; per assumere i lavoratori dalle imprese appaltatrici 182, 183, 184, 185, 251; per dividere sindacalmente i lavoratori 188, 189, 190, 252; per evadere

- le disposizioni di legge o di contratto 185, 186, 187, 188, 251; per non aumentare gli organici 179, 180, 251; per utilizzare lavoratori senza il tramite del collocamento 180, 181, 182, 251
- collocamento: fornitura abusiva di manodopera nel lavoro in appalto 180
- conclusioni della Commissione parlamentare 262 e segg.: appalto (manodopera) 266, 267, 268, (nelle pubbliche amministrazioni) 277, di opere e di servizi 273, 274, 275, 276, 277; considerazioni generali 262, 263, 264, 265, 266
- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro:
- Associazione sindacale aziende credito 152
  - Unioni ed Associazioni provinciali industriali: Chieti 160; Genova 137, 150, 170, 206, 207, 218, 222, 239; Massa Carrara 187; Milano 136, 207, 222; Napoli 145, 170, 218, 222, 228; Palermo 197, 218, 238; Piemonte 135; Potenza 163, 222; Reggio Calabria 164; Roma 176; Savona 238; Sondrio 208; Taranto 164; Torino 170, 184, 192, 198, 207, 240; Venezia 196
- dichiarazioni delle organizzazioni dei dirigenti di azienda:
- Associazione dirigenti aziende industriali: Napoli 176, 205, 223
- dichiarazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:
- Camere del lavoro (C.G.I.L.): Bergamo 202, 203; Catania 214; Genova 161; Livorno 168; Napoli 168, 184, 189, 201, 230, 241; Milano 157, 224; Massa Carrara 177; Pisa 189, 195; Potenza 163, 213; Salerno 162; Savona 224, 233; Siena 202, 233; Sondrio 240; Torino 132, 188, 199, 216, 236, 242; Terni 183, 227; Venezia 133, 155, 183, 186, 189, 199, 224; Vercelli 232
  - Camere sindacali provinciali (U.I.L.): Chieti 226, 227; Genova 133, 206; Napoli 217; Milano 199; Potenza 163; Salerno 134, 194; Savona 168; Torino 148; Venezia 195
  - Unioni provinciali del lavoro (C.I.S.N.A.L.): Catania 187, 214; Milano 214, 225; Salerno 227; Torino 181
  - Unioni sindacali provinciali (C.I.S.L.): Catania 186, 231; Chieti 160; Genova 167; Livorno 168, 181; Napoli 169, 179, 180, 184, 186, 224; Palermo 189, 215; Potenza 213; Savona 151; Siena 178; Sondrio 147, 159, 212; Taranto 214, 225, 241; Torino 181, 235; Vicenza 156
  - Federazioni e Sindacati nazionali di categoria:
- C.G.I.L.:*
- Federazione italiana addetti industrie zucchero ed alcool 151
  - Federazione italiana dipendenti aziende credito 153
  - Federazione metalmeccanici: Milano 132, 167
  - Sindacato chimici: Massa Carrara 194
  - Sindacato dipendenti aziende elettriche: Genova 211
  - Sindacato ferrovieri: Roma 209
  - Sindacato impiegati operai metalmeccanici: Milano 157
- C.I.S.L.:*
- Federazione chimici: Torino 188, 199
  - Federazione metalmeccanica: Napoli 165
  - Sindacato ferrovieri: Roma 158
- C.I.S.N.A.L.:*
- Sindacato nazionale fibre tessili artificiali 208

- U.I.L.:**  
 Federazione italiana arte grafica e cartaria 198  
 Sindacato indipendente valdagnese: Vicenza 233
- disposizioni: contrattuali: contratto collettivo 20 dicembre 1937, 124; legislative: codice civile (art. 1676) 125, (art. 2127) 124
  - dottrina 123, 124, 125
  - estensione del — 244, 245, 246
  - giurisprudenza 125, 126, 127, 128
  - guadagni: a danno dei lavoratori delle imprese appaltatrici 216, 217
  - impiego 157
  - imprese adottanti il — 191 e segg., 253, 254, 255, 256: a carattere artigianale 202, 203, 255, 256, specializzato 192, 193, 254, speculativo 193, 194, 254; cooperative di comodo 198, 199, 200, 201, 255; di lavoro 195, 196, 197, 255, 274; società di fatto tra lavoratori 201, 202, 255
  - intensità dell'appalto di lavoro nelle singole aziende 259, 260, 261
  - interventi del Ministero del lavoro e degli Ispettorati del lavoro 239, 240, 241, 242
  - lavori di: facchinaggio 149; manutenzione 154; pulizia 151
  - legislazione 123, 124, 125
  - licenziamenti 230 e segg.: dei lavoratori aziendali per concessione di — 231, 232, 233, 234, 235
  - mense 146
  - natura tecnologica del — 246
  - opere e servizi in attività: accessoria del ciclo produttivo 247, 248; del ciclo produttivo 248; estranea al ciclo produttivo 246, 247
  - pubbliche amministrazioni (nelle) 277
  - prevenzione infortuni 221, 226, 227, 228, 229
  - proposte della Commissione parlamentare 273, 274, 275, 276, 277
  - retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali 213, 214, 258
  - rilevazioni statistiche 244 e segg.; quadro del rilevamento statistico 243
  - risultati delle indagini nel settore industriale 243
  - spacci 146
  - spedizioni 148
  - trasporti 148
  - trattamento dei lavoratori 204 e segg., 256, 257, 258, 259, 273, 274, 275, 276, 277: antinfortunistico 221, 226; dell'impresa appaltatrice 256, 257, 258, 259; di fatto inferiore 209, 210, 211, 212, 213, 258; economico e normativo 204; previdenziale 221, 222, 223, 224, 225, 226; superiore al normale 205, 206, 257
  - tutela previdenziale 128, 129
- LAVORO IMPIEGATTIZIO**  
 — lavoro in appalto 157
- LAVORO STRAORDINARIO**  
 — abolizione del — 332
- LEGGI**  
 — elusione delle —: con contratto a termine 62; con lavoro a domicilio 325; con lavoro in appalto 185
- LEGISLAZIONE**  
 — apprendistato 375, 376, 377, 378, 417 e segg.  
 — contratto a termine 31, 32, 33, 34, 35  
 — lavoro a domicilio 281 e segg. 341, 342, 343, 344  
 — lavoro in appalto 123, 124, 125
- LICENZIAMENTI**  
 — assunzione con contratto a termine per — 65

