

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— V LEGISLATURA —————

10^a COMMISSIONE

(Lavoro, Emigrazione, Previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE

(articolo 25-ter del Regolamento)

Resoconto stenografico

2^a SEDUTA

MERCOLEDÌ 26 MARZO 1969

(Pomeridiana)

Presidenza del Presidente MANCINI,
indi del Vice Presidente CENGARLE

INDICE DEGLI INTERVENTI

PRESIDENTE	Pag. 43, 52, 60, 62, 69, 76	<i>Rappresentanti delle Aziende:</i>
ABBIATI GRECO CASOTTI Dolores	46, 49, 50, 56, 57 58, 60, 73, 74, 75	Società OLIVETTI (Napoli)
ACCILI	46	FERRERI, <i>direttore del personale stabilimen-</i>
BERMANI	46, 64	<i>to - Pozzuoli</i> Pag. 49, 50, 51, 52
BISANTIS	45	VOLPONI, <i>direttore per le relazioni sociali</i> 43, 47
BONATTI	61	49, 50, 51
BRAMBILLA	45, 59, 60, 65, 68	Società FIAT (Torino)
CENGARLE	54	GARINO, <i>direttore del personale e per le</i>
COPPO	57, 58	<i>relazioni sociali</i> 52, 53, 54, 55, 56, 57
FERMARIELLO	45, 57	58, 59, 60, 61, 62
FILIPPA	46	Società PIRELLI (Milano)
GATTI CAPORASO Elena	60	AGOSTINI, <i>vice direttore del personale</i> 63, 64
MAGNO	47	65, 66, 68
MARIS	61	Società MARZOTTO (Valdagno)
MAZZOLI	45	FABRIS, <i>direttore del personale</i> 70, 74, 75, 76
PALAZZESCHI	49	
POZZAR	45, 53, 62, 64	
SEGRETO	61, 76	
VARALDO	45	
VIGNOLO	46, 51, 54	

La seduta ha inizio alle ore 17,20.

Sono presenti i senatori: Abbiati Greco Casotti Dolores, Accili, Bertola, Bermani, Bisantis, Bonatti, Brambilla, Cengarle, Coppo, Di Prisco, Fermariello, Filippa, Gatti Caporaso Elena, Magno, Mancini, Maris, Mazzoli, Palazzeschi, Pozzar, Ricci, Robba, Segreto, Torelli, Valsecchi Pasquale, Varaldo e Vignolo.

Partecipano i rappresentanti delle società Olivetti, Fiat, Pirelli e Marzotto.

P R E S I D E N T E . L'ordine del giorno reca: « Indagine conoscitiva, ai sensi dell'articolo 25-ter del Regolamento, sulla situazione dei lavoratori nelle aziende ».

Proseguendo nell'indagine, questo pomeriggio verranno ascoltati i rappresentanti delle società Olivetti, Fiat, Pirelli e Marzotto.

Vengono introdotti i signori Volponi e Ferreri, rappresentanti della società Olivetti-Napoli).

Desidero ringraziare per la loro partecipazione a questa indagine conoscitiva i rappresentanti della società Olivetti; essi sono l'avvocato Paolo Volponi, direttore per le relazioni, ed il dottor Ferreri, direttore del personale dello stabilimento di Pozzuoli.

Ho già trasmesso ai rappresentanti della società l'elenco dei quesiti che questa mattina abbiamo già posto ai rappresentanti sindacali dei lavoratori. Preliminarmente pregerei però i signori Volponi e Ferreri di volerci relazionare in senso generale circa le condizioni dei lavoratori nella società Olivetti. Come essi sanno ci dovremo infatti occupare di alcuni disegni di legge relativi alla regolamentazione dei diritti dei lavoratori all'interno delle fabbriche e della libertà e dell'attività sindacale degli stessi, per cui riteniamo opportuno ascoltare in materia anche il parere dei rappresentanti dei datori di lavoro.

V O L P O N I , direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. A nome della Presidenza della società Olivetti ringrazio vivamente il Presidente della Commissione per aver ritenuto di invitare anche la nostra società a discutere temi così importanti per la

vita economica del Paese. Desidero precisare che noi non siamo adesso in grado di svolgere una relazione assai precisa ed esauriente sulle condizioni di coloro che lavorano nelle fabbriche in cui noi stessi lavoriamo, dal momento che l'invito che ci è stato rivolto era piuttosto generico e solo poco fa abbiamo ricevuto il formulario delle domande.

Siamo peraltro pronti a rispondere a tutti i quesiti che gli onorevoli Commissari vorranno sottoporci, anche se non ci siamo preparati in modo specifico. Possiamo fare inoltre un quadro alquanto generico delle condizioni in cui si svolge il lavoro all'interno delle nostre fabbriche, il quadro cioè che noi vediamo dal nostro punto di vista e che, trattandosi di materia sindacale, non riteniamo — ripeto — possa essere esauriente, completo e definitivo. So peraltro che sono stati interpellati anche i rappresentanti sindacali, i quali hanno anche essi punti di vista senz'altro validi, anche se in alcuni casi differenti dai nostri.

Noi riteniamo che all'interno dei nostri stabilimenti le condizioni di rispetto dei diritti di coloro che vi lavorano siano integrali e totali e come cittadini e come portatori di diverse fedi politiche e religiose e come uomini di lavoro a seconda dei vari mestieri e delle diverse professioni. Questo è evidentemente non un regalo grazioso, una concessione benigna della società Olivetti, ma il frutto di un certo tipo di rapporto sindacale che esiste all'interno dell'azienda: rapporto sindacale che ha le sue origini nella collocazione che la società Olivetti ha avuto, nella sua tradizione storica, nel sindacato che era già presente durante la lotta di resistenza, che ha organizzato esso stesso all'interno dell'azienda la lotta di resistenza e che ha potuto sempre esprimersi con assoluta libertà, tanto è che all'interno dell'azienda sono praticamente riconosciute tutte quelle libertà alle quali accenna la memoria che poco fa mi è stata recapitata. I lavoratori infatti possono partecipare liberamente alla vita sindacale; l'azienda non domanda conto a nessuno nè della sua vita politica nè della sua vita sindacale; non svolge inchieste nè al momento dell'assunzione, nè durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

I sindacati sono presenti all'interno dell'azienda con organizzazioni attive e attraverso vari istituti che hanno un vigore bilaterale. Nella nostra azienda, ad esempio, funziona ancora il Consiglio di gestione: credo che sia l'unico rimasto in Italia e questo è avvenuto, più che per volere politico dei sindacati o dell'azienda, per il fatto che ha avuto sempre dietro di sé l'apporto convinto di coloro che lavorano all'Olivetti. Esso ha avuto sempre dei compiti precisi e reali, ha amministrato cioè tutti i bilanci dei servizi sociali all'interno dell'azienda, i bilanci dell'asilo, delle scuole, i bilanci dei trasporti, della mensa, dell'infermeria, dei servizi sanitari, del fondo di solidarietà interna che integra le prestazioni dell'INAM e che è retto da un Comitato democratico eletto dai rappresentanti dei lavoratori, in cui gli organi tecnici dell'azienda sono presenti, ma in minoranza. Il Consiglio di gestione, quindi, che è parte eletta ed ha poteri deliberativi in queste materie, amministra alla fine dell'anno somme dell'ordine di qualche miliardo.

A parte questo particolare istituto, che caratterizza un poco i rapporti che esistono all'interno dell'azienda, i vari sindacati hanno una loro sede all'interno dell'azienda: infatti, non soltanto le Commissioni interne, ma anche i delegati di zona delle varie federazioni provinciali hanno un proprio ufficio all'interno della fabbrica. All'Olivetti quindi è presente non soltanto chi vi lavora, ma anche chi è delegato dal sindacato a curare con l'azienda. I vari punti previsti dai contratti di lavoro, come quello, ad esempio, sul tempo che i rappresentanti delle Commissioni interne possono dedicare all'attività sindacale, sono tutti allargati da particolari accordi che vigono all'interno dell'azienda, in cui vi è anche la possibilità per i sindacati di tenere comizi, sulla base di un calendario stabilito d'accordo con noi, in appositi locali, di indire delle riunioni, delle assemblee e addirittura dei *referendum*, come è avvenuto recentemente per la scelta del periodo delle ferie.

Direi quindi — senza che per questo la lotta sindacale sia diminuita, attenuata o scolorita — che le condizioni di libertà dei

lavoratori all'interno dell'azienda sono, almeno dal nostro punto di vista, complete. Non sono mai state fatte discriminazioni, nè è mai stato perseguito qualcuno perchè sindacalista, anche se piuttosto attivo, coraggioso, vivace e qualche volta anche di particolare punta nei confronti dell'azienda. Il sindacato è stato da noi sempre considerato come un interlocutore necessario nel mondo del lavoro; l'azienda infatti riconosce che coloro che lavorano nel suo interno costituiscono la sua stessa fortuna. La nostra è un'azienda che deve inventare per poter vivere: essa vende l'80 per cento di quello che produce all'estero e quindi ha bisogno, per essere attiva, dell'apporto dell'intelligenza, della capacità di ciascuno.

Quando si riconosce al lavoratore questa posizione di protagonista — e gliela si riconosce anche in termini sindacali e politici oltre che professionali e umani — si può dire che veramente ci si trova di fronte ad una piena integrazione.

Se agli onorevoli Commissari interessano alcuni dati sulle commissioni interne, posso dire che esse sono presenti in tutti i nostri stabilimenti con propri uffici, con attrezzature, telefoni, segretarie, messe a disposizione dall'azienda stessa. Sono presenti inoltre nella zona del canavese, che è la nostra zona tradizionale, in cui esistono diversi stabilimenti, importanti sindacati nazionali: la CGIL, la CISL e la UIL che ha una delegazione che si chiama « Autonomia aziendale » federata con le associazioni della provincia di Torino. Nello stabilimento di Massa si aggiunge a queste tre rappresentanze anche una rappresentanza CISNAL: così anche nello stabilimento di Pozzuoli. Oggi, quindi, abbiamo le seguenti percentuali: la CGIL il 40 per cento, la UIL circa il 34 per cento, la FIM-CISL circa il 28 per cento.

Comunque ho con me una serie di documenti che posso eventualmente lasciare alla Commissione, che caratterizzano alcuni accordi di tipo aziendale per quel che di diverso, in più o in meno, si fa presso di noi, che possono avere un certo significato per la Commissione stessa.

Ritengo con ciò di aver detto le cose principali, pronto peraltro a rispondere a tutti

i quesiti che gli onorevoli senatori vorranno porrimi.

P O Z Z A R . Vorrei rivolgere due domande all'avvocato Volponi. La prima riguarda la gestione dei servizi sociali nell'ambito dell'azienda e in particolare nell'ambito dello stabilimento di Pozzuoli. Se non ho mal capito, l'avvocato Volponi ha detto che questi servizi sociali vengono amministrati democraticamente attraverso un comitato, espressione dei lavoratori: ebbene, vorrei avere maggiori particolari su questo argomento, vorrei sapere cioè come vengono svolte le elezioni, come viene espressa questa volontà democratica dei lavoratori. Mi pareva infatti di avere capito che i servizi sociali sono invece — come in tutte le aziende — emanazione diretta della Direzione senza alcuna partecipazione dei lavoratori. In particolare, io so che negli stabilimenti Olivetti hanno notevole sviluppo i cosiddetti centri culturali; vorrei sapere se per questi centri la scelta dei temi viene concordata con le organizzazioni sindacali e se rientra nel problema della gestione dei servizi sociali.

