

L'istruzione professionale e la disciplina dell'apprendistato nelle industrie meccaniche e metallurgiche

Le norme che la Corporazione della Metallurgia e della Meccanica è chiamata a dettare, in ordine alla disciplina dell'apprendistato, non possono prescindere dalla necessità di stabilire una organica fusione delle cognizioni tecniche e culturali che gli apprendisti acquisiscono nelle scuole professionali, con la esperienza pratica che gli apprendisti stessi conseguono attraverso un adeguato tirocinio di fabbrica.

Questa necessità, avvertita in tutte le branche dell'attività industriale, acquista particolare valore per la formazione delle maestranze metallurgiche e meccaniche, in considerazione che alla complessità dei compiti che le maestranze stesse devono assolvere, va aggiunto il dovere superiore di portare su di un piano sempre più elevato la piena efficienza di questo importante settore della vita economica del Paese, anche per poter far fronte in ogni contingenza alle supreme esigenze belliche della Nazione.



Con le disposizioni inserite nel nuovo Contratto Nazionale dei Metallurgici, le Associazioni Sindacali hanno provveduto ad eliminare ogni incertezza sulla reale posizione degli apprendisti rispetto all'inquadramento delle categorie. È infatti fuori dubbio che, includendo gli apprendisti nel gruppo delle maestranze qualificate, si è voluto stabilire il principio che questi debbono essere posti in grado di conseguire al termine del tirocinio le qualifiche superiori.

Alla disposizione sopra richiamata segue quella riguardante i giovani addetti alla produzione, inserita nel contratto per eliminare ogni possibilità di confusione tra questi giovani e gli apprendisti propriamente detti, attribuendo ai primi compiti ben determinati, con una retribuzione in rapporto alla loro capacità di rendimento.

Se queste disposizioni contrattuali saranno opportunamente integrate da norme corporative intese ad impedire che permanga la tendenza di considerare gli apprendisti, più come elementi dai quali si può ottenere un rendimento a minor costo, che non come elementi destinati a costituire quella riserva di maestranze qualificate che si è manifestata indispensabile per assicurare la piena efficienza delle nostre industrie, le difficoltà incontrate all'atto della applicazione dell'orario settimanale di 40 ore e più ancora quando si è trattato di intensificare la produzione bellica, potranno considerarsi decisamente superate.

A tal fine le norme corporative sull'apprendistato dovrebbero affermare innanzi tutto la necessità di sostituire il concetto *del massimo grado di produttività* col concetto della *più perfetta abilitazione*. Dovrebbero inoltre stabilire, in modo inequivocabile, che l'apprendista deve essere applicato esclusivamente ad eseguire lavori ed operazioni che gli consentano di acquistare con la specifica capacità pratica richiesta agli operai qualificati e specializzati, la conoscenza tecnica del mestiere.

Nel predisporre i programmi di abilitazione professionale, si dovrà tener presente il rapporto tra le possibilità di assorbimento e la creazione di nuove maestranze, onde evitare che si manifesti un eccesso o una deficienza di mano d'opera qualificata.

A tal fine, apposite commissioni — che potrebbero essere costituite dai rappresentanti del Partito, delle Associazioni Sindacali e degli altri Enti interessati al coordinamento dell'istruzione tecnica con la preparazione pratica delle maestranze, presiedute dall'Ispettore Corporativo della Circostrizione — dovrebbero determinare la percentuale di apprendisti, calcolata sul totale dei lavoratori di età superiore ai venti anni, occupati in ciascuna azienda, tenendo conto del gettito normale di giovani provenienti dalle scuole professionali, *ai quali dovrà essere data la precedenza*, e della possibilità di avviare al lavoro altri giovani con la qualifica di apprendisti, anche se non muniti della licenza delle scuole predette, che abbiano attitudine ad imparare il mestiere.

Questi ultimi però dovranno frequentare le scuole serali ove esistano, od essere posti in grado di seguire regolari corsi per l'insegnamento tecnico, da istituirsi presso le aziende o per iniziativa delle associazioni sindacali, per modo che anche agli apprendisti dipendenti dalle aziende minori e dalle botteghe artigiane, sia offerta la possibilità di conseguire una adeguata preparazione teorica e tecnica.

Alle commissioni di cui sopra potrebbe essere affidato anche il compito di intervenire per dirimere le eventuali controversie circa l'applicazione dei principi affermati in ordine alla attività che gli apprendisti debbono svolgere nelle aziende.