- donne: assunzione con contratto a termine per — **68**
- lavoro in appalto (nel) **230**
- MALATTIA**
- assunzione con contratto a termine per — **68**
- MANODOPERA**
- appalto di — **130, 263, 266**
- fornitura abusiva di — nel lavoro in appalto **180**
- imprese fornitrici di — **193**
- oscillazione di —: applicazione del lavoro in appalto **175** e segg.
- MENSE**
- lavoro in appalto **146**
- MINISTERO DEL LAVORO**
- interventi del — nel lavoro in appalto **239**
- NAVI**
- cantieri navali: appalto di opere e di servizi **164**
- OPERAI**
- mancata qualificazione **337**  
v. *Lavoratori*
- OPERE**
- appalto di — **135, 268, 273**; in attività estranee al ciclo produttivo **143**
- ORARIO DI LAVORO**
- apprendistato **395**; lavoro in appalto (fuori orario di lavoro) **178**
- ORGANIZZAZIONI SINDACALI**
- datori di lavoro (dichiarazioni dei —): v. *Apprendistato*; v. *Contratto a termine*; v. *Lavoro a domicilio*; v. *Lavoro in appalto*
- dirigenti di aziende (dichiarazioni dei —); v. *Apprendistato*; v. *Contratto a termine*; v. *Lavoro a domicilio*; v. *Lavoro in appalto*
- giudizi sugli interventi ministeriali nel lavoro in appalto **239**
- lavoratori (dichiarazioni dei —): v. *Apprendistato*; v. *Contratto a termine*; v. *Lavoro a domicilio*; v. *Lavoro in appalto*
- PERMESSI**
- per istruzione (nell'apprendistato) **401**
- PREVIDENZA**
- v. *Tutela previdenziale*
- PRODUZIONE**
- appalto di opere e di servizi: in attività estranee al ciclo produttivo **143**; in attività accessorie del ciclo produttivo **148**
- PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**
- appalti nelle — **277**, di opere e di servizi **158**
- QUALIFICHE**
- apprendistato (nell') **403**
- RETRIBUZIONI**
- inferiori ai minimi contrattuali nel lavoro in appalto **213**
- RILEVAZIONI STATISTICHE**
- contratto a termine **83** e segg.
- lavoro a domicilio **297** e segg.
- lavoro in appalto **243** e segg.
- RINNOVI**
- regolamentazione dei — nel contratto a termine **114**
- SCUOLE**
- aziendali ed extra aziendali: Italia settentrionale **459**, centrale **468**, meridionale **473**, insulare **473**
- SERVIZI**
- appalto di — **135, 268, 273**

## SOCIETÀ

— di fatto tra lavoratori: applicazione del lavoro in appalto 201

## SPACCI

— lavoro in appalto 146

## SPEDIZIONI

— lavoro in appalto nel settore delle — 148

## TIROCINIO

— assunzione con contratto a termine per — 64

## TRASPORTI

— lavoro in appalto nel settore dei — 148

## TUTELA PREVIDENZIALE

— apprendistato 412, 413, 414, 415, 416

— contratto a termine 39, 40, 41, 42, 43, 44

— lavoro a domicilio 284 e segg.; 320 e segg., 360 e segg.

— lavoro in appalto 128, 129

\* \* \*





## INDICE DEI NOMI

- A.C.L.I.  
— Massa Carrara 392  
— Varese 391, 397, 421
- ADRIATICO (Mare) 478
- AMIGONI PIETRO 4
- AMMINISTRAZIONE DELLE FERROVIE  
DELLO STATO 158
- AMMINISTRAZIONI PROVINCIALI 160  
— Bari 476
- ANCONA 320
- ANGELINI CESARE 4
- ARTIACO ALFONSO 4
- ASARO FILIPPO 4
- ASSOCIAZIONE AGENTI DI ASSICURAZIONI  
— Firenze 489  
— Milano 462
- ASSOCIAZIONE ALBERGATORI  
— Napoli 474
- ASSOCIAZIONE ARMAMENTO DI LINEA  
(Alto Tirreno)  
— Genova 468
- ASSOCIAZIONE ARMATORI  
— Bari 475  
— Genova (liberi) 467  
— Molfetta 478  
— Napoli (meridionali) 62, 474
- ASSOCIAZIONE ARTIGIANI 202, 203  
— Varese 421
- ASSOCIAZIONE CANAPIERI 50
- ASSOCIAZIONE CRISTIANA LAVORATORI  
ITALIANI: v. *A.C.L.I.*
- ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI  
— Roma 452
- ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI  
— Bergamo 307, 331, 409, 463, 464  
— Firenze 469, 488  
— Milano 328, 419  
— Napoli 79, 176, 205, 216, 223, 453, 474  
— Savona 66  
— Torino 418
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIA ALIMENTARE  
DOLCIARIA 55
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI LOMBARDA  
66, 136, 207, 222, 329, 330, 400, 409, 436, 459, 482
- ASSOCIAZIONE INDUSTRIE ELETTRICHE  
LOMBARDE, TARENTINE ED EMILIANE  
— Milano 53, 460, 483
- ASSOCIAZIONE ITALIANA FABBRICANTI DI  
CARTA E CARTONI 49
- ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIA  
MATERIE PLASTICHE E RESINE SINTETICHE 52
- ASSOCIAZIONE MANDAMENTALE ARTIGIANA  
(Prato) 303, 304
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE IMPRESE ASSICURATRICI 52  
— Milano 462, 483
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIA  
CHIMICA 56
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI  
TINTORI, STAMPATORI, APPARECCHIATORI  
E COESIONATORI DI SETE E  
RAION 78
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALI  
ZUCCHERO, ALCOOL E LIEVITO 56
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE  
CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI 62

- ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE GOMMA, CAVI ELETTRICI ED AFFINI 56
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA INDUSTRIE GRAFICHE CARTOTECNICHE E TRASFORMATRICI 311, 316
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI TESSILI VARI 313
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE SOCIETÀ CONCESSIONARIE TELEFONICHE 53
- ASSOCIAZIONE SINDACALE AZIENDE DEL CREDITO 152
- ASSOCIAZIONE TESSITORI PER CONTO TERZI (Prato) 303
- ASSOCIAZIONE TESSITURE ITALIANE FIBRE ARTIFICIALI 53, 321
- ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI 163, 206, 220, 221, 435
- Busto Arsizio 465
- Catanzaro 479
- Chieti 160, 161
- Genova 137, 149, 150, 170, 206, 207, 218, 222, 223, 239, 445, 466
- Grosseto 426, 489
- Livorno 150, 425, 450
- Massa Carrara 240, 449
- Milano 150
- Napoli 150, 170, 305
- Palermo 197, 218, 238, 456, 492
- Piacenza 409, 423, 447
- Pisa 150, 240, 305
- Potenza 222, 386, 479
- Prato 320
- Reggio Calabria 164
- Siena 170, 426
- Sondrio 208
- Taranto 164
- Torino 150, 170, 305
- Trapani 493
- Varese 465
- Veneto 62
- Venezia 196, 216, 466
- Vercelli 332
- Vicenza 332, 334, 445
- v. *Unioni Industriali*
- ASSOCIAZIONI SINDACALI ARTIGIANE 326
- ASSOCIAZIONI TERRITORIALI COMMERCIANTE
- Centro delle — (Milano) 461
- AZAIS ETTORE 30, 122, 280, 374
- BARDELLINI GIUSEPPE 4
- BARI 474, 475, 476
- BARLETTA 476
- BATTISTELLA RENZO 374
- BERGAMO 59, 67, 152, 238, 420, 463, 464
- BETTOLI MARIO 4, 374
- BIELLA (Vercelli) 331, 391
- BISCEGLIE (Bari) 477
- BOLOGNA 311
- BONFANTINI CORRADO 4
- BRAITENBERG CARLO 4
- BRIANZA 317
- BUSSI ANTONIO 4
- BUSTO ARSIZIO (Varese) 384
- BUTTÈ ALESSANDRO 4, 20, 30, 122, 280, 374
- CAGLIARI 149, 395
- CALTANISSETTA 492
- CALVI ETTORE 4
- CAMERA DEI DEPUTATI 4, 13, 14, 351, 503
- XI Commissione (Lavoro) 371
- CAMERA SINDACALE (U.I.L.) DI TORINO 59
- CAMERE DEL LAVORO 415
- Aosta 408, 482
- Bergamo 67, 202, 384, 391, 397, 400, 415
- Catania 214, 479
- Firenze 397, 401, 403, 423, 488
- Genova 161, 388, 391, 397
- Grosseto 392, 489