Seconda domanda. Se non vado errato nei tempi passati nelle aziende Olivetti funzionava o esisteva un sindacato che era diretta emanazione del movimento di Comunità, movimento culturale che ad un certo momento si è anche trasformato in un movimento politico; quindi c'era un sindacato che era non dico « giallo », ma che comunque aveva degli orientamenti politici. Ho sentito parlare dai lavoratori di un sindacato di autonomia aziendale, posso forse sbagliare nel ricordare, ma mi sembra che quel sindacato, che allora veniva collegato al movimento di Comunità, si sia messo in una certa situazione, per cui io ora vorrei domandare alla cortesia del dottor Volponi quale è l'effettiva autonomia di questo sindacato che, nei tempi passati, era emanazione diretta della ditta e dell'industria Olivetti.

B R A M B I L L A . Vorrei alcuni chiarimenti sul modo come vengono convocate le assemblee dei lavoratori, sulla procedura

che i lavoratori debbono seguire; vorrei sapere se durante le assemblee le cosiddette guardie giurate sono presenti o sono assenti; se i membri della Commissione interna possono autonomamente recarsi nei reparti o debbono avere dei permessi speciali; quali sono le funzioni del medico di fabbrica nel gruppo Olivetti; infine, come avvengono le assunzioni e quali sono i limiti di età.

V A R A L D O . Mi riallaccio alla domanda fatta dal collega Brambilla sui medici di fabbrica. Il medico di fabbrica ha una funzione di controllo per stabilire se l'operaio deve andare al lavoro, oppure quest'attribuzione è dell'INAM?

M A Z Z O L I . Desidero sapere se anche il fondo integrazione INAM è amministrato dai lavoratori, così come è stato detto per il servizio sociale. Inoltre vorrei sapere se vi è un criterio per l'assegnazione del lavoro straordinario, eventualmente in accordo con le rappresentanze sindacali; e se criteri di assunzione, in particolar modo per gli operai specializzati, valgono soltanto per coloro che vengono dalle scuole gestite dalla Olivetti o la scelta si estende anche ai provenienti dagli istituti professionali.

B I S A N T I S . Quanto è, in percentuale, il personale maschile e femminile nelle aziende? Quali sono le associazioni sindacali e quanti gli iscritti? Quando fu creato lo stabilimento di Pozzuoli? Quali furono le agevolazioni, e quante di ordine finanziario, ottenute in base alla legge del Mezzogiorno?

Quali i provvedimenti in tema di igiene del lavoro? Quali i rapporti con l'ENAL? Quale è il numero di vertenze di lavoro annualmente e qual è l'esito? Vengono conciliate o vengono condotte fino in fondo attraverso l'azione giudiziaria?

F E R M A R I E L L O . All'Olivetti vi sono regolamenti interni di azienda? Nel caso positivo, vorrei sapere quali possibilità di replica o di contestazione ha l'operaio nei confronti dell'operato dei guardiani.

La seconda domanda che pongo si riferisce alla sezione sindacale nell'Olivetti di

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)2^a SEDUTA (26 marzo 1969)

Pozzuoli: vorrei sapere come effettivamente stanno le cose e cioè se i sindacati sono presenti nell'azienda con sedi proprie. È molto importante sapere esattamente qual è la situazione.

L'ultima domanda riguarda la possibilità di diffusione di volantini o comunque di materiale propagandistico. Mi pare che in effetti questa possibilità non sussista, almeno per l'Olivetti di Pozzuoli. A questa si collega un'altra domanda: risulterebbe che ad Ivrea vi sarebbero delle bacheche dove è possibile esporre giornali politici. A Pozzuoli questo non pare che sia ancora consentito. È esatto, oppure no?

B E R M A N I . Vorrei sapere se, per quanto riguarda le ore straordinarie, vengono rispettate le norme di legge. Per quanto riguarda lo stabilimento di Ivrea in special modo, vorrei sapere, come è stato detto dai lavoratori, se sono state esercitate rappresaglie nei confronti di coloro che si sono rifiutati di fare ore di lavoro straordinario.

F I L I P P A . Chiedo di conoscere il parere della Direzione della Olivetti sulle reali possibilità del lavoratore di partecipare alla fissazione dei ritmi di lavoro, cioè a contrattare uno degli aspetti fondamentali del lavoro.

A B B I A T I G R E C O C A S O T T I D O L O R E S . Come procede l'azienda in merito alle ore di lavoro straordinario? L'azienda, per fa svolgere ore di lavoro straordinario, chiede prima l'autorizzazione all'Ispettorato provinciale del lavoro oppure fa compiere le ore straordinarie senza seguire queste procedure?

Inoltre: la prestazione straordinaria viene effettuata volontariamente dal lavoratore, oppure viene imposta? E a quali lavoratori? Con quali criteri?

Sulle guardie giurate è già stata fatta una domanda, ma io ne vorrei aggiungere una in particolare: le guardie giurate hanno facoltà di fare rapporti sul comportamento dei lavoratori, anche al di fuori dei reparti? E può da questi rapporti conseguire qualche provvedimento disciplinare nei confron-

ti del lavoratore? I sindacati hanno il diritto di convocare le assemblee, ma questo diritto è valido se sono tutte le organizzazioni a chiederlo, oppure se è una sola organizzazione a fare una tale richiesta? La sezione sindacale di fabbrica ha la medesima facoltà?

A C C I L I . Vorrei sapere qualcosa del rapporto che corre tra il medico dell'INAM e quello di fabbrica e, inoltre, vorrei conoscere qualche cosa anche sul fondo di integrazione.

V I G N O L O . Uno dei problemi che qualifica la condizione operaia in questo momento è la possibilità di incidenza del lavoratore rispetto alla fissazione dei redditi di lavoro; questo credo che si possa dire per le grandi fabbriche, per quelle che vanno verso una tecnologia sempre più avanzata, che stabilisce la condizione del rapporto tra direzione e maestranze. Vorrei sapere che cosa pensa in proposito la direzione dell'Olivetti.

Ora, alla luce di molte considerazioni, anche di carattere storico specie per quanto riguarda l'Olivetti, io vorrei che si ponesse l'attenzione sulla libertà dei diritti nel mondo del lavoro. Inoltre, sarebbe opportuno conoscere se nelle promozioni — necessarie e naturali in una organizzazione industriale — vigono criteri ed elementi di riconoscimento delle capacità personali, oppure se sono presenti altri elementi e giudizi di carattere discrezionale della direzione! Insomma è la direzione tecnica che prevale nel dare un giudizio di merito sulla promozione dell'operaio, oppure è la direzione del personale nel qual caso non è soltanto un giudizio di merito sull'attività interna, ma intervengono anche altri elementi discriminanti?

La seconda domanda che desidero fare si riferisce ai criteri (anche in questo caso non tanto formali ma concreti) e alle modalità che vengono seguiti per le assunzioni. Sappiamo tutti che molte aziende, quando devono procedere all'assunzione di un certo numero di dipendenti — tecnici, operai o impiegati —, assumono delle informa-

zioni in base alle quali prendono le proprie decisioni. Alcune lo fanno attraverso un servizio di vigilanza che dipende direttamente dalle aziende stesse; altre ricorrono all'attività di privati, e così via. Sta di fatto che esiste realmente tale situazione. Ora io vorrei sapere se esistono anche nella vostra azienda caratteristiche di questo tipo.

M A G N O . Vorrei sapere, innanzitutto, se i rappresentanti dei lavoratori sono liberi di indire una conferenza nella fabbrica e scegliere l'oratore.

In secondo luogo, vorrei sapere se sull'impiego dei fondi per l'assistenza, per la ricreazione e le altre attività decide soltanto l'azienda o se intervengono anche i rappresentanti dei lavoratori.

La terza domanda è questa: se l'azienda ha subito multe da parte dell'Ispettorato del lavoro per l'inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di lavoro straordinario e, in questa ipotesi, se è possibile avere dei dati.

La quarta ed ultima domanda che desidero fare è se, quando i lavoratori sono malati, si rispetta il giudizio del medico dell'INAM o quello del medico aziendale.

V O L P O N I , direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Spero di aver preso sufficienti appunti per poter dare alle numerose domande, tutte molto interessanti, che mi sono state fatte, risposte non dico esaurienti, ma almeno pertinenti.

La prima domanda che mi è stata rivolta riguarda i poteri del Consiglio di gestione rispetto all'Amministrazione dei servizi sociali. Ho con me lo statuto del Consiglio di gestione degli stabilimenti di Ivrea della Olivetti che posso mettere a vostra disposizione, perchè è un testo che non credo convenga leggere in questo momento. Quel che posso aggiungere è che il Consiglio di gestione è costituito dal presidente del Consiglio stesso, delegato a tale compito dal presidente della società, da dieci membri designati dalla presidenza della società e da dieci membri eletti a suffragio universale da tutti i dipendenti — dagli operai fino ai dirigenti (questi ultimi ne eleggono uno solo) —. Sempre a suffragio universale, inoltre,

vengono eletti cento consultori, che costituiscono un organismo che si può ritenere, a mio avviso, democratico, perchè viene eletto all'interno dell'azienda attraverso le varie correnti sindacali. I cento eletti di prima nomina costituiscono la consulta; essi, poi, a loro volta designano otto consultori, ad esclusione di quelli eletti direttamente dai dirigenti. La parte eletta ha poteri effettivi sul bilancio dei servizi sociali, in merito cioè a quanto può costare un piatto di pasta-sciumma nella nostra azienda o il biglietto della corriera per giungere a Ivrea, sulla gestione di una colonia, di un asilo, sulla biblioteca, sull'attività che essa svolge, sui film che proietta, sui libri che compera, sulle discussioni che si svolgono in quella sede. E questi poteri effettivi consistono nella possibilità che ha di destinare una certa somma per gli asili, per le colonie, per la mensa, per le corriere, e via di seguito.

A Ivrea, inoltre, il Consiglio di gestione ha delle commissioni; si riunisce frequentemente su richiesta della parte eletta; discute con l'azienda facendo proposte che l'azienda a volte accetta e a volte non accetta o rifiutando, altre volte, proposte fatte dalla azienda stessa. E tutto ciò avviene nei termini molto vivaci nei quali funziona — se mi consentite questo paragone — un'Amministrazione comunale, con i suoi vari giochi, all'interno, di maggioranza e di minoranza.

A Pozzuoli il Consiglio di gestione vi è stato per un certo periodo, ma poi è caduto perchè l'azienda ed i lavoratori non sono riusciti a mettersi d'accordo sull'effettiva funzione di quest'organismo, anche perchè in quella località vi era stata una certa spinta iniziale dell'azienda, che aveva impostato un certo tipo di politica direzionale, che non lasciava grandi spazi all'autonomia e all'effettiva possibilità di vita di un consiglio autonomo che volesse decidere quali servizi fare; cioè nella spinta iniziale verso il Mezzogiorno l'azienda aveva fatto qualcosa di più di quanto fosse stato giusto fare in quel momento (mi riferisco agli anni 1952-53). Ad ogni modo, il Consiglio di gestione a Pozzuoli non si è mai ricostituito. Però i servizi sociali dello stabilimento esistente in quella

località funzionano in base agli stessi principi che sono in vigore ad Ivrea e che sono tutelati, direi, dall'attività del Consiglio di gestione. In particolare, coloro che facevano parte del Consiglio di gestione di Pozzuoli sono ancora quelli che oggi amministrano il fondo di solidarietà interna, cioè quello che integra l'assistenza di malattia dell'INAM.