Le norme Corporative dovrebbero tener conto inoltre di tutti gli elementi che possono concorrere ad incoraggiare i giovani a frequentare i corsi di istruzione teorica, accordando ad essi particolari facilitazioni sia in ordine al collocamento che in ordine alla durata del tirocinio, attraverso disposizioni che agevolino un più rapido conseguimento della qualifica a quelli che hanno frequentato regolari corsi d'istruzione, ed anche a quelli che dimostrano di seguire con profitto le scuole serali od i corsi di fabbrica.

Per la durata del tirocinio si potrebbe stabilire la seguente graduatoria:

Per i giovani non provenienti dalle scuole professionali, assunti prima del sedicesimo anno di età, l'apprendistato avrà la durata massima di quattro anni. Sarà invece di tre anni per i giovani licenziati dai corsi di avviamento professionale o che frequentino le scuole serali e dovrà comunque cessare al compimento del ventesimo anno di età.

Sarà di due anni per i giovani che hanno frequentato uno o più corsi delle scuole tecniche industriali, ed anche per questi dovrà in ogni caso cessare al compimento del ventesimo anno di età; mentre per i giovani licenziati dalle scuole tecniche industriali, o in possesso di un titolo di studio equivalente, il periodo di tirocinio sarà contenuto nei termini strettamente necessari per abilitarli alle particolari esigenze della fabbrica e non dovrà superare il periodo di un anno.

Nei termini massimi di tirocinio così stabiliti dovrebbero essere compresi anche i periodi di tempo trascorsi alla dipendenza di più aziende.

Sempre al fine di incoraggiare i giovani a frequentare i corsi e per premiare quelli che rivelano maggior passione allo studio e migliori attitudini a specia-

lizzarsi, sarebbe anche opportuno riconoscere che gli apprendisti che siano in grado di dimostrare di aver conseguito la comune specifica capacità pratica prevista per gli operai qualificati, prima di aver compiuto l'intero periodo di tirocinio, potranno chiedere di essere sottoposti ad una prova d'arte, per passare anticipatamente nella predetta categoria.



Un altro aspetto della regolamentazione dell'apprendistato, che merita particolare esame, è quella riguardante il trattamento economico da corrispondere agli apprendisti.

Non si tratta soltanto di fissare dei minimi di paga che tengano conto del rendimento e delle esigenze di vita degli apprendisti. Occorre anche dare al salario una funzione aderente agli scopi che si vogliono raggiungere.

Fissato nel contratto di lavoro il concetto che ai giovani addetti alla produzione spetta un compenso adeguato alla loro capacità di rendimento in rapporto con la paga vigente per gli operai adulti della corrispondente categoria, ne consegue che l'apprendista, al quale si riconosce il diritto di essere applicato soltanto a lavori adatti per imparare il mestiere, all'inizio del suo tirocinio può essere compensato anche con un salario inferiore a quello dei giovani predetti.

Orbene, se agli apprendisti non venisse offerta la possibilità di conquistarsi, col progredire della loro abilità, condizioni economiche superiori, buona parte di questi allettati dalla minor somma di doveri che l'esercizio di una attività generica comporta, sospinti spesso volte dal bisogno, sarebbero portati a considerare il tirocinio come una volontaria rinunzia alle possibilità di un maggiore guadagno, rinunzia che potrebbe apparire ad essi, se non del tutto inutile, certamente sproporzionata ai benefici conseguibili nel tempo, attraverso l'abilitazione professionale.

Si andrebbe incontro così — per altre ragioni — a quelle lamentate manifestazioni di rilasciamento, determinate principalmente dalla tendenza che ha portato non pochi industriali a negare ogni valore alle superiori capacità.

Per ovviare a questi inconvenienti si rende necessaria una radicale trasformazione dei criteri fin qui seguiti. I minimi di assunzione dovranno essere integrati da gradualmente aumenti periodici che accompagnino l'apprendista nel progredire della sua resistenza al lavoro e della sua abilitazione professionale.

Si dovranno fissare due minimi di paga di assunzione; uno per quelli di età inferiore ai sedici anni e l'altro per quelli che hanno compiuto il sedicesimo anno di età. Per gli apprendisti di età superiore ai sedici anni si dovranno stabilire aumenti semestrali da determinarsi in misura tale da raggiungere, al termine del tirocinio, il minimo di paga stabilito per gli operai qualificati.