- Livorno 168, 411, 425, 470  
 — Massa Carrara 177, 410  
 — Milano 64, 69, 81, 157, 224, 399, 402, 435, 438, 440, 461, 462  
 — Napoli 68, 168, 184, 189, 201, 230, 241, 315, 318, 320, 324, 340, 386, 415, 428, 453, 474  
 — Palermo 455  
 — Piacenza 388, 391, 401  
 — Pisa 73, 189, 195  
 — Potenza 163, 213, 479  
 — Prato 302, 313, 315, 318, 323, 327, 328, 337, 384, 398, 406, 423, 448  
 — Reggio Calabria 416  
 — Roma 472  
 — Salerno 162, 429  
 — Savona 224, 233, 335, 384, 446  
 — Siena 202, 233  
 — Sondrio 159, 212, 240, 464  
 — Taranto 324, 454  
 — Terni 183, 227, 426  
 — Torino 132, 188, 199, 216, 236, 242, 305, 314, 319, 321, 390, 430, 459, 481  
 — Trapani 480  
 — Varese 384, 400, 420, 440, 465  
 — Venezia 55, 73, 133, 155, 183, 186, 189, 199, 224, 314, 319, 322  
 — Vercelli 80, 232, 308, 383  
 — Vicenza 309, 317, 331, 339, 444, 466  
 CAMERE DI COMMERCIO 8, 9, 162, 200, 224, 494  
 — Bergamo 464  
 — Genova 462  
 — Parma 469  
 — Piacenza 423, 447  
 — Venezia 478  
 CAMOGLI (Genova) 467, 468  
 CANNELLA GIORGIO 6, 30, 122, 280  
 CANTIERI NAVALI 60  
 — Genova 206  
 — Napoli 219  
 — Palermo 164, 215  
 — Taranto 61  
 CANTÙ (Como) 320, 364  
 CAPITANERIE DI PORTO  
 — Ancona 469  
 — Trapani 480  
 CAPRARA MASSIMO 4, 30, 119, 122, 280, 368  
 CAROLEO NUNZIO 4  
 CARRARA (Massa) 426  
 CASCINA (Pisa) 470  
 CASSA ASSEGNI FAMILIARI 43, 320  
 CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI OPERAI DELL'INDUSTRIA (I.N.P.S.) 43, 44, 80, 335  
 CASSA MARITTIMA  
 — Genova 487  
 CASSA MUTUA 69, 363  
 CASSA PER IL MEZZOGIORNO 160, 151, 213, 220, 241  
 CASTELFIDARDO (Ancona) 364  
 CATANI AMLETO 30, 122, 280  
 CATANZARO 492  
 CENTRO DI CULTURA E TECNICA ASSICURATIVA di Genova 462  
 CENTRO DI FORMAZIONE DELLE MAESTRANZE EDILI ED AFFINI (Roma) 472  
 CENTRO SPERIMENTALE DI CINEMATOGRAFIA (Roma) 473  
 CENTRO STUDI ASSICURATIVI (Milano) 462  
 CESARE SERGIO 30, 122, 280, 374  
 C.G.I.L. 100  
 — Catania 457  
 — Chieti 389  
 — Genova 422  
 — Milano 414, 484  
 — Taranto 479  
 — Varese 486  
 CHIETI 159  
 CHIOGGIA (Venezia) 478

## C.I.S.L.

- Agrigento 416
- Ancona (— Pesca) 469
- Bari 474
- Bergamo 391, 397, 400, 440, 463, 486
- Biella 322, 418
- Catania 186, 214, 231
- Catanzaro 455
- Chieti 160
- Firenze 75, 447, 488
- Genova 167, 422
- Grosseto 489
- Livorno 168, 181, 425
- Massa Carrara 388, 449
- Milano 80, 307, 308, 314, 317, 322, 326, 334, 338, 435, 438, 460, 461, 484
- Napoli 68, 168, 169, 179, 180, 184, 186, 224, 315, 319, 323, 453, 473
- Palermo 189, 215, 315, 324, 328, 456
- Piacenza 309, 335, 397, 401, 468
- Pisa 470
- Potenza 213
- Prato 73, 303, 315, 323, 423, 448
- Roma 389, 398, 401, 451, 472
- Salerno 336, 429
- Savona 151, 446, 468
- Siena 178, 323, 388, 470
- Sondrio 147, 159, 212, 465
- Taranto 214, 225, 241
- Terni 386, 398, 401, 427, 490
- Torino 73, 80, 181, 235, 304, 305, 307, 431
- Trapani 480
- Varese 327, 420
- Venezia 70, 314, 339, 442, 465
- Vicenza 156

## C.I.S.N.A.L.

- Caltanissetta 395, 457, 480
- Catania 187, 214
- Firenze 58
- Genova 445
- Grosseto 426
- Milano 214, 225, 307, 308, 319, 322, 334, 336, 338, 438
- Napoli 313, 336, 453

- Roma 70
- Salerno 227, 307, 324, 453
- Taranto 454
- Torino 181, 431, 459
- Venezia 317, 322, 387, 443

CODICE CIVILE 33, 34, 65, 99, 267, 295

CODICE FRANCESE (CODE DU TRAVAIL) 288

CODICE SVIZZERO 34

COLITTO FRANCESCO 4

COLOMBI ARTURO 4

COMITATO INTERMINISTERIALE PREZZI 358

COMITATO PER LA PRODUTTIVITÀ

— Vicenza 466

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 30, 31, 32, 45, 46, 71, 83, 84, 96, 98, 101, 106, 107, 108, 110, 111, 114, 115, 117, 119, 122, 130, 138, 160, 175, 184, 199, 246, 249, 267, 269, 273, 274, 275, 276, 277, 280, 297, 298, 299, 338, 339, 341, 345, 351, 352, 356, 357, 368, 369, 370, 375, 396, 494, 498