Il Consiglio di gestione, quindi, anche se non ha il potere di dire all'azienda di stanziare una certa cifra per i servizi sociali, ha facoltà di decidere come spendere le cifre destinate a tale scopo e se guardiamo le somme, che risultano dai consuntivi, spese negli anni precedenti, in relazione alla necessità di adeguare i servizi alla reale ampiezza dell'azienda, possiamo constatare che esse aumentano anno per anno con lo stesso ritmo con cui aumenta il fatturato dell'azienda, il numero degli stabilimenti e tutto ciò che vi è connesso. Questo, ripeto, è fatto sotto il controllo del Consiglio di gestione, il quale, se ancora esiste, lo deve appunto a questi poteri effettivi. Tutta l'attività ricreativa e sportiva, ad esempio, dipende dal consiglio e l'azienda non interviene più in queste attività nemmeno con la parte nominata.

Mi è stato chiesto, inoltre, se « autonomia aziendale », che ancora è presente da noi, è il vecchio sindacato semigiallo che era stato costituito al momento del movimento di Comunità. Sì, è lo stesso; però vorrei far presente che si tratta di un sindacato UIL con una delega UIL. Il movimento di Comunità non esiste più; esso del resto, per l'esattezza, non si è mai identificato con la società Olivetti. L'ingegnere Adriano è stato presidente della società Olivetti ed amministratore delegato per alcuni anni; quando è stato presidente del movimento di Comunità non era più presidente della società, nè amministratore delegato. La sua era una missione del tutto personale, per così dire, in quanto credeva che si potessero risolvere alcuni problemi del Paese sul piano dell'amministrazione comunitaria di certi problemi. Questo, tuttavia, non ha mai asservito l'azienda a strumento del movimento di Comunità, anche perchè l'ingegnere Adriano voleva fare dell'azienda una fondazione; voleva che diventasse il motore economico di

certe riforme da fare all'interno del territorio legato all'azienda stessa; ma credo che tutti gli altri azionisti della società Olivetti non avessero le stesse idee, perchè, evidentemente, l'Olivetti produce profitti che vengono distribuiti fra gli azionisti, con vantaggio cioè di coloro che hanno una parte della società attraverso la proprietà delle azioni dell'azienda.

Oggi, quindi, il movimento comunitario non esiste più. « Autonomia aziendale » è affiliata alla UIL. I centri culturali che esistevano sono tutti ormai chiusi perchè il movimento di Comunità ad un certo punto non ha avuto più la forza politica e nemmeno quell'economica di tenersi in piedi. In alcuni luoghi sono rimasti come espressione spontanea di certi interessi locali portati avanti da gruppi di persone che molto spesso non hanno neppure rapporti con l'azienda.

L'azienda ha un suo centro culturale, che è affiancato dalla biblioteca, dove esistono tutti i libri e riviste che si stampano; tutti i giornali, della sinistra e della destra, e tutti i quotidiani di qualsiasi tipo. Essi, fra l'altro, possono anche circolare in fabbrica senza che a nessun guardiano possa venire in mente di segnalare a qualcun altro che uno arriva con un giornale che si chiami in un modo o in un altro. E noi viviamo con questi lavoratori, possiamo veramente fare fede che queste discriminazioni non esistono, tanto meno in termini così grossolani e non esistono nemmeno in relazione ad altri aspetti della vita aziendale.

Molti hanno chiesto quali sono i nostri criteri di assunzione e se domandiamo delle informazioni. Posso dire con estrema franchezza che non chiediamo informazioni a nessuno; quel che si fa, a volte, è chiedere ai sindaci dei paesi vicini ad Ivrea o ai sindaci dei comprensori nei quali lavoriamo elenchi di persone disoccupate o che ritengono interessate a lavorare presso di noi. Attualmente, per fare delle assunzioni, stiamo scrivendo a circa 3.000 persone che sappiamo essere in una certa condizione di lavoro (spesso si tratta di pendolari che devono allontanarsi della propria residenza). Ma posso affermare che non chiediamo mai informazioni sulle idee politiche di coloro

che domandano di essere assunti. Ci limitiamo a fare una visita medica che in parte viene effettuata dai nostri servizi sanitari e, in parte, viene addirittura delegata ad istituti universitari che non sono evidentemente nostri strumenti e all'ENPI. Ad esempio, la Clinica del lavoro dell'università di Milano ci dà questi referti che noi prendiamo per quelli che sono. Altri tipi di informazione non esistono. È chiaro che abbiamo delle indicazioni; vogliamo generalmente gente giovane, con un certo titolo di studio, domandiamo persone che non hanno superato i trentacinque anni di età. Facciamo dei *tests* tecnici, che sono studiati dal nostro Centro di psicologia, il quale, tra l'altro, funziona a contatto di vari Istituti universitari, con la consulenza di uomini di scienza come il professor Musatti, che non credo si presterebbe a speculazioni o a manifestazioni aziendali. Questi *tests* garantiscono una certa capacità per taluni lavori tecnici particolarmente difficili e per i quali occorre che il candidato abbia evidenti e palesi caratteristiche.

ABBIA TI GRECO CASOTTI DOLORES. E l'ufficio di collocamento in tutto questo non c'entra?

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. L'Ufficio di collocamento ci manda i suoi elenchi, naturalmente. Esperite tutte quelle richieste, evidentemente noi ci rivolgiamo al mercato del lavoro.

ABBIA TI GRECO CASOTTI DOLORES. Dopo aver fatto le richieste all'ufficio di collocamento.

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Evidentemente tutto quello che è nei termini della legge viene rispettato scrupolosamente.

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti-Pozzuoli. Bisogna distinguere due momenti: il momento della selezione e il momento dell'assunzione. Noi selezioniamo un certo tipo di persone per avere indicazioni attitudinali in quanto le nostre lavorazioni hanno particolari caratteristiche tecnologiche che presuppongono certe attitudini e capacità. È chiaro che poi le

assunzioni avvengono nel più complesso rispetto della legge.

ABBIA TI GRECO CASOTTI DOLORES. Come avviene la selezione?

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Noi prepariamo una serie di domande in base alle nostre esigenze di lavoro in particolari settori. Avvenuta la selezione, nella misura in cui abbiamo bisogno di nuove assunzioni, ove nei casi previsti dalla legge è concessa la richiesta nominativa, provvediamo a fare la richiesta nominativa; ove è stabilita la richiesta numerica, facciamo la richiesta numerica. È chiaro che la richiesta numerica riguarda persone che hanno già fatto la prova. Nell'eventualità che gli aspiranti non l'avessero fatta, vengono sottoposti a prova e poi viene loro applicato il contratto di lavoro.

PALAZZESCHI. Se ho capito bene, voi fate uno schema di domande per accertare le varie attitudini. Ce ne potete consegnare il testo?

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Sono battute di *tests* inviati da istituti specializzati.

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Noi possiamo fare avere alla Commissione una copia dei *tests* che mandiamo alle persone interessate.

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Comunque sono *tests* di ragionamento astratto, di ragionamento concreto, di intelligenza astratta e di intelligenza concreta, intuito, eccetera. C'è una società di Firenze che si incarica di elaborare tali *tests*.

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Un altro punto è quello riguardante il medico di fabbrica. Questi ha un compito del tutto preventivo, di igiene del lavoro e di controllo delle malattie professionali, perchè la cura delle malattie è demandata all'INAM. Colui che certifica che il nostro dipendente è malato, che deve restare a casa, e per quanti giorni, è il medico dell'INAM. Il medico di fabbrica non interviene mai in questo processo, nemme-

no come medico fiscale. In certi casi, prolungandosi la malattia, e anche per poter esperire quanto previsto dal fondo di solidarietà interno che consente integrazioni e prolungamento dei termini INAM (e qui c'è un regolamento che vi posso lasciare, una specie di piccolo codice distribuito a tutti i dipendenti Olivetti ad ogni livello), il medico di fabbrica fa anche delle visite alle persone ammalate, perchè evidentemente abbiamo un assenteismo che è in media del dieci per cento e che, per malattia, è intorno al quattro e mezzo per cento.

Si devono poi considerare il servizio militare, i permessi agli studenti, la maternità per le donne, che vanno a carico di un fondo amministrato dal Comitato di gestione. Le donne stanno a casa oltre sei mesi: tre mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto per l'allattamento; dopo l'allattamento portano il bambino al nido di fabbrica.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. Sono retribuiti dal fondo?

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Sono retribuiti dall'ALO, che è un altro stanziamento che fa parte del fondo. Il fondo viene amministrato da un Comitato composto da tre membri espressi da parte del Consiglio di gestione, e due membri che sono tecnici, un medico e un assistente sociale. Comunque l'amministrazione del fondo è autonoma perchè ognuno sa a che cosa ha diritto. Il fondo di Pozzuoli è esterno perchè è un fondo più ricco, e prevede una serie di interventi anche a favore dei familiari, cosa che invece non prevede quello di Ivrea.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, noi abbiamo avuto anche delle censure da parte dell'Ufficio del lavoro perchè questo alle volte si trova di fronte al fatto compiuto da parte dell'azienda, la quale evidentemente ha dei processi operativi che non sempre riesce preventivamente a controllare, e che ci mettono in condizione di chiedere a certi gruppi di dipendenti di fare del lavoro straordinario.

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Il lavoro straordinario viene fatto esclusivamente per ragioni tecniche indispensabili, anche perchè

ha un notevole costo. Quindi si cerca, nei limiti del possibile, di evitarlo.

Avviene talvolta che un certo settore della fabbrica, sia esso strettamente tecnico o amministrativo, si trovi di fronte a esigenze di carattere particolare e la nostra struttura amministrativa, che è piuttosto complessa, spesso non ci consente neanche di provvedere, con quel lasso di tempo necessario, alla richiesta preventiva; e a quel punto i capi chiedono ai dipendenti se vogliono fermarsi a fare del lavoro straordinario. L'adesione è assolutamente spontanea. Non mi ricordo di aver saputo, in cinque anni che lavoro a Pozzuoli, che un operaio si sia rifiutato di fare del lavoro straordinario, anche se ciò è consentito dal contratto di lavoro. In effetti, problemi, da questo punto di vista, non ne abbiamo: il capo chiede al dipendente se vuol fare lavoro straordinario; il dipendente, se ha motivi di famiglia o personali per non farlo, dice di no. Se invece accetta, lo fa. Esiste, a questo riguardo, un clima di assoluta collaborazione, anche tutte le volte che abbiamo potuto richiedere autorizzazioni preventive. Proprio in questi ultimi tempi abbiamo fatto una richiesta del genere, dato che era possibile prevedere, essendo lo stabilimento in espansione, la necessità di far effettuare ore straordinarie.

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. In merito all'assunzione di specialisti, faccio presente che ne facciamo su largo raggio, prendendo evidentemente personale preparato anche dalle scuole Olivetti. Noi abbiamo avuto, per esempio, l'istituto tecnico « Olivetti », poichè tale tipo di scuola non esisteva nè ad Ivrea nè nel Canavese. Ma quando sono state istituite tali scuole, abbiamo chiuso le nostre. Oggi quindi prendiamo elementi della provincia e della regione che escono dalla scuola media, inferiore e superiore, con i criteri delle assunzioni indicati prima.

Le promozioni all'interno dell'azienda vengono fatte sulla base di un giudizio tecnico dato congiuntamente dal direttore tecnico, dal capo reparto e dal capo dell'ufficio del personale, il quale ufficio del personale non ha un compito fiscale, non è una specie di Ufficio di pubblica sicurezza all'interno, per

le punizioni e per le persecuzioni o per le repressioni, è un ufficio che si preoccupa soprattutto dell'istruzione del personale, delle carriere, delle funzioni, delle attribuzioni perchè questi fatti, oggi, per l'economia italiana, sono importantissimi.