La gradualità degli scatti si potrà facilmente ottenere affermando il principio che gli aumenti semestrali saranno uguali all'importo della differenza che esiste tra il minimo di paga degli apprendisti stessi e quello degli operai qualificati, diviso per otto nel caso che l'apprendista sia tenuto a compiere quattro anni completi di tirocinio; diviso per sei nel caso che il limite massimo di tirocinio sia contenuto entro il periodo di tre anni; diviso per due nel caso che si tratti di giovani licenziati dalle scuole industriali; diviso per il numero dei semestri interi necessari a raggiungere il compimento di venti anni per quelli assunti dopo il diciottesimo anno di età. Nel caso di assunzione di apprendisti di età compresa fra i diciotto ed i venti anni, il minimo di paga di assunzione dovrà risultare pari al minimo previsto per gli apprendisti che hanno compiuto il sedicesimo anno di età, maggiorato degli aumenti semestrali come sopra stabiliti.

I criteri esposti, ritenuti efficaci ai fini dell'educazione professionale, da

tutti quei tecnici che osservando il fenomeno della rarefazione della mano d'opera qualificata, si sono dati cura di ricercarne le cause e di suggerirne i rimedi, non significano alcun che di nuovo. Si tratta semplicemente di ritornare ai sistemi in uso prima che l'applicazione su vasta scala dei mezzi automatici di produzione ingenerasse l'illusione di poter organizzare il lavoro delle fabbriche senza bisogno di maestranze qualificate, sfuggendo così all'onere che comporta l'abilitazione degli apprendisti e più ancora a quello che discende dal riconoscimento della capacità professionale degli operai adulti.



V'è chi ritiene che il compito della Corporazione non possa essere quello di disciplinare i vari aspetti del rapporto di apprendistato. Essa dovrà limitarsi — si dice — a segnare le direttive di massima su gli aspetti più salienti del problema, rinviando alle organizzazioni professionali di regolamentare più compiutamente, sulla traccia di tali direttive, la formazione, lo svolgimento, la risoluzione od il compimento del rapporto di apprendistato.

Non vediamo per quali ragioni si dovrebbe riproporre alle Associazioni Professionali l'esame e la risoluzione di un problema che le stesse Associazioni, concordemente, hanno avvertito l'opportunità di deferire alla Corporazione.

Procedendo all'esame delle proposte fin qui presentate, si può rilevare d'altra parte che i contrasti affiorati non sono di natura tale da dover escludere preliminarmente ogni possibilità di intesa in sede corporativa. Si renderà necessario approfondire l'esame di alcune riserve espresse sull'attuale ordinamento scolastico, sarà certamente opportuno procedere ad una obiettiva valutazione dei risultati pratici conseguibili per la formazione delle maestranze qualificate attraverso l'istruzione impartita nelle scuole tecniche industriali, si dovrà attribuire il suo giusto valore alla influenza che può esercitare la frequenza dei corsi di avviamento professionale sulla preparazione degli apprendisti, si dovrà anche vedere quali provvedimenti possono essere adottati per rendere effettivo l'obbligo di frequentare i corsi per maestranze a coloro che vengono assunti senza avere conseguita la licenza della scuola di avviamento professionale. Ma tutto questo non esclude che la Corporazione possa portare a compimento il suo mandato e dettare precise norme atte a disciplinare l'apprendistato, sia pure senza scendere al minuto dettaglio, se per minuto dettaglio si intende la determinazione del compenso da applicarsi nelle singole provincie, od altre particolarità del rapporto riflettenti i vari aspetti del trattamento economico.



Fra le varie tesi prospettate in ordine ai principi informativi che dovranno presiedere all'esame di questo interessante problema, merita particolare rilievo quella riguardante l'età minima e massima per l'inizio dell'apprendistato.

Su questo argomento sono stati manifestati pareri discordi che, a prima vista possono apparire suggeriti soltanto da preoccupazioni di ordine pratico, ma che in realtà traggono origine da considerazioni diametralmente opposte sulla valutazione dei risultati concreti, conseguibili seguendo l'uno o l'altro criterio.

Per quanto riguarda l'età minima si è detto che la situazione contrattuale vigente ha già acquisita la norma che l'apprendistato vero e proprio ha inizio non prima del sedicesimo anno di età.