COMMISSIONI PROVINCIALI

- del lavoro 477
- di qualificazione 461

CONFCOMMERCIO

— Milano 461

CONFEDERAZIONE GENERALE DEL COMMERCIO: v. *Confcommercio*

CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA: v. *Confindustria*

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO: v. *C.G.I.L.*

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI INDUSTRIALI 180

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI: v. *C.I.S.L.*

- CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI: v. *C. I. S. N.A. L.*
- CONFEDERAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI 100
- CONFINDUSTRIA 100, 449
- CONSIGLI DEGLI ORDINI PROFESSIONALI 358
- CONSORZI PER L'ISTRUZIONE PROFESSIONALE  
— Savona 468
- CONSORZI PROVINCIALI PER L'ISTRUZIONE TECNICA  
— Bari 477  
— Roma 472  
— Vicenza 466
- CORPO FORESTALE 160
- CORTE DI CASSAZIONE 36, 37, 38, 42, 292, 294, 296
- CORTI DI APPELLO  
— Napoli 39, 291, 292  
— Roma 126, 291  
— Venezia 38
- COSTITUZIONE ITALIANA 357, 377, 380
- DE BOSIO FRANCESCO 4
- DELEGAZIONE NAZIONALE DEGLI INDUSTRIALI METALMECCANICI 77
- DE LUCA TAMAJO DOMENICO 30, 122, 280
- DEL VESCOVO MICHELE 4, 30, 122, 280
- EMILIA 316
- E.N.A.L.C.  
— Milano 461, 484  
— Napoli 474
- E.N.E.M.  
— Bari 475, 476  
— Barletta 476  
— Mola 476  
— Molfetta 475, 476, 478  
— Monopoli 475, 476
- ENTE ITALIANO ABBIGLIAMENTO  
— Milano 484
- ENTE NAZIONALE ADDESTRAMENTO LAVORATORI DEL COMMERCIO: v. *E.N. A.L.C.*
- ENTE NAZIONALE PER L'EDUCAZIONE MARINARA: v. *E.N.E.M.*
- E.P.A.M. 462
- ESERCIZI PUBBLICI ASSOCIATI MILANESI: v. *E.P.A.M.*
- F.A.B.I. 153  
— Milano 463  
— Parma 469
- FASANO (Brindisi) 475
- FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI: v. *F.A.B.I.*
- FEDERAZIONE CHIMICI DI NAPOLI (C.I. S.L.) 224
- FEDERAZIONI PROVINCIALI ARTIGIANATO  
— Napoli 313
- FEDERAZIONE IMPIEGATI E OPERAI METALLURGICI (C.G.I.L.): v. *F.I.O.M.*
- FEDERAZIONE IMPIEGATI E OPERAI METALMECCANICI (Genova) 400
- FEDERAZIONE ITALIANA ADDETTI INDUSTRIE ZUCCHERO ED ALCOL (C.G. I.L.) 151, 321
- FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (C.I. S.L.): v. *F.I.B.*
- FEDERAZIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE CREDITO (C.G.I.L.) 67, 153
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.G.I.L.) 71, 310, 316, 325, 338
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ARTE GRAFICA E CARTARIA (U.I.L.) 72, 198
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.) 72
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO ED AGGREGATI (C.G.I.L.) 58  
— Milano 484

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COSTRUZIONI AFFINI (C.I.S.L.) 311
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
MARE (C.G.I.L.)  
— Molfetta 478
- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
SPETTACOLO (C.G.I.L.)  
— Roma 473
- FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI  
(C.I.S.L.) 67, 338
- FEDERAZIONE ITALIANA OPERAI METAL-  
MECCANICI (C.G.I.L.) 63, 72, 74
- FEDERAZIONE LAVORATORI ASSICURAZIO-  
NI PRIVATE  
— Firenze 488
- FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELET-  
TRICHE ITALIANE (C.I.S.L.)  
— Milano 483
- FEDERAZIONE METALMECCANICI (CGIL)  
— Milano 132, 167
- FEDERAZIONE PICCOLA E MEDIA INDU-  
STRIA  
— Catania 457
- FEDERAZIONE PROVINCIALE DIPENDENTI  
AZIENDE ELETTRICHE (C.G.I.L.)  
— Milano 460
- FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI  
ABBIGLIAMENTO (C.G.I.L.)  
— Napoli 328
- FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI  
CHIMICI (C.I.S.L.)  
— Torino 188, 199
- FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI  
COMMERCIO  
— Milano (C.G.I.L.) 439  
— Milano (C.I.S.L.) 439
- FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI  
EDILI (C.G.I.L.)  
— Reggio Calabria 387
- FEDERAZIONE PROVINCIALE METALMEC-  
CANICI (C.I.S.L.)  
— Napoli 165, 386, 394, 428
- FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVO-  
RATORI ABBIGLIAMENTO (C.I.S.L.) 71,  
314, 316, 321, 328, 330, 339
- FERRI PAOLO 6, 20
- FERROVIE DELLO STATO 141, 158, 159
- F.I.B.  
— Parma 469
- FIGÀ TALAMANCA MARIO 6, 30, 122, 280
- FINANZA 326
- F.I.O.M. (C.G.I.L.)  
— Genova 445
- FIRENZE 311, 320, 364, 384, 423
- FOGGIA 479, 492
- FRANCIA 124, 282, 288, 369, 451
- GAETA (Latina) 467
- GENIO CIVILE 160, 161
- GENNAI TONIETTI ERISIA 4
- GENOVA 137, 148, 149, 210, 467, 487
- GERMANIA 451
- GIAMBARBA EUGENIO 30, 122, 280, 374
- GIOVINAZZO (Bari) 477
- GRAGNANO (Napoli) 201
- GROSSETO 65, 426, 471, 489
- IMPERIA 467
- I.N.A.-CASA 295
- I.N.A.I.L. 203, 226  
— Catania 187, 226
- I.N.A.M. 129, 203, 326, 415, 431
- I.N.A.P.L.I.  
— Varese 465  
— Vicenza 466
- I.N.C.A. (C.G.I.L.)  
— Vicenza 415, 421
- INGHILTERRA 467
- I.N.P.S. 203, 286, 324
- IONIO (Mare) 478
- I.P.S.C.A.  
— Corsi (Torino) 463

- ISOLA D'ELBA (Livorno) 168, 470
- ISOLE: v. *Italia Insulare*
- ISPETTORATO DEL LAVORO 8, 9, 170, 219, 223, 226, 227, 229, 239, 240, 241, 242, 268, 274, 357, 363, 498
- Ancona 127
- Massa Carrara 448
- Palermo 455
- Savona 446
- Varese 440
- Venezia 444
- ISTITUTO DI BIOLOGIA MARINA
- Bari 478
- ISTITUTO INDUSTRIALE DI VALDAGNO 466
- ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA MALATTIA: v. *I.N.A.M.*
- ISTITUTO NAZIONALE CONFEDERALE DI ASSISTENZA (C.G.I.L.): v. *I.N.C.A.*
- ISTITUTO PER GLI STUDI ASSICURATIVI
- Trieste 462
- ISTITUTO PROFESSIONALE ALBERGHIERO DI STATO
- Napoli 474
- ISTITUTO PROFESSIONALE « A. VOLTA »
- Genova 466, 467
- ISTITUTO PROFESSIONALE MARITTIMO
- Bari 476
- Monopoli 477
- ISTITUTI PROFESSIONALI DI STATO (Industria)
- Bergamo 464
- Sondrio 465
- ISTITUTO SUPERIORE DIREZIONE AZIENDALE
- Roma 473
- ISTITUTO TALASSOGRAFICO
- Taranto 478
- ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE
- Bergamo 464
- ISTITUTO VENETO PER IL LAVORO 65, 465, 466
- ITALIA 12, 375, 495, 499, 501
- ITALIA CENTRALE 69, 152, 220, 224, 243, 245, 246, 258, 259, 447, 468, 488
- ITALIA INSULARE 243, 245, 246, 258, 259, 453, 473, 491
- ITALIA MERIDIONALE 85, 134, 135, 146, 162, 166, 168, 169, 194, 213, 217, 226, 227, 243, 245, 246, 258, 259, 265, 270, 329, 336, 453, 473, 491
- ITALIA SETTENTRIONALE 134, 147, 165, 178, 213, 215, 226, 227, 243, 245, 246, 258, 316, 331, 335, 429, 459, 481
- LAMPEDUSA (Agrigento) 476
- LA SPEZIA 467
- LEONE GIOVANNI 7
- LEVI EMANUELE 6, 30, 122, 280
- LINATE (Milano) 420
- LIVORNO 145, 149, 224, 231, 467, 489
- LIZZADRI ORESTE 4, 30, 122, 280, 368
- LOMBARDI RICCARDO 4
- LOMBARDIA 334
- LORETO (Ancona) 364
- MALATESTA AMELIO 30
- MANCINO MICHELE 4
- MARCHE 316
- MARIANI FRANCESCO 4
- MARTINA FRANCA (Taranto) 324, 454
- MASSA CARRARA 425
- MASSA MARITTIMA (Grosseto) 392, 471, 489
- MEDITERRANEO (Mare) 476
- MERIDIONE: v. *Italia meridionale*
- MERZAGORA CESARE 7
- MEZZOGIORNO: v. *Italia Meridionale*
- MILANO 50, 51, 53, 57, 60, 63, 64, 69, 70, 79, 143, 144, 145, 146, 152, 153, 154, 157, 158, 179, 184, 186, 187,