Si deve dare ai giovani ingegneri che escono dalle scuole molto preparati la possibilità di un lavoro vero e sicuro, perchè altrimenti non vengono più da noi. Oggi le statistiche d'impiego dimostrano che all'industria si rivolge solo il 12 per cento dei laureati; questa cifra è diminuita rispetto agli anni passati. Fino a pochi anni fa molti chiedevano di essere assunti dalla Olivetti, oggi preferiscono dedicarsi alla ricerca universitaria o fare ricerche all'estero piuttosto che andare in una industria, anche se di un certo livello come la nostra. Quindi ci si deve preoccupare di questi problemi ed essere all'altezza delle esigenze dei nuovi periti, ingegneri e operai; per questo dobbiamo attuare una rivoluzione all'interno della nostra azienda.

È un bene che lo Stato abbia imposto l'obbligo scolastico fino ai 14 anni, evidentemente, però, dopo la scuola dell'obbligo i lavoratori non accetteranno più un certo tipo di lavoro che esiste all'interno della nostra azienda. Quindi le aziende devono trasformarsi se vogliono impiegare le nuove leve del Paese. Noi della Olivetti facciamo fronte a queste nuove esigenze attuando una serie di promozioni; negli ultimi due anni sono stati promossi, da operai a impiegati, circa 500 persone, tra cui 70 donne.

VIGNOLO. Che cosa ci dite a proposito dei passaggi di categoria a livello operaio?

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Riguardo al passaggio di categoria a livello operaio la maggior parte delle nostre promozioni sono regolate da accordi integrativi del contratto nazionale di lavoro, stipulati con i sindacati. Per esempio, nell'ambito dei montaggi abbiamo certi sentieri di carriera già regolamentati da questi accordi, per cui, nella misura in cui un operaio voglia un certo tipo di mansione, il passaggio è automatico; se si verifica una dimenticanza o un disguido,

anche questo può accadere, l'organo rappresentativo della commissione interna lo segnala, o lo segnala lo stesso interessato e si procede immediatamente. Esistono fette, diciamo, di mansioni che non sono regolamentate con le norme integrative; in questi casi vale la disciplina del contratto nazionale di lavoro con quelle declaratorie che sono spesso vaghe e discutibili. Noi diamo la nostra valutazione sulla quale può sorgere controversia individuale; il lavoratore fa la sua richiesta al capo reparto per il passaggio di categoria; se questo suo tentativo non ha esito ed egli insiste, si fa un tentativo di conciliazione tramite la Commissione interna, e infine si può chiedere l'intervento del Comitato paritetico che conclude la controversia con un verbale di accordo.

VIGNOLO. Tra le due componenti, quella tecnica e quella dei giudizi politici, quale prevale nel concedere le promozioni?

FERRERI, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Il Comitato tecnico accerta la capacità del lavoratore e a seguito di ciò viene concesso o meno il passaggio da una categoria all'altra sempre nel rispetto degli aspetti legali del contratto.

VOLPONI, direttore per le relazioni sociali della società Olivetti. Passando rapidamente alle conclusioni, oggi la Olivetti ha in Italia, alla data del 28 febbraio 1969, 25.437 dipendenti, compresi quelli della direzione Italia, e cioè 394 dirigenti, 8.273 impiegati, 544 di categorie speciali, 13.561 operai, 2.665 operaie. L'età media degli operai è di 32 anni, degli impiegati di 31 anni.

Una delle cose che mi preme mettere in luce è che le assemblee all'interno della azienda vengono fatte su richiesta dei sindacati i quali scelgono il tema, l'oratore e il giorno, fuori dell'orario di lavoro o nell'intervallo di mezzogiorno, ad Ivrea in un salone chiamato dei "duemila", a Pozzuoli presso la sede della mensa. Non sono vere e proprie assemblee, sono delle riunioni organizzate per iniziativa della base o per iniziativa dei sindacati. A queste assemblee intervengono le guardie della fabbrica, non con compiti particolari, ma come personale par-

tecipante alla vita dell'azienda. Alle riunioni strettamente sindacali indette dai sindacati le guardie non partecipano.

Un'altra domanda importante che ci è stata rivolta è quella riguardante i ritmi di lavoro. È questo un problema discusso a lungo con i sindacati; tutte le vertenze sindacali vertono su questo argomento, fondamentale per la nostra azienda e per il quale è in atto una lotta molto aprta a mezzo di scioperi e sospensioni dal lavoro. Ad Ivrea abbiamo scioperi parziali e collettivi, c'è una richiesta di aumentare il premio di uniformità su alcuni tempi.

F E R R E R I, direttore del personale stabilimento Olivetti - Pozzuoli. Il lavoratore, secondo una certa procedura, può contestare il tempo di lavorazione stabilito; ha, cioè, una forma di garanzia. Infatti da noi i tempi non vengono stabiliti a tavolino, ma dall'allenatore, che li prova di persona. L'operaio, se ritiene che il tempo non è sufficiente, può chiedere dopo tre, sei mesi, un anno che l'allenatore ripeta la prova e dimostri di poter produrre la stessa percentuale di lavoro.

P R E S I D E N T E. Poichè abbiamo terminato di porre i nostri quesiti, ringraziamo i rappresentanti della società Olivetti per avere così gentilmente aderito al nostro invito e per aver voluto fornirci i loro chiarimenti.

Vengono introdotti i signori Garino e Chiusano, rappresentanti della società Fiat.

Rivolgo un saluto di benvenuto all'avvocato Garino, direttore della divisione del personale e delle relazioni sociali e al dottor Chiusano, direttore delle relazioni esterne, i quali intervengono in rappresentanza della società FIAT. Ricordo loro che l'indagine conoscitiva verte sulle condizioni dei lavoratori all'interno dell'azienda. Il tema su cui vorremmo approfondire la nostra conoscenza è lo statuto dei lavoratori, che forma oggetto di alcuni disegni di legge all'esame della nostra Commissione.

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Signor Presidente, onorevoli senatori, anzi-

tutto desideriamo esprimere il nostro ringraziamento e portare loro il saluto del nostro Presidente, avvocato Agnelli, che non è potuto intervenire a questa udienza a causa di impegni precedenti.

Loro sanno, e credo sia superfluo dirlo, che questi incontri tra il mondo parlamentare e il mondo della produzione e del lavoro sono considerati di particolare utilità e interesse, come il nostro Presidente ha avuto occasione di dire in un recente incontro alla Commissione industria della Camera.

Quindi siamo qui, non solo — com'è doveroso — per un atto di ossequio nei confronti del Parlamento in relazione all'invito rivoltoci, ma vorrei dire anche con uno spirito di particolare soddisfazione, perchè ritengo che uno scambio di idee sui problemi che ci troviamo di fronte tutti i giorni possa essere utile, certamente per noi e — ce lo auguriamo — anche per gli onorevoli senatori nella loro attività legislativa.

Detto questo, debbo subito premettere che una relazione da parte nostra su un tema così generale, quale è quello che ci è stato indicato nella lettera di convocazione che il presidente Mancini ha inviato all'avvocato Agnelli, potrebbe indifferentemente essere svolta in sei ore o in sei minuti, perchè la situazione dei lavoratori nelle aziende costituisce un tema di tale ampiezza e genericità che, francamente, io non saprei bene da che punto cominciare. Quindi, se il signor Presidente lo ritiene opportuno, non so se tutto sommato non sia più utile evitare una illustrazione da parte nostra — che corrobberebbe il rischio, da un lato, di essere troppo generica e, dall'altro, di non toccare i punti di maggiore interesse per gli onorevoli senatori — e passare senz'altro alla esposizione, da parte dei senatori, dei problemi specifici sui quali ritengono che sia per essi stessi interessante conoscere il nostro punto di vista.

P R E S I D E N T E. Possiamo senz'altro accogliere il suo suggerimento. Vorrei pregare, però, i senatori di non procedere come hanno fatto finora, cioè formulando prima tutte le domande e aspettando poi le singole risposte, ma di porre una domanda per volta perchè così guadagneremo tempo.

P O Z Z A R . Vorrei rivolgere una domanda ai rappresentanti della FIAT. Loro sanno che, in tema di statuto dei diritti dei lavoratori, di difesa della libertà dei lavoratori e della libertà delle autonomie sindacali, uno degli argomenti che vengono dibattuti è quello delle pratiche sleali da parte della direzione nei confronti dell'azione sindacale: pratiche sleali che si concretizzano soprattutto nell'appoggio o nell'iniziativa diretta da parte della direzione a favore di determinati sindacati che vengono chiamati « sindacati gialli », « sindacati di comodo ».

Ora, è noto, per quanto riguarda la situazione sindacale all'interno della FIAT, che in parecchie circostanze questi sindacati gialli sono esistiti sono stati in corso senso tutelati o promossi dalla direzione; e tutto questo ha comportato una situazione di disagio per gli altri sindacati non graditi alla direzione aziendale. Vorrei sapere dai rappresentanti della FIAT se la situazione lamentata per il passato esiste ancora e, in particolare, se tale situazione loro la ritengono compatibile con una effettiva e genuina libertà sindacale nell'ambito della azienda.

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Mi sembra che la domanda si possa articolare in due parti: primo, se queste situazioni sono esistite nel passato; secondo, se esistono tuttora. Per quanto riguarda il passato — credo che sia desiderio di tutti, in questa sede, esprimermi con la massima franchezza e libertà, quindi è inutile fingere di ignorare certe situazioni o dir cose che non sono aderenti alla realtà — effettivamente siamo stati accusati di aver promosso o quanto meno appoggiato determinate situazioni sindacali non corrette. Abbiamo avuto già occasione, molti anni orsono, di rispondere ampiamente a queste accuse, esattamente in sede di Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori nelle fabbriche (Commissione che risale, se ricordo bene, a undici o dodici anni fa), e potrei tranquillamente riferirmi alle risposte che sono consacrate negli atti parlamentari della Commissione stessa. Desidero, però, sot-

tolinare che le accuse rivolteci non trovano alcun fondamento in quella che è la realtà.

La situazione alla FIAT ad un certo punto si è sviluppata dal punto di vista sindacale in termini molto semplici. Come ricorderete, c'è stato un periodo in cui la CISL aveva raggiunto la maggioranza non solo relativa ma assoluta alle elezioni delle commissioni interne, ottenendo il 50-51 per cento dei voti. Per una situazione di dissenso interno, dovuto a differenti concezioni dell'attività sindacale, soprattutto a differenti impostazioni circa la validità dell'istituto della Commissione interna, i rapporti tra sindacati e Commissione interna, si era determinata una scissione tra il grosso gruppo che rappresentava i lavoratori e, attraverso vari vicende, ci siamo trovati ad un certo punto in una situazione per cui lo schieramento sindacale si è articolato non più sui quattro sindacati tradizionali, ma su una quinta formazione sindacale la quale oggi, come vera e propria organizzazione sindacale, ha una sua collocazione naturale e accettata da tutti nell'ambito della FIAT. Questa quinta organizzazione sindacale è il SIDA che, insieme con altri sindacati, fa capo alla FISMC — federazione italiana sindacati metallurgici cristiani — la quale a sua volta aderisce ad una federazione internazionale.