Vero è che si è anche affermato che con ciò non si esclude che prima di tale età il giovane possa essere addetto a mansioni che lo avviino alla conoscenza di

un mestiere qualificato, ed infatti molti contratti nel definire la categoria « ragazzi » vi includono esplicitamente i garzoni e gli apprendisti dai 14 ai 16 anni. Ma, si dice, l'apprendistato vero e proprio richiede nell'industria meccanica una certa maturità fisica e di raziocinio, che impone di fissarne l'inizio alla età non inferiore del sedicesimo anno.

Tutto questo ragionamento non ci convince.

Possiamo riconoscere che, per conseguire una perfetta abilitazione nell'industria meccanica, non bastano i tre anni previsti dai contratti vigenti e possiamo anche ammettere che in certi settori dell'industria metallurgica, propriamente detta, si renda necessario attendere il sedicesimo anno di età per avviare i giovani alla conoscenza del mestiere.

Citiamo ad esempio l'industria siderurgica ove i giovani chiamati ad acquistare la conoscenza delle operazioni da eseguire per il governo dei forni e per la produzione dei laminati, profilati, ecc. si trovano di fronte ad un genere di lavoro che richiede una notevole resistenza fisica e, più che una vera e propria abilitazione tecnica, una intuizione ed una esperienza che non può riscontrarsi nei ragazzi di età inferiore ai sedici anni. Ma nell'industria meccanica, dove l'applicazione ha caratteristiche perfettamente aderenti ai principi teorici che i giovani apprendono nelle scuole professionali, sarebbe gravissimo errore creare un diaframma fra la cessazione dell'istruzione scolastica e l'inizio dell'abilitazione pratica.

I giovani licenziati dalle scuole di avviamento professionale, ammessi nelle fabbriche come apprendisti a 14 anni non devono attendere due anni per iniziare il loro tirocinio. Fino dal primo giorno, noi pensiamo, devono essere posti sotto la guida di un capo operaio o di un operaio provetto per mettere in valore le cognizioni apprese nella scuola, per essere messi in grado di rivelare o meno le loro attitudini ad imparare il mestiere ed anche per evitare che possano essere applicati a lavori di normale rendimento col pretesto che non hanno ancora compiuto il sedicesimo anno di età.

In questo primo periodo essi dovranno essere avviati alla conoscenza generica delle varie attività che concorrono a dare all'apprendista un minimo di cognizioni, ed anche a stabilire in quale mestiere potrà specializzarsi nel secondo periodo.

Questa preparazione generica tende a mettere l'apprendista meccanico in grado di conoscere il funzionamento delle macchine operatrici e dei torni, lo svolgimento delle operazioni più comuni, le caratteristiche del lavoro elementare di forgiatura, ecc., mentre nel secondo periodo l'apprendista, prescelto il mestiere nel quale ha rivelato migliori attitudini, dovrà perseverare nel tirocinio per acquisire la conoscenza del mestiere stesso fino alla specializzazione.

È chiaro che le cognizioni acquisite nel primo periodo rientrano nelle necessità di una adeguata preparazione professionale e perciò sarebbe profondamente ingiusto non considerarlo come vero e proprio tirocinio da tener presente per la durata dell'apprendistato.

Ci sembra dunque incontestabile che la limitazione al sedicesimo anno di età non debba e non possa essere ammessa nelle norme che disciplineranno l'inizio dell'apprendistato. Si dovrà semplicemente affermare che *i giovani iniziano il loro tirocinio al momento in cui sono ammessi nella fabbrica con la qualifica di apprendista.*



Per quanto si riferisce all'età massima di ammissione conveniamo che la questione presenta aspetti di maggiore delicatezza e complessità. Si è osservato che nel settore della meccanica questo limite assume caratteri del tutto parti-

colari perchè in esso più sensibile si è manifestata, in recenti circostanze, la deficienza di maestranze qualificate e specializzate e più urgente si è rivelata la necessità di elevare il tenore professionale di queste maestranze.

A conforto della tesi tendente ad eliminare ogni limite di età o, quanto meno, a stabilire un limite che vada oltre quello in cui normalmente ha termine il servizio militare, sono stati portati esempi pratici ed argomenti che potrebbero fare apparire del tutto ingiustificata la nostra ostinazione nel richiedere che l'età massima per il passaggio degli apprendisti ad operai qualificati non vada oltre il ventesimo anno.

Si è rilevato che l'impulso dato alla motorizzazione dei mezzi bellici porta i giovani, durante il servizio militare, ad acquisire cognizioni di meccanica che possono, in coincidenza con particolari favorevoli tendenze, determinare nei giovani stessi, che non provenivano da queste attività professionali, il desiderio di apprendere un mestiere qualificato meccanico.