- 190, 203, 209, 210, 225, 228, 233,  
234, 237, 309, 311, 317, 331, 387,  
405, 419, 460, 482
- MINISTERO DELLA MARINA MERCANTILE  
477
- MINISTERO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE  
446, 463, 474, 502
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVI-  
DENZA SOCIALE 140, 182, 223, 225,  
239, 240, 241, 270, 289, 326, 357,  
376, 411, 418, 446, 465, 469, 502
- MOLA (Bari) 476
- MOLFFTTA (Bari) 476, 477
- MONOPOLI (Bari) 476
- MONTECATINI (Pistoia) 410
- MURANO (Venezia) 196
- NACUCCHI NICOLA 4
- NAPOLI 52, 63, 79, 145, 149, 150, 151,  
153, 154, 155, 171, 176, 177, 208,  
220, 223, 231, 240, 241, 318, 319,  
382, 398, 403, 407, 428, 467
- NEGARVILLE CELESTE 4
- NORD: v. *Italia settentrionale*
- NOVELLA AGOSTINO 4
- OPERA DON ORIONE  
— Roma 473
- PAESE (Italia) 99, 135, 351, 499, 504
- PAESI ESTERI 55, 282
- PALERMO 142, 193, 196, 208, 394, 395,  
399, 429, 455, 467
- PARLAMENTARI 431
- PARLAMENTO 4, 7, 10, 267, 345, 352,  
357
- PARMA 154, 469
- PAVIA 460
- PERRIER STEFANO 4
- PEZZINI CRISTOFORO 4, 30, 122, 280
- PIACENZA 149
- PIAZZI UGO 6
- PICELLA NICOLA 13
- PIEMONTE 59, 136, 137, 178, 218, 225,  
228, 336
- PIERMANI CORALDO 13
- PIOMBINO (Livorno) 231
- PISA 150, 392, 470
- PONTEDERA (Pisa) 470
- PORTOFERRAIO (Isola d'Elba - Livorno)  
231
- PORTOGRUARO (Venezia) 327
- PORTO MARGHERA (Venezia) 155, 186,  
197, 200
- POTENZA 394
- PRATO (Firenze) 63, 302, 386, 392, 448
- PREFETTO 340
- PREFETTURA 195, 197
- PRETURE  
— Cremona 37
- PROSPERETTI UBALDO 30, 122, 280
- PROVVEDITORATO AGLI STUDI 470
- RAPELLI GIUSEPPE 4, 30, 122, 280
- REPUBBLICA 377
- ROBERTI GIOVANNI 4, 374
- ROMA 54, 148, 203, 209, 234, 323, 382,  
393, 403, 406, 411, 472, 473, 475
- RUBINACCI LEOPOLDO 4, 14, 20, 30,  
122, 280
- RUSSIA: v. *U.R.S.S.*
- RUSSO LUIGI 4
- SALARI GIUSEPPE 4
- SANGALLI VINCENZO 4
- SAVONA 178, 236, 467
- SCALIA VITO 4
- SCHIAVI ALESSANDRO 4
- SCHIO (Vicenza) 486



- SCUOLE
- Apprendisti, metalmeccanici (Calcinara - Genova) 466, 467
  - Fantoni (Bergamo) 464
  - Genovese edile (Genova) 466
  - Grafica Genovese (Genova) 466
  - Italiana pubblicità (Torino) 462
  - Tecnici navali (Camogli - Genova) 467, 468
- S. DONÀ DI PIAVE (Venezia) 327
- SENATO DELLA REPUBBLICA 4, 13, 14, 503
- SERENI EMILIO 4
- SERVIZIO NAZIONALE PER L'APPRENDISTATO
- Proposta per un — 503
- SESTO FIORENTINO (Firenze) 75
- SETTENTRIONE: v. *Italia settentrionale*
- SICILIA 455, 456
- SICINDUSTRIA 193, 196
- SIENA 191, 201, 323, 382
- SIMONINI ALBERTO 4
- SINDACATI AUTONOMI
- Assicurazioni: Firenze 488
  - Pesca: Ancona 469
- SINDACATO ALBERGO E MENSA (C.I.S.L.)
- Napoli 474
- SINDACATO DIPENDENTI AZIENDE ELETTRICHE (C.G.I.L.)
- Genova 211
- SINDACATO DIPENDENTI INDUSTRIA ESTRATTIVA (C.I.S.L.)
- Grosseto 411
- SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE COMMERCIALI
- Roma 428, 473
- SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
- Busto Arsizio 465
  - Genova 150
  - Grosseto 470
  - Massa Carrara 448
- Milano 482
  - Napoli 211
  - Pisa 450
  - Savona 447
  - Taranto 61
  - Terni 427
  - Varese 465
  - Venezia 421, 444
- SINDACATO FERROVIERI
- Roma (C.G.I.L.) 209, 393, 472
  - Roma (C.I.S.L.) 158
- SINDACATO GRAFICI E CARTAI (U.I.L.)
- Torino 148
- SINDACATO IMPIEGATI ED OPERAI METALMECCANICI (C.G.I.L.)
- Milano 157
- SINDACATO INDIPENDENTE VALDAGNESE DI VICENZA 233
- SINDACATO ITALIANO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE
- Genova 467
- SINDACATO LAVORATORI CHIMICI (CGIL)
- Massa Carrara 194
- SINDACATO LIGURE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI
- Genova 422
- SINDACATO NAZIONALE FIBRE TESSILI ARTIFICIALI (C.I.S.N.A.L.) 208
- SINDACATO METALMECCANICI (C.G.I.L.)
- Firenze 74
- SINDACATO PROVINCIALE FERROVIERI (C.G.I.L.)
- Napoli 491
- SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.G.I.L.)
- Bergamo 406
- SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI MARMO (C.G.I.L.)
- Massa Carrara 449
- SINDACATO TESSILI (C.G.I.L.)
- Prato 313
- SINISCALCHI LAMBERTO 6