Vorrei dire due cose in ordine alla situazione attuale: innanzitutto, la collocazione anche internazionale di questa struttura sindacale mi pare che costituisca già di per sé una risposta sufficiente alle perplessità che implicitamente trasparivano dalla domanda rivolta dal senatore Pozzar; in secondo luogo, sta di fatto che questa organizzazione sindacale, che nel passato in effetti è stata contestata dagli altri sindacati come organizzazione non valida dal punto di vista della rappresentatività, oggi non lo è più, perchè la CISL, la UIL, la CGIL, la CISNAL intrattengono con essa regolari rapporti, direi unitari, almeno a livello FIAT centrale e provinciale senza alcuna posizione nè di contrasto, nè di contraddizione, nè di discriminazione nei confronti dell'organizzazione medesima.

C E N G A R L E . Attraverso la stampa abbiamo appreso la notizia che la FIAT intenderebbe procedere all'assunzione di 15 mila nuove unità. Ora, a parte le considerazioni che si possono fare da parte nostra su questo reclutamento, tenendo conto di quanto la programmazione prevede quando si parla di sviluppo economico, l'elemento che ci lascia maggiormente perplessi è che la FIAT, a quanto sembra, intenderebbe attuare tale reclutamento attraverso agenzie proprie. Vorrei sapere se le notizie corrispondono al vero.

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. In proposito possiamo essere assolutamente espliciti e rassicurarla, nel senso che nè per il passato nè oggi abbiamo provveduto al reclutamento di personale attraverso nostre agenzie. C'è un nostro comunicato a questo riguardo e ad esso quindi, essendo una nota ufficiale dell'azienda, posso riferirmi senza alcuna difficoltà. Non abbiamo assolutamente nè predisposto nè attuato alcun reclutamento specifico attraverso strumenti diretti, diciamo, o attraverso agenzie o attraverso collocatori. Le assunzioni di cui si è parlato vengono effettuate come lo sono sempre state, cioè sulla base di domande di lavoro che ci pervengono da tutte le parti d'Italia e sulla base di un rapporto quotidiano, costante con l'ufficio regionale del lavoro, il quale provvede a fornirci un visto per le richieste nominative di specializzati, che facciamo in relazione alla facoltà che la legge ci consente, e provvede poi, su nostra richiesta, ad esaminare le domande che ci pervengono.

Per quanto concerne le assunzioni, poichè si tratta di un tema che ha suscitato interesse notevole da parte dello stesso Parlamento e dei partiti politici torinesi, vorrei fare una ulteriore precisazione. Queste assunzioni, come abbiamo avuto già occasione di dire, rientrano nella normalità, perchè quasi tutti gli anni in questo periodo abbiamo bisogno di rimpiazzare le forze di lavoro che escono dalla FIAT per varie ragioni: cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età ricerca di altre occupazioni e via dicendo. L'anno scorso sono uscite dalla nostra

azienda circa 9.500 persone ed è naturale che debbano essere sostituite, se vogliamo mantenere quel soddisfacente livello di attività produttiva nella nostra azienda.

C'è un'aliquota di espansione delle nostre forze di lavoro: alla fine del 1968, infatti, avevamo in Torino circa 110 mila operai, oggi siamo arrivati a 114 mila. Questa espansione è dovuta, da un lato, a situazioni decisionali del mercato dell'automobile che, come sapete, è ancora influenzato in misura apprezzabile dalla circostanza che il nostro cliente, in Italia soprattutto, ma anche all'estero, acquista l'automobile prevalentemente nei mesi primaverili-estivi quindi è necessario far fronte a queste richieste di mercato che si stanno delineando in termini favorevole; dall'altro ad un fatto che il senatore Coppo conosce molto bene: mi riferisco all'accordo stipulato nel mese di aprile dell'anno scorso con le organizzazioni sindacali nazionali, in base al quale l'orario massimo di lavoro, previsto in 48 ore settimanali, è stato ridotto a 45. Certamente, tre ore di lavoro in meno, dovendo mantenere un livello produttivo che sia analogo e sotto un certo profilo leggermente maggiore rispetto a quello dell'anno scorso, comportano la necessità di disporre di maggiore forza di lavoro occupata.

Quindi, questa è grosso modo la situazione per quanto riguarda le nuove assunzioni: esse sono dovute prevalentemente alla necessità di sostituire il personale cessato dal servizio, in secondo luogo all'espansione delle nostre forze di lavoro, determinata in parte dall'andamento del mercato automobilistico, in parte dall'accordo sindacale stipulato l'anno scorso, per cui occorre sostituire il minor numero disponibile di ore di lavoro con una maggiore disponibilità di mano d'opera. A conclusione, debbo confermare che queste nuove assunzioni non rappresentano nulla di eccezionale e che noi non abbiamo predisposto alcun reclutamento specifico di questa mano d'opera attraverso agenzie, o attraverso collocatori o iniziative dirette, nè nel Mezzogiorno nè altrove.

V I G N O L O . Nello spirito di quella che è la considerazione genericamente fatta

dai lavoratori si può raccogliere un dato che potrebbe essere preoccupante. Vorrei pertanto chiedere, a proposito dei 9.000 dimessi di cui ci ha parlato (per l'esattezza lei ha usato l'espressione « non più dipendenti di cui ci ha parlato, se si tratta veramente di dimissioni; mi risulterebbe infatti che un notevole numero di lavoratori, dopo un mese, una settimana, persino dopo tre giorni, una volta provato il lavoro, è costretto ad abbandonare il posto perchè non ce la fa a resistere dato il grado dei ritmi e della nocività del lavoro stesso. Questo sarebbe da attribuirsi al fatto che i ritmi sono stabiliti in modo unilaterale e ad essi non possono reggere tutti i lavoratori, ma solo quelli che abbiano ricevuto un previo allenamento ed una formazione di decenni.

L'altro aspetto della questione, di cui i lavoratori si sono interessati in larga misura, è quello del riconoscimento della qualifica soprattutto per quanto si riferisce alla parte operaia senza peraltro che ne sia esclusa la parte impiegatizia e tecnica. A questo riguardo verrebbero presi in considerazione giudizi tecnici e quindi la capacità nello svolgimento della mansione, ma anche in larga parte — specie in alcuni settori delle aziende FIAT — la componente discriminante politica. Quindi, la carriera di chi appartiene a determinati settori politici o sindacali invisibili alla FIAT non andrebbe avanti, mentre quella di chi invece è bene accetto alla FIAT progredirebbe normalmente.

Vorrei fare un'ultima domanda in ordine ai criteri seguiti per le assunzioni. Io non voglio qui contestare le sue affermazioni perchè certamente avrà i documenti relativi ma che la FIAT proceda alle sue assunzioni secondo criteri particolari e sulla base di informazioni prese all'esterno è un dato di fatto corrente. Pertanto può essere assunto alla FIAT solo chi dia determinate garanzie di non appartenenza all'uno o all'altro degli schieramenti politici e sindacali. E questo avviene non soltanto oggi, ma da lungo tempo!

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Si tratta indubbiamente di domande stimolanti. Per quanto si riferisce agli usciti del-

l'anno scorso, posso dire che essi sono esattamente 9.300; di questi 9.300 operai che hanno lasciato la FIAT, oltre 800 sono diventati impiegati e quindi, essendo passati ad un'altra categoria, non contano come manodopera operaia. E questo mi sembra che sia un piccolo dato interessante e non certo spiacevole!

È indubbiamente vero che nel periodo di prova, cioè nei primi dodici giorni dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro, una aliquota apprezzabile di operai lascia la azienda: per la precisione l'anno scorso sui 9.300 operai abbiamo avuto 900 casi del genere, cioè il 10 per cento di operai che ha lasciato l'azienda durante il periodo di prova. A me pare tuttavia che si tratti di una percentuale relativamente naturale dal momento che, almeno in parte, la manodopera che viene assunta alla FIAT è una manodopera che non ha esperienza di lavoro industriale precedente e inoltre ha senza dubbio notevoli problemi da superare: problemi di adattamento non solo al lavoro specifico, ma anche alla città, nonché problemi di inserimento in una situazione di civiltà industriale alla quale precedentemente non erano adusi. Quindi, è certamente esatto che esista questo fenomeno di dimissioni o di abbandono del posto di lavoro nel primo periodo dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro medesimo; a me sembra però che le dimensioni di tale fenomeno non siano tali da suscitare delle particolari preoccupazioni e soprattutto che non sia esatto il discorso che al riguardo è stato fatto e cioè che queste uscite debbano essere attribuite in misura, se non esclusiva, prevalente ai ritmi di lavoro particolarmente pesanti e costrittivi. Questo per una ragione molto semplice, per la ragione cioè che il problema dei ritmi di lavoro e delle modalità di determinazione degli stessi, che è indubbiamente un grosso problema per l'industria moderna, trova già in parte abbastanza notevole una sua limitazione ed un suo equilibrio nella stessa contrattazione sindacale.

Non è affatto vero che i tempi ed i ritmi di lavoro siano completamente e unilateralmente nelle mani dell'azienda; in primo luogo infatti — almeno nel nostro contrat-

to meccanici — esiste un obbligo derivante appunto dalla contrattazione collettiva, in base al quale i criteri generali in materia di cottimi e di determinazione dei tempi debbono essere esaminati con i sindacati dei lavoratori. E questo è stato sempre fatto.

ABBIATI GRECO CASOTTI D O L O R E S . Come fa il sindacato a controllare i ritmi di lavoro sul luogo?

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. I ritmi ed i tempi specifici — questa è la vita di tutti i giorni nella azienda — non sono oggetto di una contrattazione preventiva perchè questo evidentemente non sarebbe possibile se si pensa che in una azienda di grandi dimensioni, come è la nostra, il numero materiale dei tempi di lavoro ammonta non a centinaia di migliaia, ma a milioni: esiste però un vincolo, un limite che deriva concretamente dal fatto che il lavoratore ha il diritto di reclamare nel momento in cui ritenga che il suo tempo di lavoro sia effettivamente non corrispondente ad una situazione relativamente equilibrata.

ABBIATI GRECO CASOTTI D O L O R E S . Presso chi reclama?

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. In una prima fase direttamente al suo capo diretto, come previsto dal contratto nazionale: si tratta di una regolamentazione concordata con i sindacati. In una seconda fase è previsto l'intervento della Commissione interna e in una terza fase è previsto l'intervento di un comitato paritetico di accertamento introdotto nella regolamentazione a seguito del contratto del 1966. In una quarta fase infine si ha l'intervento del sindacato provinciale nei confronti della contrapposta organizzazione, che è rappresentata dall'imprenditore.

Per quanto riguarda poi le qualifiche di mestiere debbo osservare che la FIAT è forse tra le varie aziende meccaniche quella nella quale a questo proposito esiste una larghezza relativamente maggiore. In pratica, infatti, tutti i nuovi assunti, nonostante

che le categorie di mestiere operaio nel nostro contratto siano complessivamente sei, vengono sistemati in terza categoria. Sempre in linea pratica inoltre è estremamente difficile — anche se noi lo volessimo — usare il discorso delle qualifiche per gli scopi di discriminazione di carattere politico o sindacale. Anzi vorrei tentare di smitizzare questi discorsi e vorrei chiedere che, se vi sono delle situazioni specifiche in cui ciò possa essere effettivamente dimostrato, queste vengano fatte presenti. Però sino a questo momento — anche se in passato abbiamo sentito più volte parlare di questo argomento — non ci siamo trovati di fronte a casi in cui il signor Tale o il signor Tal altro che dovevano essere promossi, non hanno avuto la promozione perchè appartenenti all'uno o all'altro partito politico. Questo perchè, a parte casi che sono di dominio pubblico, è estremamente difficile fare accertamenti sulle opinioni politiche dei singoli. Con molta franchezza posso dire che questo non capita. Noi abbiamo alla FIAT grosso modo, circa il 10 per cento di operai di prima categoria e il 22 per cento di operai di seconda: bene, io ho molti conoscenti vorrei dire anche amici che so appartenere a questo o a quel partito dall'estrema destra all'estrema sinistra, i quali sono tranquillamente operai di prima o di seconda categoria senza alcuna particolare discriminazione. Quindi, ripeto con molta franchezza, che a me non risultano casi del genere di quelli che sono stati lamentati; se vi sono, ebbene, ci vengano fatti noti; prenderemo i provvedimenti opportuni, ma è inutile fare delle accuse generiche che non vengono, poi mai precisate.