Si è anche affermato che i criteri restrittivi finora adottati hanno condotto al risultato di un deauperamento impressionante nei quadri più scelti della maestranza meccanica, il che dovrebbe indurre a meditare sulle gravi e sproporzionate conseguenze di provvedimenti adottati per eliminare inconvenienti relativamente trascurabili.

Osserviamo, a questo proposito, che le possibilità di assorbimento dei nostri stabilimenti metallurgici non sono così sconfinite, come potrebbe far credere il calore con cui si propugna la necessità di non porre dei limiti all'inizio dell'apprendistato. Il numero dei ragazzi e dei giovani che volentieri affluirebbero nelle officine è di gran lunga superiore a quello richiesto dalle esigenze dell'industria.

Sono migliaia di ragazzi che loro malgrado non possono trovar posto nella fabbrica.

Orbene, queste energie, davvero freschissime, incontrerebbero sempre maggiori difficoltà a seguire la loro naturale inclinazione se alle limitate possibilità di assorbimento, venisse ad aggiungersi l'affluenza degli adulti, che sarebbero naturalmente preferiti, ed occuperebbero il posto di altrettanti ragazzi, solo perchè questi ultimi non sono certo in grado di dare lo stesso rendimento e non possono essere applicati a lavori che richiedono una certa resistenza fisica, ma sono indubbiamente meglio adatti per apprendere le cognizioni che si richiedono ad elementi preposti realmente a rafforzare sul serio i magri ranghi degli specializzati e dei qualificati.

Tuttavia nessuno pensa che i quadri delle maestranze qualificate non possano essere rafforzati anche da elementi adulti che vivendo nella fabbrica rivelino attitudini ad imparare il mestiere. Se questi elementi sentono veramente di dover sforzarsi per non precludersi la possibilità di elevarsi nella gerarchia della fabbrica, potranno agevolmente raggiungere lo scopo frequentando le scuole serali e cercando di acquisire di giorno in giorno sempre maggiore capacità nell'applicazione delle mansioni ad essi affidate, mettendo in valore anche nell'interno della fabbrica le cognizioni acquisite frequentando la scuola.

La possibilità dunque di imparare il mestiere è aperta a chiunque.

Quello che non si ammette è che con il pretesto dell'apprendistato possano essere assunti operai adulti e retribuiti con la paga di apprendisti.

Non è giusto considerare questo aspetto degli inconvenienti a cui può dar luogo l'annullamento del limite di età per l'assunzione come cosa di trascurabile interesse, in quanto si verrebbe a creare nell'ambito della fabbrica la impossibilità di ogni controllo sulla applicazione delle tariffe previste dai contratti di lavoro. Per esserne convinti basta tener presente che anche di fronte all'intervento degli Ispettori Corporativi gli industriali che vogliono approfittare di questa lacuna per non applicare le paghe stabilite, potrebbero sempre giustificarsi con la comoda affermazione che gli elementi adulti non retribuiti a norma di con-

tratto, sono stati assunti con la qualifica di apprendisti. E poichè particolarmente nei periodi di crisi, quando la disoccupazione esercita la sua pressione in modo sensibile, non è difficile trovare degli operai disposti ad accettare condizioni di lavoro inferiori a quelle cui hanno diritto, l'inconveniente denunziato potrebbe verificarsi anche su una scala assai più vasta di quanto non appaia.

Ciò è contrario oltre che agli interessi dei lavoratori anche alle norme della legge 3 aprile che nello spirito e nella lettera non tollera volontarie rinuncie ai diritti acquisiti in forza dei contratti collettivi di lavoro.

L'affermazione riguardante la posizione dei giovani operai che, reduci dal servizio militare, potrebbero avere acquisite delle specifiche capacità tecniche avendo prestato servizio nei reparti motorizzati, ci sembra per lo meno strana.

Abbiamo sempre pensato che il compito dell'industria non sia quello di attendere i reduci dalle armi abilitati ad assolvere qualche attività meccanica, per formare le nuove maestranze, ma sia invece quello di assicurare all'esercito un contingente di giovani già addestrati ed in grado di poter essere egregiamente utilizzati appunto per i reparti motorizzati, ai quali questi giovani sarebbero di preferenza assegnati.