- SOCIETÀ ARTISTICA INTERNAZIONALE  
— Roma 473
- SONDRIO 159, 209
- SORRENTO (Napoli) 474
- SPALLINO LORENZO 4
- SPINOLA GASTONE 30, 122, 280, 374
- STATO 108, 160, 170, 277, 380, 465, 467
- TARANTO 61, 492
- TERNI (Società) 427
- TERNI 392, 490
- TORINO 50, 51, 135, 142, 145, 150, 152, 210, 223, 231, 233, 236, 240, 311, 329, 381, 383, 387, 390, 396, 404, 418
- TOSCANA 176, 208, 238, 316, 323, 329
- TRANI (Bari) 477
- TRAPANI 467
- TRIBUNALI  
— Biella 37  
— Milano 38, 128  
— Roma 290
- TRIFESTE 478
- UFFICI DI COLLOCAMENTO 181, 182, 183, 192, 196, 387, 410, 411, 412, 450, 455, 476, 499
- UFFICI REGIONALI E PROVINCIALI DEL LAVORO 8, 9, 133, 170, 182, 187, 240, 241, 385, 387, 388, 409, 417, 494, 498  
— Bari 475  
— Firenze 304, 423, 470  
— Genova 487  
— Pisa 237, 449  
— Roma 472  
— Savona 446, 468  
— Terni 179, 182, 451  
— Torino 418  
— Varese 465  
— Venezia 409, 421, 444, 466
- U.I.L.  
— Ancona 318  
— Bergamo 309, 326, 397, 402, 440, 463  
— Biella 322, 326, 337, 419  
— Chieti 226, 227  
— Firenze 72  
— Genova 133, 206, 410  
— Livorno 425, 470  
— Massa Carrara 449  
— Milano 199, 329, 332, 436, 460  
— Napoli 217, 453  
— Piacenza 388, 400  
— Pisa 424  
— Potenza 163, 479  
— Roma 389, 398, 427, 451, 472  
— Salerno 134, 194, 429, 453  
— Savona 74, 168, 323  
— Sondrio 159, 442  
— Terni 386, 388, 398, 401, 490  
— Torino 304, 305, 332, 390, 402, 414, 430  
— Trapani 492  
— Venezia 195, 322, 327, 421  
— Vicenza 81, 314, 335, 337, 444, 486
- U.I.L.M.  
— Genova 410
- U.I.L.-PESCA  
— Ancona 469
- UMANITARIA (Società) 463  
— Milano 463
- UNIONE COMMERCianti  
— Milano 438, 461
- UNIONE COMUNALE (C.I.S.L.)  
— Foggia 479, 492
- UNIONE IMPRESE SBARCO E IMBARCO (Genova) 150
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI: v. U.I.L.
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.) 316
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI METALLURGICI (U.I.L.) 59
- UNIONE NAZIONALE INDUSTRIA CONCIA-RIA 56
- UNIONI INDUSTRIALI 70, 313  
— Bergamo 330, 463, 464, 486  
— Biella 57, 58, 66, 405, 482  
— Busto Arsizio 465

— Lombardia 63	VALTELLINA (Sondrio) 159, 160
— Massa Carrara 187	VASETTI FERDINANDO 6
— Napoli 145, 170, 218, 222, 228, 305	VENEGONI CARLO EUGENIO 4
— Piemonte 135	VENETO 135, 181, 318, 336
— Pisa 305, 424	VENEZIA 54, 64, 69, 78, 79, 144, 145, 151, 196, 197, 237, 327, 415
— Prato 423, 469, 470	VERCELLI 232, 396, 405, 409, 418, 435
— Roma 154, 176, 401, 472, 490	VICENZA 234, 235, 486
— Savona 238, 324, 336, 488	VIGORELLI EZIO 152
— Taranto 454	VILLARI PASQUALE 281
— Torino 57, 170, 184, 192, 198, 207, 240, 305, 418, 431, 459	VOGHERA (Pavia) 460
— Varese 411	ZAGAMI LEOPOLDO 4
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI	ZANE FRANCESCO 4, 30, 122, 280
— Parma 469	ZUCCA VINCENZO 4, 119
U.R.S.S. 404	
VALLE Mosso (Vercelli) 308	
VALLE SERIANA (Bergamo) 464	



## INDICE LEGISLATIVO

### 1923

- R.D.L. 15 MARZO 1923, N. 692. — *Limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura* (Gazz. Uff. 10 aprile 1923, n. 84) . . . . pag. 111 (art. 4)
- R.D. 10 SETTEMBRE 1923, N. 1955. — *Approvazione del regolamento relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura* (Gazz. Uff. 28 settembre 1923, n. 228) . . . . pag. 111 (Reg. art. 8)
- R.D. 30 DICEMBRE 1923, N. 3158. — *Assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 9 febbraio 1924, n. 34) . . pagg. 282, 283 (art. 2)
- R.D. 30 DICEMBRE 1923, N. 3184. — *Assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi* (Gazz. Uff. 16 febbraio 1924, n. 40) . . . . pagg. 282, 296

### 1924

- R.D. 28 AGOSTO 1924, N. 1422. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R. D. 30 dicembre 1923, n. 3184, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia* (Gazz. Uff. 26 settembre 1924, n. 226) . . . . pagg. 282, 283, 284 (Reg. art. 4), 285 (Reg. art. 135), 286, 347, 349, 363
- R.D.L. 13 NOVEMBRE 1924, N. 1825. — *Disposizioni relative al contratto di impiego privato* (Gazz. Uff. 22 novembre 1924, n. 273) . . . pagg. 34 (art. 1), 104 (art. 6), 437 (art. 7)
- R.D. 7 DICEMBRE 1924, N. 2270. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione del R.D. 30 dicembre 1923, n. 3158, concernente provvedimenti per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 27 gennaio 1925, n. 21) . . . . pagg. 282, 283 (Reg. art. 6)

### 1927

- D.M. 1° MARZO 1927. — *Determinazione, agli effetti della disoccupazione involontaria, delle lavorazioni che si compiono annualmente in determinati periodi di durata inferiore a sei mesi* (Gazz. Uff. 24 marzo 1927, n. 69) pag. 41 (art. 3)
- R.D.L. 27 OTTOBRE 1927, N. 2055. — *Assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi* (Gazz. Uff. 16 novembre 1927, n. 265) . . . . pagg. 283, 296

**1928**

- R.D. 7 GIUGNO 1928, n. 1343. — *Approvazione del regolamento per la esecuzione del R.D.L. 27 ottobre 1927, n. 2055, che istituisce l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi* (Gazz. Uff. 30 giugno 1928, n. 151) pag. 283 (Reg. art. 1)

**1934**

- L. 26 APRILE 1934, n. 653. — *Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli* (Gazz. Uff. 27 aprile 1934, n. 99) . . . . . pagg. 436 (art. 17), 450

**1935**

- L. 10 GENNAIO 1935, n. 112. — *Istituzione del libretto del lavoro* (Gazz. Uff. 5 marzo 1935, n. 54) . . . . . pag. 287 (art. 1)
- R.D. 17 AGOSTO 1935, n. 1765. — *Disposizioni per l'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 14 ottobre 1935, n. 240) . . . . . pagg. 360 (art. 1, 18), 362
- R.D.L. 4 OTTOBRE 1935, n. 1827. — *Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale* (Gazz. Uff. 26 ottobre 1935, n. 251, suppl. ord.) . . . . . pagg. 39 (art. 40), 368

**1936**

- R.D. 15 DICEMBRE 1936, n. 2276. — *Disposizioni integrative del R. D. 17 agosto 1935, n. 1765, sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali* (Gazz. Uff. 22 gennaio 1937, n. 17) pagg. 362 (art. 10), 363 (art. 1)

**1937**

- R.D.L. 17 GIUGNO 1937, n. 1048. — *Disposizioni per il perfezionamento e generalizzazione degli assegni familiari ai prestatori d'opera* (Gazz. Uff. 13 luglio 1937, n. 160) . . . . . pag. 294 (art. 1)
- R.D. 21 LUGLIO 1937, n. 1239. — *Norme integrative per l'attuazione del R.D.L. 17 giugno 1937, n. 1048, sulla generalizzazione e il perfezionamento degli assegni familiari* (Gazz. Uff. 31 luglio 1937, n. 176) . . . pag. 294 (art. 1)