Ultimo punto: informazioni all'esterno. Quando assumiamo, come abbiamo assunto in questo ultimo periodo, cinque o seimila persone nel giro di sei mesi, neanche se lo volessimo potremmo ottenere informazioni di ordine politico; le informazioni che invece assumiamo — e che vengono esperite saltuariamente — sono di carattere generico sulla moralità complessiva dell'impiegato, così come nel campo impiegatizio si richiede il certificato penale e su questo credo proprio che non ci sia alcun male. Quindi che ci sia — sistematicamente — non so

lo la volontà, ma addirittura la possibilità pratica di avere informazioni attendibili su una massa di assunzioni come quelle che fa la FIAT ogni anno questa è cosa che viene smentita praticamente dai fatti.

F E R M A R I E L L O. Questa mattina parlando coi rappresentanti sindacali è venuta fuori la preoccupazione riguardo alla concreta possibilità che la Commissione interna possa assolvere ai suoi compiti istituzionali; sono venute fuori preoccupazioni circa i rapporti tra componenti le commissioni e l'azienda; ora io vorrei sapere se la direzione della FIAT non abbia analoghe preoccupazioni — dal suo punto di vista — circa le competenze e la capacità di assolvimento di certi compiti da parte della Commissione interna, circa l'eventualità di riunioni o assemblee a livello di reparto o di linea che consentano ai lavoratori una consultazione sui problemi che loro stanno a cuore. Ultima domanda che pongo, anche se è già stata proposta da un collega, riguarda un problema grave non soltanto per Torino, ma anche per il Mezzogiorno d'Italia e si riferisce alle 15.000 assunzioni che la FIAT intende fare. Si parla di sostituzioni e di rimpiazzi, ma in effetti che valutazione dà la Fiat a queste assunzioni? Inoltre, in quella cifra, pare sia compreso un contingente di circa 5.000 unità, necessario ad esigenze produttive di carattere stagionale; allora si tratta di una espansione transitoria? O si tratta di un problema strutturale di espansione? Un'altra domanda, infine, si riferisce al fatto se non sembri troppo elevato il numero degli avvicendamenti, pari al 9-10 per cento. Faccio questa domanda perchè su di essa, come è ovvio, si svolgerà una notevole battaglia politica

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Il discorso sul problema delle commissioni interne e del loro funzionamento è estremamente semplice. Complessivamente abbiamo alla FIAT 244 membri di Commissione interna. A noi pare che, salvo per lo stabilimento di Mirafiori che è il più importante, la situazione, per quanto riguarda il numero dei membri di commissione interna, rapportata alla forza ope-

raia sia più che ottima. In relazione a questo numero noi abbiamo, e abbiamo sempre avuto, un atteggiamento di larghezza per quanto riguarda la possibilità di permessi a carattere sindacale, o comunque, di permessi inerenti allo svolgimento degli incarichi, permessi che concediamo anche con una certa liberalità. A tal proposito posso fornire dei dati abbastanza approssimati. Mensilmente diamo — si tratta di cifre indicative — 4000 ore di permesso per un totale di 850 permessi. Tale indicazione mi sembra più che sufficiente per significare che diamo effettivamente una notevole libertà.

C O P P O. Un permesso settimanale, quindi, *pro capite*.

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Circa venti ore *pro capite* mensili, pari, quindi, a cinque ore settimanali.

Altro punto che mi interessa chiarire con estrema franchezza è quello che riguarda lo stabilimento di Mirafiori, che ha una Commissione interna di 21 membri per un totale di lavoratori che supera le 60.000 unità. Si tratta di una Commissione che finisce col non trovarsi nelle migliori condizioni per poter svolgere il proprio compito e i propri mandati. A questa difficoltà abbiamo cercato di ovviare svincolando i membri della Commissione interna da ogni loro attività lavorativa, senza nessuna regolamentazione ufficiale.

A B B I A T I G R E C O C A S O T T I D O L O R E S. Sono quindi liberi per tutto il giorno?

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Esattamente. Altro punto è quello delle assemblee. Qui non è che ci siano possibilità di diverse opinioni; l'accordo interconfederale in merito è molto preciso e cioè le assemblee si devono svolgere fuori dell'orario di lavoro. Ciò non toglie, però, che in casi eccezionali le assemblee siano state permesse durante le ore di lavoro. Il problema dell'assemblea va esaminato ed affrontato forse attraverso ulteriori perfezionamenti della contrattazione sindacale, per stabilire quali possono essere

i soggetti legittimati ad indire l'assemblea, per stabilire se questa facoltà può essere attribuita anche ai sindacati oppure no, per stabilire le modalità di dette assemblee, e via di seguito. Francamente, però, questo mi pare un tema opinabile; non credo che rientri esattamente nello scopo di queste nostre conversazioni.

Quel che desidero sottolineare è che il cosiddetto diritto di riunione esiste già nella contrattazione collettiva, sia di carattere generale che specifica, per quanto riguarda i settori meccanici.

ABBATI GRECO CASOTTI DOLORES. Che tale diritto esista lo sappiamo tutti; ma può essere esercitato in concreto? Si hanno a disposizione i locali? Vi è la possibilità di convocare i lavoratori?

GARINO, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Non abbiamo mai negato — e questa è un'affermazione che sono sicuro non potrà essere smentita —, quando ci è stato richiesto, la possibilità di fare riunioni di lavoratori secondo la norma sindacale vigente. Quel che si è verificato è una altra cosa: in concreto le nostre commissioni interne hanno fatto un uso estremamente raro di questo diritto di riunione, e non perchè sia stato negato il permesso, ma perchè nella vita aziendale di tutti i giorni, per una tradizione che alla FIAT risale ormai a più di un decennio, il diritto di riunione è stato sostituito con un'altra consuetudine, quella di fare relazioni radio alle maestranze a scopo di informazione durante gli intervalli per la refezione.

ABBATI GRECO CASOTTI DOLORES. La relazione radio è quella che è.

GARINO, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Ho già precisato che non abbiamo mai impedito l'effettuazione delle riunioni. Essa, in concreto, non ci è stata richiesta, e questa è la realtà.

Per quanto concerne la domanda del senatore Fermariello sul numero di coloro che vanno via, a me pare che la nostra media

dell'8-9 per cento di usciti all'anno possa considerarsi pienamente normale. Tenete presente che le industrie automobilistiche nostre concorrenti nell'ambito europeo — parlo della Renault, della Volkswagen, della Ford e dell'Opel tedesca — hanno delle uscite notevolmente superiori, che si aggirano intorno al 25-30-35 per cento all'anno.

COPPO. Vorrei fare una domanda che si riallaccia al tema già sollevato dal senatore Fermariello sui rapporti con i sindacati e sul diritto di assemblea, dal momento che dovremo decidere che soluzione dare a questi sistemi sia di rappresentanza che di comunicazione.

Nella FIAT, evidentemente, esiste un sistema normale, in base ai contratti, per quanto riguarda il modo di procedere delle commissioni interne. Esiste però un altro problema: a Mirafiori, ad esempio, vi è una proporzione alterata della rappresentanza nei confronti delle sezioni più piccole. Il problema più grosso, a mio avviso, è proprio quello delle relazioni con i sindacati, e questo credo che sia uno degli aspetti ancora poco graditi nella realtà FIAT, perchè, da due, tre anni, è stato introdotto un rapporto con i sindacati differente rispetto al passato. Personalmente ritengo che esso non è ancora sufficientemente fluido ed il problema sul quale ci stiamo tutti indirizzando è quello di approfondire come determinare le relazioni differenti fra i sindacati, soprattutto in presenza di grandi dimensioni come questa. Un altro aspetto collegato al precedente è quello del modo come i sindacati formano le decisioni nell'ambito dell'azienda. Esistono, cioè, due aspetti: uno relativo al diritto generale di assemblea (per l'assemblea dei lavoratori di questa azienda occorre una tecnica particolare, date le sue dimensioni) e l'altro relativo al rito di assemblea per quanto riguarda i sindacati, in relazione cioè alla riunione dei propri soci.

Al riguardo vorrei sapere se esistono delle difficoltà tecniche. Questa mattina ci è stato detto dai rappresentanti dei lavoratori che le riunioni dopo l'orario di lavoro sono estremamente difficili perchè il sistema delle comunicazioni è strettamente collegato con gli orari di lavoro. Ora queste difficoltà tecniche, a mio avviso, possono essere tran-

quillamente risolte. Il problema, viceversa, è se esiste la volontà da parte dell'azienda di dare la possibilità ai sindacati di dar luogo alle consultazioni con i lavoratori nell'ambito dell'azienda stessa, perchè è chiaro che la libertà di riunirsi fuori di essa esiste per tutti.

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. A me pare, senatore Coppo, che le relazioni della FIAT con i sindacati siano oggi già sufficientemente fluide, per usare il suo termine. Può anche darsi che abbia ragione quando auspica che vi sia una maggiore fluidità, però bisogna stabilire se essa si deve realizzare soltanto in virtù di una nostra iniziativa o non piuttosto in virtù di un'iniziativa dei sindacati, perchè per avere una maggiore fluidità di questi rapporti bisogna essere in due. E qui avremmo delle interessanti cose da dire. Il grosso rimprovero che io posso fare ai miei amici meccanici è che quando noi facciamo degli accordi sindacali, ci troviamo poi di fronte a dei sindacati che evidentemente, dopo sei mesi, un anno, non li rispettano.

Per quanto riguarda la possibilità cui ha accennato il senatore Coppo di trovare dei metodi di consultazione dei lavoratori che siano più facili di quelli attuali, confesso che non sono contrario. Le difficoltà sono di carattere pratico che dovremmo naturalmente vedere, più che sotto il profilo di una regolamentazione di carattere legislativo, sotto il profilo sindacale. Ma questo è un problema di fronte al quale noi possiamo avere un'intesa indiretta. I temi sono talmente ardui e le modalità talmente vaste per cui bisognerebbe aprire un discorso più approfondito. Vi possono essere dei sistemi come quello del *referendum*, ma riconosciamo che il problema esiste e deve essere studiato, salvaguardando la possibilità, da parte dell'azienda, di poter assicurare ai sindacati questa migliore fluidità di rapporti, senza quindi toccare quello che può essere un andamento normale e ordinato all'interno del Paese, che è sostanzialmente il motivo fondamentale per cui l'azienda nasce, vive e cammina, prospera e riesce ad assicurare

ai lavoratori e al Paese stesso lo sviluppo economico di cui, tutto sommato, noi possiamo avere il modesto merito.

B R A M B I L L A. Allora la FIAT sarebbe orientata a riconoscere la sezione sindacale sulla base della fluidità di quello spirito di cui ha parlato?

Lo spostamento della mano d'opera da uno stabilimento all'altro è deciso unilateralmente dalla direzione o viene esaminato d'accordo con i sindacati e la Commissione interna?

Quali sono le funzioni del medico di fabbrica?

Le guardie giurate si limitano al controllo del patrimonio aziendale o hanno anche altri compiti?