Qui ci troviamo, come si vede, di fronte ad una valutazione diametralmente opposta a quelli che sono i principi informativi dai quali bisogna partire per facilitare il reclutamento dei soldati destinati a costituire i quadri dei reparti motorizzati.



Nella prima parte di questo nostro studio abbiamo cercato di mettere in evidenza come il lamentato depauperamento delle maestranze qualificate e specializzate debba ricercarsi in constatazioni che non hanno nulla di comune con le norme che hanno fin qui disciplinato l'apprendistato, e riteniamo di aver data la dimostrazione incontestabile che la maggiore responsabilità va attribuita a coloro che amavano teorizzare la inutilità della preparazione professionale, superata — si diceva — dalla meccanizzazione dei mezzi di produzione.

Nei tempi più duri della lunga crisi, quando le statistiche registravano un numero di disoccupati che si aggirava attorno ai 120 mila, numero presso che pari ad un quarto della massa complessiva delle nostre maestranze meccaniche e metallurgiche, infatti abbiamo sentito ripetere in tutti i toni che alla grande massa delle maestranze non si richiedeva più alcuna specifica capacità:

« *Basta la conoscenza generica del funzionamento delle macchine operatrici e la guida di qualche capo operaio — si diceva — per mandare avanti uno stabilimento* ».

Queste affermazioni sono state clamorosamente smentite — come abbiamo già ricordato — quando si è presentata la necessità di procedere ad una più razionale distribuzione del lavoro o di forzare la produzione. Allora è apparso in modo evidentissimo che gli artifici escogitati per negare ogni valore alla preparazione professionale, avevano portato alla dispersione di un rilevante numero di operai specializzati ed avevano arrestato il processo di rinnovamento delle maestranze, mentre il bisogno di una maggiore disponibilità di operai capaci si avvertiva in modo sempre più pressante, particolarmente nelle aziende preposte alle fabbricazioni di guerra.

Allora si è riconosciuto che la teoria della inutilità di specializzare le maestranze, può reggersi quando è possibile assegnare i posti di responsabilità ad operai classificati manovali ma in realtà capaci di assolvere ogni mansione. Ma quando questa possibilità viene a mancare, gli stessi teorizzatori si guarderebbero bene dal tentare di organizzare la produzione con lavoratori di scarsa capacità, poichè

essi non ignorano che *le maestranze generiche diventano un peso morto senza quel minimo di operai qualificati e specializzati che costituiscono il centro motore e coordinatore del lavoro produttivo.*

Si è tentato di superare le accennate difficoltà, reclutando operai adulti per abilitarli con un breve corso di preparazione a svolgere le mansioni di qualificati, ma tutti questi tentativi sono serviti solo a mettere in maggiore evidenza la gravità del fenomeno.

È bene dire che le improvvisazioni in questo campo non possono aver fortuna. Se è vero che per acquistare le attitudini richieste agli operai qualificati occorrono, per i giovani, lunghi anni di tirocinio, non si può pensare che possano bastare poche lezioni impartite affrettatamente ad uomini di avanzata età, per supplire alla lamentata deficienza.

Il problema è di ben altra statura. Per risolverlo bisogna poggiare esclusivamente sui giovani.

Gli operai di età avanzata, che non hanno saputo conquistarsi un titolo di abilitazione negli anni migliori, non riusciranno certo in pochi mesi ad apprendere ciò che apprendono i giovani attraverso lunghi anni di studio e di tirocinio pratico.

Le scuole di avviamento professionale, gli istituti tecnici industriali, le scuole serali, i corsi per maestranze, i corsi di fabbrica devono costituire i vivai dai quali trarre il massimo numero possibile di apprendisti da assegnare alle aziende.

Si tratta di svolgere un'azione diretta a rendere tutti questi istituti sempre meglio aderenti alle esigenze della fabbrica. Si tratta di non disperdere le cognizioni acquisite dagli apprendisti nelle scuole, di non distruggere in loro quel senso di orgoglio professionale che bisogna invece sviluppare fino a renderli convinti che specializzandosi nel ramo per il quale sentono maggiore inclinazione, non potranno essere considerati come dei semplici prestatori d'opera, ma potranno mettere in valore la loro preparazione professionale e manifestare le loro superiori capacità.

Amilcare De Ambris

Avete visto la nuova e forte gioventù d'Italia. Si può dubitare del nostro futuro ?

M.

Roma, 12 Settembre 1937-XV

Al Saggio Atletico Avanguardisti, Universitarie e Giovani Fasciste.