**1938**

- R.D.L. 21 GIUGNO 1938, n. 1380. — *Istituzione dei corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori* (Gazz. Uff. 12 settembre 1938, n. 208) pag. 376
- R.D.L. 21 SETTEMBRE 1938, n. 1906 — *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1938, n. 295) . . . . . pag. 376

**1939**

- R.D.L. 14 APRILE 1939, n. 636. — *Modificazioni alle disposizioni sulle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità e la vecchiaia, per la tubercolosi e per la disoccupazione involontaria* (Gazz. Uff. 3 maggio 1939, n. 105) pagg. 40 (art. 19), 296 (art. 3), 320, 323
- L. 2 GIUGNO 1939, n. 739. — *Conversione in legge, con approvazione complessiva dei regi decreti-legge emanati fino al 10 marzo 1939 e convalida dei regi decreti emanati fino alla data anzidetta, per prelevazioni di somme dal Fondo di riserva per le spese impreviste* (Gazz. Uff. 5 giugno 1939, n. 131) . . . . . pag. 376
- D.M. 11 DICEMBRE 1939. — *Approvazione delle nuove tabelle delle industrie e lavorazioni aventi disoccupazione stagionale o normali periodi di sospensioni* (Gazz. Uff. 27 dicembre 1939, n. 299) . . . . . pag. 40

**1940**

- L. 10 GIUGNO 1940, n. 653. — *Trattamento degli impiegati privati richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 28 giugno 1940, n. 151) . . . pagg. 104 (art. 29), 105

**1943**

- L. 11 GENNAIO 1943, n. 138. — *Costituzione dell'ente « Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia ai lavoratori »* (Gazz. Uff. 3 aprile 1943, n. 77) . . . . . pagg. 295, 296, 364 (art. 4), 365
- Loi du 28 JUIN 1943, n. 353, *tendant à modifier certaines dispositions du livre 1<sup>er</sup> du code du travail relatives au salaire des travailleurs à domicile* (Journal officiel du 2 juillet 1943, n. 157) . . . . . pag. 288

**1946**

- D.L.C.P.S. 13 SETTEMBRE 1946, n. 303. — *Conservazione del posto ai lavoratori chiamati alle armi per servizio di leva* (Gazz. Uff. 20 novembre 1946, n. 264) . . . . . pag. 105

**1947**

- D.L.C.P.S. 3 OTTOBRE 1947, n. 1222. — *Assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi del lavoro nelle imprese private* (Gazz. Uff. 17 novembre 1947, n. 264) . . . . . pagg. 441 (art. 1), 442

**1949**

- L. 28 FEBBRAIO 1949, n. 43. — *Provvedimenti per incrementare l'occupazione operaia, agevolando la costruzione di case per i lavoratori* (Gazz. Uff. 7 marzo 1949, n. 54 - v. avv. rett. Gazz. Uff. 18 marzo 1949, n. 64) pagg. 295, 296

- L. 29 APRILE 1949, N. 264. — *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati* (Gazz. Uff. 1° giugno 1949, n. 125, suppl. ord.) . . . pagg. 118 (art. 15), 132 (art. 11), 134, 135, 182, 183, 293, 489
- L. 15 AGOSTO 1949, N. 533. — *Norme sulla durata dei contratti individuali di lavoro dei salariati fissi dell'agricoltura e sulle relative controversie* (Gazz. Uff. 23 agosto 1949, n. 192) . . . . . pag. 38

### 1950

- L. 3 GIUGNO 1950, N. 375. — *Riforma della legge 21 agosto 1921, n. 1312, concernente l'assunzione obbligatoria al lavoro degli invalidi di guerra* (Gazz. Uff. 28 giugno 1950, n. 146 - v. avv. rett. Gazz. Uff. 14 settembre 1950, n. 211) . . . . . pagg. 441 (art. 14), 442
- L. 10 AGOSTO 1950, N. 646. — *Istituzione della Cassa per opere straordinarie di pubblico interesse nell'Italia meridionale (Cassa per il Mezzogiorno)* (Gazz. Uff. 1° settembre 1950, n. 200) . . . . . pag. 270 (art. 8)
- L. 26 AGOSTO 1950, N. 860. — *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri* (Gazz. Uff. 3 novembre 1950, n. 253) . . . pagg. 43 (artt. 5, 6, 17, 19), 48, 102, 103 (art. 3), 296 (art. 25)

### 1954

- Décret du 24 DÉCEMBRE 1954, N. 54-1265, *tendant à compléter et modifier les dispositions des articles 33 et suivants du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail et de la loi du 1<sup>er</sup> août, 1941, modifié par la loi du 28 juin 1943, concernant la législation relative aux salaires des travailleurs à domicile* (Journal officiel, du 25 décembre 1954, n. 303) . . . . . pag. 288

### 1955

- L. 19 GENNAIO 1955, N. 25. — *Disciplina dell'apprendistato* (Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36) . . . pagg. 375, 376, 377, 378 (art. 2), 379 (art. 3), 383 (artt. 11, 13), 385, 389, 392, 394, 395 (art. 10), 396, 397, 398 (art. 14), 399, 400, 401, 402, 404 (artt. 7, 8), 407 (artt. 4, 5, 6), 408, 409, 411, 413 (artt. 20, 21, 22), 414, 417, 420, 421, 424, 425, 428, 430, 432, 433 (art. 18), 434 (artt. 27, 29), 435, 436, 437, 438 (artt. 26, 28), 439, 442, 443 (artt. 16, 17), 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451 (art. 19), 452 (art. 9), 453, 454, 455, 456, 457, 458, 463, 480, 488, 495, 497, 500, 501
- L. 3 MAGGIO 1955, N. 370. — *Conservazione del posto ai lavoratori richiamati alle armi* (Gazz. Uff. 16 maggio 1955, n. 112) . . . . . pag. 105
- L. 3 MAGGIO 1955, N. 407. — *Per la disciplina dei lavori di facchinaggio* (Gazz. Uff. 23 maggio 1955, n. 117) . . . . . pag. 200
- D.P.R. 30 MAGGIO 1955, N. 797. — *T. U. delle norme concernenti gli assegni familiari* (Gazz. Uff. 7 settembre 1955, n. 206, suppl. ord.) . . . pagg. 365 (T. U. art. 2), 367 (T. U. art. 20)



- L. 4 AGOSTO 1955, n. 692. — *Estensione dell'assistenza di malattia ai pensionati di invalidità e vecchiaia* (Gazz. Uff. 18 agosto 1955, n. 189) . . . pag. 367
- L. 30 OTTOBRE 1955, n. 1079. — *Modifiche al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, sulla limitazione dell'orario di lavoro* (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269) pagg. 237, 238, 327, 332, 425

### 1956

- L. 8 LUGLIO 1956, n. 706. — *Modifiche alla L. 19 gennaio 1955, n. 25* (Gazz. Uff. 23 luglio 1956, n. 182) . . . pagg. 376, 377 (art. 1), 414, 434, 435, 457
- D.P.R. 30 AGOSTO 1956, n. 1124. — *Determinazione della misura del contributo integrativo dovuto per l'anno 1956 dai datori di lavoro all'Ente nazionale per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani* (Gazz. Uff. 10 ottobre 1956, n. 256) . . . . . pag. 367
- D.P.R. 30 DICEMBRE 1956, n. 1668. — *Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato* (Gazz. Uff. 16 marzo 1957, n. 70) . . . . . pagg. 375, 378, 383 (art. 19), 385 (art. 23), 407, 431, 432 (artt. 17, 18, 24, 25), 433, 434 (artt. 7, 16, 21), 435, 437, 444, 455, 456