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Non ci sentiamo di esprimere delle opinioni in questa sede perchè il riconoscimento o meno della sezione sindacale non è un fatto che possa essere determinato da una singola azienda, ma è un fatto che rientra, evidentemente, nella competenza dell'organizzazione imprenditoriale nei confronti delle contrapposte organizzazioni sindacali. Così in questa sede credo di aver diritto di astenermi dal rispondere, anche perchè la domanda doveva essere rivolta ai rappresentanti della Confindustria o di altro simile organismo.

I trasferimenti individuali sono predisposti dall'azienda. Non vi è una consultazione preventiva. Quando si tratta di trasferimenti di consistenti masse di lavoratori, anche dal punto di vista contrattuale non vi è nessun obbligo di consultazione. Di fatto però essa avviene con gli interessati.

Il problema del medico di fabbrica, oggi come oggi, è un problema di scarsa importanza per la FIAT, perchè finora abbiamo avuto una mutua aziendale. Noi attribuiamo valore e validità, anche di tipo fiscale, alla dichiarazione del medico della mutua, cioè del medico curante dell'interessato. Solo per gli impiegati vi è un controllo fiscale di malattia disposto direttamente dall'azienda, perchè, secondo il nostro contratto di lavoro, gli stipendi degli impiegati, in caso di malattia, sono a carico completo dell'azien-

10ª COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)

2ª SEDUTA (26 marzo 1969)

da. Nei casi di divergenza tra l'opinione del medico di fabbrica e quella del medico curante, abbiamo nell'ambito della nostra mutua un sistema che si traduce in una specie di commissione arbitrale, composta da rappresentanti della direzione sanitaria della mutua e da professori, prevalentemente primari o universitari, che sono chiamati ad esprimere la loro opinione; però questa consulenza non ha tanto e solo lo scopo di risolvere le divergenze fra il medico di fabbrica e il medico curante della persona, quanto quello di svolgere effettivamente un'azione di consulto nei casi particolarmente difficili. Questa è una situazione che ha un suo senso e significato, in quanto abbiamo oggi una nostra mutua aziendale che ha un collegamento con l'azienda, ma essa è in fase di abolizione perchè tutto deve essere trasferito all'INAM attraverso una serie di intese sia con l'INAM che con i sindacati.

Le guardie giurate, cioè i sorveglianti, sono esattamente 1.200 per tutto il complesso su 157.000 lavoratori. Posso dire anche due cose abbastanza significative a questo proposito. Primo, i nostri sorveglianti, che sono guardie giurate, secondo quello che è prescritto e previsto dal regolamento stesso del servizio, hanno prevalentemente, per non dire esclusivamente, compiti di vegliare e vigilare sulla situazione dei beni patrimoniali, mobiliari e immobiliari dell'azienda. Quindi non sono attribuite ai sorveglianti delle funzioni di vigilanza sull'esecuzione del lavoro nei confronti degli operai. Il potere disciplinare, tanto per intenderci, è attribuito ai capi squadra ed ai capi reparto, cioè ai superiori diretti dei lavoratori.

Secondo, per quanto riguarda il numero delle guardie giurate, esso può effettivamente apparire abbastanza importante. Però vorrei indicare che noi abbiamo, soltanto a Torino, un perimetro di circa cento chilometri dei nostri stabilimenti; abbiamo una superficie complessiva di quasi undici milioni di metri quadrati; abbiamo 179 ingressi e 198 posti di servizio fisso e contiamo praticamente, mensilmente, circa due milioni di automezzi in transito, con o senza materiale. Quindi mi pare che i 1.200 sorveglianti, di fronte a queste cifre, siano abbastanza giustificati.

B R A M B I L L A . Sono così presi da queste attività che non si occupano dei reparti?

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Nei reparti praticamente non ci vanno.

A B B I A T I G R E C O C A S O T T I D O L O R E S . Ma nei dintorni sì... nei luoghi di decenza a spiare se qualcuno vi si ferma più del necessario.

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Il controllo che viene fatto all'interno degli stabilimenti riguarda soprattutto le strade, le aree e le mense, nelle quali ultime abbiamo un tale afflusso di lavoratori che si richiede un minimo servizio d'ordine, e quindi i sorveglianti svolgono, praticamente, la funzione di... vigili urbani.

Però quello che è importante e che desidero sottolineare è che non c'è un potere disciplinare che fa capo ai sorveglianti.

B R A M B I L L A . Gli interventi nei confronti dei lavoratori sono arbitrari?

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. In che senso?

P R E S I D E N T E . Cioè se l'intervento sia oltre che di controllo anche disciplinare.

B R A M B I L L A . Come, ad esempio, la sorveglianza che si effettua quando gli operai si ritirano nei luoghi di decenza e sul tempo che vi si trattengono.

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Il sorvegliante, se in un suo giro normale trova un operaio addormentato in un magazzino, secondo le disposizioni molto chiare che gli abbiamo dato, non ha il potere di prendere un provvedimento e, ad eccezione di quello che è un semplice richiamo di carattere personale, deve soltanto segnalare l'infrazione al suo capo diretto.

G A T T I C A P O R A S O E L E N A . A proposito delle assemblee sindacali, per quale ragione in pratica non si tengono?

È a causa della complessità dell'azienda che ha tanti dipendenti, o è per ragioni di orario, oppure per un clima di diffidenza?

Vorrei chiedere ancora; dal momento che la vita associativa è così difficile, è consentita la libera diffusione di materiale sindacale, manifestini o strumenti del genere, che possano costituire un collegamento tra i lavoratori?

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. La ragione per cui le assemblee non vengono tenute è da ricercarsi prevalentemente nel primo e nel secondo motivo a cui lei ha accennato, e cioè la complessità dell'azienda, la molteplicità delle sedi e la situazione dell'orario. Vi sono due turni di lavoro; il mattino dalle 6 alle 14,30, e il pomeriggio dalle 14,30 alle 23,15. Non vi è però nessun ostacolo a che le assemblee vengano fatte dopo il lavoro o nelle mezz'ore di intervallo.

La distribuzione di materiale di propaganda sindacale è prevista ed è, ormai, largamente in atto. Abbiamo gli albi a disposizione delle commissioni interne e dei sindacati secondo l'ampia regolamentazione che nel nostro contratto di lavoro è stata concordata con i sindacati ed è regolarmente rispettata ed osservata.

B O N A T T I. Voci insistenti, e certamente non illazioni, stanno a dimostrare che tra i dipendenti che lavorano nello stesso reparto e sono adibiti alle stesse mansioni, alle stesse macchine, solo una parte riceve, con la busta paga, somme che non so se sia esatto chiamare premi di produzione. Questi premi dovrebbero essere assegnati secondo un regolamento ugualmente valido nei confronti di tutti. Cioè chiedo se il metodo della assegnazione arbitraria di siffatte somme rappresenti un principio di giustizia sociale e se concorra a mantenere quei rapporti reciproci di lealtà che anche i lavoratori chiedono di avere con il padrone.

Perchè i componenti le commissioni interne che lavorano nei reparti e intrattengono con i compagni oltre a rapporti di lavoro anche rapporti di attività sindacale, dopo un anno o due vengono trasferiti dall'azienda, dalla direzione o dall'ufficio del

personale ad un altro reparto creando problemi nuovi, a volte imbarazzanti, che limitano certamente l'attività stessa del sindacato?

M A R I S. La FIAT sottopone a visite periodiche gli operai addetti ad operazioni nocive alla salute? Quali provvedimenti prende quando si accorge che vi sono sintomi o progressi nella manifestazione della malattia professionale? Rende noto all'interessato il grado di lesione prodotto da un lavoro nocivo, e se non lo fa, perchè?

S E G R E T O. La FIAT, un così grosso complesso, ha scuole proprie? In particolare, vengono organizzati corsi di aggiornamento e perfezionamento per i dipendenti, e in quale misura vengono frequentati? Infine, per gli studenti lavoratori vi sono previdenze che equivalgono ad una disponibilità di tempo, o sono di natura assistenziale?

G A R I N O, direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Per quanto concerne la prima domanda, debbo dire che i premi vengono dati in forma regolare e ufficiale. Il nostro sistema salariale è basato su una paga individuale e su due premi: premio di rendimento generale di produzione e premio di « incentivo di rendimento », regolati entrambi con i sindacati sia per quanto riguarda le tabelle che le modalità di corrispondenza. Debbo dire, francamente, che non riesco a vedere il motivo per cui mi è stata posta la domanda, perchè di premi dati « sotto banco », diciamo, alla Fiat non ce n'è neppure uno; del resto, posso capire che cose del genere accadano in un'azienda con cento o anche duecento lavoratori; ma in un'azienda come la nostra, con tanti dipendenti, mi domando come potremmo, anche volendo, distribuire premi « sotto banco ». Se un'accusa ci viene rivolta in questo senso, debbo smentirla perchè, ripeto, i nostri premi sono tutti regolati in base ad accordi con i sindacati.

In merito ai trasferimenti, per quanto concerne i membri di Commissione interna voi sapete che i trasferimenti sono possibili solo se c'è un nulla-osta da parte delle orga-

nizzazioni sindacali cui i singoli membri di Commissione interna fanno capo. Il fatto, poi, che vi siano trasferimenti nell'ambito di uno stesso reparto da una lavorazione all'altra, può anche verificarsi; si tratta però di fenomeni di carattere organizzativo e non credo che possano costituire motivo di limitazione o di impedimento nell'esercizio dei compiti dei membri di Commissione interna se si pensa che essi, per la maggior parte, hanno una larga disponibilità di tempo e possibilità di movimento anche in forma non ufficiale.

Per quanto concerne le malattie professionali e le visite periodiche, debbo dire che queste vengono effettuate con una frequenza maggiore rispetto a quelle che sono le disposizioni di legge nel senso che, quando queste prevedono che la visita periodica debba essere effettuata una volta l'anno, noi la facciamo una volta ogni sei mesi. Normalmente, viene fatta al lavoratore la descrizione del suo stato di salute non del grado della sua malattia professionale. Quali provvedimenti adottiamo? I casi più rilevanti indubbiamente sono quelli di silicosi negli ambienti di fonderia; il provvedimento naturale che viene adottato è quello di trasferire il lavoratore dall'ambiente di fonderia a quello meccanico, per esempio, là dove cioè per ragioni di carattere tecnologico il rischio non si presenta.

P O Z Z A R . Perchè non indicate il grado di malattia?

G A R I N O , direttore del personale e per le relazioni sociali della società FIAT. Perchè lei sa che è molto difficile e controverso quantificare una situazione di questo genere; non sapremo veramente come fare. Dovremmo dire: guardi che lei ha una silicosi al 20 o al 30 per cento? È molto difficile, anche dal punto di vista medico, realizzare una quantificazione di questo fenomeno, quindi preferiamo non farlo; a meno che il singolo non lo richieda espressamente, nel qual caso il medico di fabbrica è a disposizione.

Non vengono effettuate perquisizioni nel corso del lavoro; all'uscita — com'è previsto dal contratto — il personale sottoposto

a controllo si aggira tra il 5 e il 6 per cento e i sistemi sono vari a seconda dello stabilimento in cui si lavora, ma in prevalenza automatici.

Sui corsi professionali potrei fare un discorso molto ampio; mi limito a dire che, tutto sommato, pensiamo che la nostra azienda in Italia sia una di quelle che hanno una dimensione più ampia in materia di istruzione professionale. Abbiamo una nostra scuola-allievi, la quale prepara complessivamente 600-700 operai qualificati all'anno; abbiamo corsi di aggiornamento professionali per i giovani operai che vengono assunti, corsi di perfezionamento ai quali possono partecipare i lavoratori. Per i lavoratori studenti spendiamo 300-400 milioni all'anno in borse di studio e concediamo opportuni permessi per gli esami e per il periodo precedente agli esami. Questa, grosso modo è la situazione.