### 1958

- L. 13 MARZO 1958, n. 264. — *Tutela del lavoro a domicilio* (Gazz. Uff. 9 aprile 1958, n. 85) . . . . . pagg. 282, 341 (artt. 1-16), 352, 354
- L. 3 APRILE 1958, n. 499. — *Miglioramenti delle prestazioni economiche dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali* (Gazz. Uff. 27 maggio 1958, n. 126) . . . . . pag. 42

## COSTITUZIONE

- Art. 35 . . . . . pagg. 377, 380
- Art. 39 . . . . . pagg. 264, 270, 355, 356

## CODICE CIVILE

- Art. 1227 . . . . . pag. 39
- Art. 1339 . . . . . pag. 359
- Art. 1676 . . . . . pagg. 125, 126
- Art. 2082 . . . . . pagg. 295, 304
- Art. 2083 . . . . . pagg. 302, 349
- Art. 2094 . . . . . pagg. 295, 296, 301, 304, 326, 347, 370
- Art. 2096 . . . . . pagg. 115, 293

Art. 2097 . . . . .	<i>pagg.</i> 32, 33, 34, 36, 37, 99, 109, 110, 111, 113
Art. 2099 . . . . .	<i>pagg.</i> 126, 294
Art. 2100 . . . . .	<i>pag.</i> 294
Art. 2101 . . . . .	<i>pag.</i> 294
Art. 2102 . . . . .	<i>pag.</i> 294
Art. 2103 . . . . .	<i>pag.</i> 293
Art. 2104 . . . . .	<i>pag.</i> 293
Art. 2105 . . . . .	<i>pag.</i> 293
Art. 2106 . . . . .	<i>pag.</i> 293
Art. 2107 . . . . .	<i>pag.</i> 292
Art. 2108 . . . . .	<i>pag.</i> 292
Art. 2110 . . . . .	<i>pag.</i> 103
Art. 2111 . . . . .	<i>pag.</i> 104
Art. 2112 . . . . .	<i>pag.</i> 293
Art. 2113 . . . . .	<i>pagg.</i> 293, 359
Art. 2115 . . . . .	<i>pag.</i> 127
Art. 2118 . . . . .	<i>pagg.</i> 103, 109, 451
Art. 2120 . . . . .	<i>pag.</i> 33
Art. 2127 . . . . .	<i>pagg.</i> 123, 124, 141, 266, 267
Art. 2128 . . . . .	<i>pagg.</i> 281, 289, 290, 324, 346, 369, 370
Art. 2131 . . . . .	<i>pag.</i> 379
Art. 2134 . . . . .	<i>pag.</i> 379
Art. 2222 . . . . .	<i>pagg.</i> 302, 305, 326, 349
Art. 2751 . . . . .	<i>pag.</i> 358
Art. 2948 . . . . .	<i>pag.</i> 359
Art. 2955 . . . . .	<i>pag.</i> 359

\* \* \*

## INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA ( <i>finalità dell'inchiesta</i> ) . . . . .	Pag.	5
COMPOSIZIONE della Commissione parlamentare . . . . .	»	5
COMPOSIZIONE delle segreterie . . . . .	»	6
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci . . . . .	»	7
PUBBLICAZIONE dei risultati dell'inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica . . . . .	»	13
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI ( <i>elenco dei volumi</i> ) . . . . .	»	13
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI . . . . .	»	14
1. - <i>impostazione della pubblicazione</i> . . . . .	»	14
2. - <i>distribuzione della materia</i> . . . . .	»	15
3. - <i>note</i> . . . . .	»	16
4. - <i>tabelle</i> . . . . .	»	17
5. - <i>abbreviazioni</i> . . . . .	»	18
AUTORI del volume (relatori, comitato di coordinamento, consulenti tecnici, collaboratori, esperti, coordinatore) . . . . .	20, 30, 122, 280, 374	

### PARTE PRIMA

#### CONTRATTO A TERMINE

<i>Capitolo I.</i> - Il contratto a termine nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	Pag.	31
<i>Capitolo II.</i> - Le cause del contratto a termine . . . . .	»	45
<i>Capitolo III.</i> - Il trattamento dei lavoratori con contratto a termine . . . . .	»	76
<i>Capitolo IV.</i> - Dati rilevati dall'indagine svolta nel settore industriale . . . . .	»	83
<i>Capitolo V.</i> - Conclusioni . . . . .	»	98

## PARTE SECONDA

## LAVORO IN APPALTO

<i>Capitolo I.</i>	- Il lavoro in appalto nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	<i>Pag.</i> 123
<i>Capitolo II.</i>	- Le attività appaltate . . . . .	» 130
<i>Capitolo III.</i>	- Le cause del lavoro in appalto . . . . .	» 172
<i>Capitolo IV.</i>	- Le imprese adottanti il lavoro in appalto . . . . .	» 192
<i>Capitolo V.</i>	- Il trattamento dei lavoratori delle imprese appaltatrici . . . . .	» 204
<i>Capitolo VI.</i>	- Assunzione e licenziamento nel lavoro in appalto . . . . .	» 230
<i>Capitolo VII.</i>	- Gli interventi del Ministero del Lavoro e degli Ispettorati del lavoro . . . . .	» 239
<i>Capitolo VIII.</i>	- Dati rilevati dall'indagine svolta nel settore industriale . . . . .	» 243
<i>Capitolo IX.</i>	- Conclusioni . . . . .	» 262

## PARTE TERZA

## LAVORO A DOMICILIO

<i>Capitolo I.</i>	- Il lavoro a domicilio nella legislazione, nella dottrina e nella giurisprudenza . . . . .	» 281
<i>Capitolo II.</i>	- Dati rilevati dall'indagine nel settore industriale . . . . .	» 297
<i>Capitolo III.</i>	- La posizione professionale dei lavoratori a domicilio . . . . .	» 301
<i>Capitolo IV.</i>	- Il trattamento dei lavoratori a domicilio . . . . .	» 310
<i>Capitolo V.</i>	- Le cause del lavoro a domicilio . . . . .	» 325
<i>Capitolo VI.</i>	- Le conseguenze del lavoro a domicilio . . . . .	» 333
<i>Capitolo VII.</i>	- Proposte raccolte dalla Commissione parlamentare per una nuova tutela del lavoro a domicilio . . . . .	» 338
<i>Capitolo VIII.</i>	- Conclusioni . . . . .	» 341

## PARTE QUARTA

## L'APPRENDISTATO

<i>Capitolo I.</i> - L'apprendistato nella legislazione e nella dottrina	<i>Pag.</i> 375
<i>Capitolo II.</i> - L'apprendistato nelle imprese . . . . .	» 381
<i>Capitolo III.</i> - La nuova legge sull'apprendistato . . . . .	» 417
<i>Capitolo IV.</i> - L'istruzione professionale . . . . .	» 458
<i>Capitolo V.</i> - Conclusioni . . . . .	» 494
INDICE DELLE TABELLE . . . . .	» 507
INDICE ANALITICO . . . . .	» 509
INDICE DEI NOMI . . . . .	» 523
INDICE LEGISLATIVO . . . . .	» 535

Finito di stampare con i tipi della  
Tip. SICCA - Via Famagosta, 8 - Roma  
Aprile 1960