P R E S I D E N T E . Credo che possiamo ritenerci soddisfatti e ringrazio ancora il dottor Garino.

Viene introdotto il signor Agostini, rappresentante della società Pirelli.

Ringrazio il dottor Agostini, vice direttore del personale della società Pirelli, di essere venuto e dico subito che è nostro interesse conoscere alcuni elementi per quanto riguarda la situazione dei lavoratori all'interno dell'azienda. Data l'ora tarda, è interesse di tutti concludere piuttosto rapidamente quindi, senza alcuna relazione introduttiva nè da parte sua nè da parte nostra, un senatore per ciascun Gruppo procederà a farle delle domande alle quali lei sarà così gentile da rispondere, nel minor tempo possibile.

P O Z Z A R . Vorrei fare due domande. La prima è la seguente: se nell'ambito dell'azienda Pirelli è riconosciuto alle sezioni sindacali il diritto di assemblea, cioè di disporre riunioni dei lavoratori negli ambienti della fabbrica; se questo è soltanto tollerato o se esiste, invece, una precisa volontà da parte della direzione di concedere un diritto in tale senso. Seconda domanda: riferendomi a notizie apparse sulla stampa in questo ultimo periodo, che riguardano alcu-

ne decisioni diciamo unilaterali discendenti dall'alto per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'orario e così via, vorrei sapere se tali decisioni, comunicate senza che passassero attraverso i sindacati, essendo giunte dopo un periodo piuttosto lungo di agitazioni sindacali, non siano da catalogare tra le pratiche sleali, intese cioè a sminuire il prestigio, la forza, la rappresentatività dei sindacati; e se — ultima parte della domanda — la direzione della Pirelli, che ha già comunicato queste decisioni, ha l'intenzione di sottoporle ad una consultazione con le organizzazioni sindacali.

AGOSTINI, vicedirettore del personale della società Pirelli. Rispondo alla prima domanda: diritto di assemblea.

Noi applichiamo tutti i contratti collettivi che riguardano il settore; applichiamo tutti gli accordi interconfederali in tutti i contratti che riguardano il settore in cui comunque operiamo, e tra questi c'è l'accordo interconfederale sulle commissioni interne, che prevede, all'articolo 13, il diritto di riunione in determinate circostanze; si tratta di riunioni da svolgersi all'interno della fabbrica, eccezionalmente anche in ore di lavoro, su richiesta della Commissione interna. Nei nostri contratti, siano essi di carattere interconfederale o di carattere settoriale, non è prevista la possibilità di indire assemblee da parte di organismi diversi dalla Commissione interna.

Debbo dire che la Commissione interna non ci chiede, da almeno più di quindici anni, di indire riunioni di lavoratori all'interno della fabbrica. Debbo dire anche che non ci è stato mai richiesto (e d'altra parte, poiché applichiamo i contratti collettivi, probabilmente non l'avremmo accordato) di tenere delle assemblee da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Aggiungo che queste assemblee si tengono in momenti scelti dai lavoratori i quali, a tal fine, attuano degli scioperi in luoghi all'interno della fabbrica da essi stessi scelti, senza richiesta alcuna di permesso rivolta alla direzione dell'azienda. Non so se sono stato esauriente, sia pure nella mia sinteticità, relativamente alla prima domanda.

Quanto alla seconda domanda, se mi è permesso rivolgermi in modo confidenziale a quest'assemblea, direi che è un po' strano che mi si chieda se è una pratica sleale quella che abbiamo adottato, di comunicare ai nostri lavoratori delle intenzioni; vale a dire che il Consiglio di amministrazione della società ha preso in considerazione una serie di iniziative tutte attinenti all'orario di lavoro, aventi delle finalità sociali, in senso diretto e in senso indiretto (non so se sono a loro note, comunque potrei rimetterle alla Commissione), e ha deciso, come Consiglio di amministrazione, dato che erano piuttosto importanti nel complesso, di approvarle; ne ha dato comunicazione ai sindacati, ai lavoratori e alla stampa e, tanto nei comunicati ai lavoratori quanto nelle lettere scritte alle organizzazioni e alle commissioni interne, la società si è dichiarata disposta ad esaminare i criteri, i modi e i tempi per l'attuazione delle proposte.

Ora, esaminare i criteri, i modi e i tempi credo che significhi fare delle proposte ed essere disposti a discuterle. Che sia una pratica sleale il fatto che la direzione di una azienda si dimostri sensibile nei confronti di alcuni problemi sociali e cerchi di individuare le linee di soluzione, non attuando peraltro, in maniera dispositiva, le idee e i piani da essa studiati, io mi permetto di contestarlo. D'altra parte, il collegare, come lei ha fatto, senatore, questo programma e queste proposte con una vertenza precedente mi sembra non sia logico. La vertenza precedente ha avuto degli sviluppi anche drammatici (e vorrei sorvolare su alcune caratteristiche, tra l'altro criticabili dal punto di vista del puro diritto e anche dal punto di vista della pratica sindacale); ci ha posto di fronte alle rappresentanze dei lavoratori; la direzione si è dichiarata disposta a discutere; ha discusso tutte le richieste che sono state fatte; e sono stati raggiunti degli accordi.

L'accordo in data 21 dicembre 1968 ha chiuso la vertenza che atteneva a certi temi posti dai lavoratori, riguardanti il trattamento economico, in particolare l'aumento degli incentivi individuali, vale a dire i cottimi, e atteneva anche a delle importanti

questioni di carattere normativo, cioè la creazione di organismi atti a discutere con la direzione aziendale l'emissione e la revisione delle tabelle di cottimo. Tale accordo prevedeva appunto la creazione di organismi nuovi, che non esistono nella contrattualistica in generale, nè credo, almeno così articolati e così puntualizzati, nella pratica di altre aziende. La vertenza, quindi ha trovato un suo componimento.

Se mi si vuol chiedere quali sono gli intendimenti della società nel fare queste proposte, sono a loro disposizione; ma debbo ripetere che non vedo niente di sleale nel fatto che una delle parti prenda l'iniziativa di cercare delle soluzioni relative a temi sociali e ad altri temi di interesse diretto dei lavoratori dipendenti, dichiarandosi disposta ad esaminarle con tutte le rappresentanze dei lavoratori.

P O Z Z A R . Vorrei replicare molto brevemente.

Lei ha accennato a degli episodi di estremismo che si sono verificati durante le agitazioni alla Pirelli. Ritengo che quegli episodi siano stati dovuti non tanto alle organizzazioni sindacali quanto ad uno scavalamento interno di alcuni elementi tra gli operai. Appunto per questo è mia modestissima opinione (la mia domanda era forse un po' provocatoria) che dovrebbe essere interesse della direzione aziendale cercare di valorizzare sempre i sindacati. Ciò vale anche per la dichiarazione delle intenzioni di cui si è detto, perchè se a livello aziendale non viene valorizzato il sindacato, possono prendere piede quelle forme di estremismo cui lei ha accennato.

A G O S T I N I, vicedirettore del personale della società Pirelli. Io credo, senatore, che non esista azienda che sia stata sempre, più della Pirelli, rispettosa degli interessi e delle posizioni dei sindacati. Direi anzi, dal momento che questo colloquio è confidenziale (questa non sarebbe forse la sede adatta per fare delle dichiarazioni formali in questo senso), che lo spirito della società è quello della maggiore valorizzazione possibile dei sindacati. La società Pirelli non ha mai favorito la creazione di sindacati aziendali;

non ha mai svolto delle pratiche cosiddette antisindacali; non ha mai stabilito premi per i lavoratori che non scioperano; è stata sempre rispettosa della posizione delle organizzazioni dei lavoratori e con esse ha sempre discusso per giungere a degli accordi. E, oltre ad aver discusso in questo senso con le organizzazioni dei lavoratori, soprattutto nella prima parte del periodo post-bellico, in cui l'attività sindacale a livello dell'azienda era principalmente svolta dalle commissioni interne, ha raggiunto una serie infinita di accordi; credo che non siano meno di 150-200 gli accordi cui la direzione dell'azienda è pervenuta con la Commissione interna. Quindi, non c'era nessun intendimento, in questa proposta, di scavalcare il sindacato. C'era l'intendimento, in certo senso, di solennizzare e rendere di pubblica ragione un indirizzo della società nel campo sociale. E credo che questo non possa essere condannato.

B E R M A N I . Vorrei fare una domanda che ancora non è stata posta, rinnovando ancora una volta la preghiera di considerare che noi non siamo qui come accusatori, ma soltanto per chiedere la vostra collaborazione. Non è detto che tutto vada bene; ci possono essere delle imperfezioni, delle lacune. È per questo che si pensa ad uno statuto dei lavoratori.

La domanda è questa. I dirigenti sindacali o i membri di commissioni interne dispongono, per lo svolgimento dell'attività inerente alla carica ricoperta, di permessi retribuiti? Cioè, se essi hanno bisogno di recarsi ad un congresso, magari assentandosi per parecchi giorni, il permesso viene loro accordato senza difficoltà.

A G O S T I N I, vicedirettore del personale della società Pirelli. Prima di tutto vorrei ricordarle, senatore, che il nostro contratto collettivo (e mi riferisco al contratto per la gomma, che è quello prevalentemente applicato nell'azienda; quasi tutti gli stabilimenti lavorano la gomma, quindi applicano questo contratto) prevede la possibilità della collocazione in aspettativa per lavoratori investiti di cariche sindacali o di cariche pubbliche e prevede anche la concessione

10ª COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)

2ª SEDUTA (26 marzo 1969)

di permessi retribuiti, nei limiti di sette giorni l'anno, per coloro che sono investiti di cariche sindacali, enunciando il contratto che cosa si deve intendere per cariche sindacali (componenti di direttivi provinciali, segretari, eccetera). L'azienda ha concesso più di una volta la collocazione in aspettativa a dipendenti che oggi hanno lasciato l'azienda e che occupano posizioni importanti nel campo sindacale. Si concedono, poi, permessi anche oltre i sette giorni, ma in questo caso non è prevista la retribuzione.

Per quanto riguarda i membri di Commissione interna, dovrei fare due dichiarazioni. Una prima è che tutti i nostri stabilimenti applicano, con qualche facilitazione in più, le norme previste dall'accordo interconfederale sulle commissioni interne.

Per quanto riguarda il nostro stabilimento principale, quello di Bicocca, che ha 12.000 dipendenti, abbiamo un particolare regime per le commissioni interne, un regime, direi, di particolare favore. Comincio con il dire che a Bicocca e presso gli uffici della sede di Milano i 15 membri di Commissione interna dispongono di un proprio ufficio ed hanno la possibilità di ricevervi i lavoratori; inoltre, chiedendo un'autorizzazione che è puramente formale, questi membri possono andare nei vari reparti a fare le visite che ritengono opportune in relazione ai loro compiti.

Infine, questi lavoratori godono di un distacco dal lavoro; infatti, 6 su 15 membri sono permanentemente distaccati dal lavoro per svolgere le funzioni inerenti alla propria carica, mentre altri 9 membri sono distaccati dal lavoro a rotazione: 3 membri ogni settimana risultano lontani dal posto di lavoro oltre i 6 che lo sono permanentemente.

In sintesi, 9 membri su 15 della Commissione interna sono staccati dal lavoro per svolgere le proprie funzioni pur essendo, naturalmente, retribuiti come se lavorassero.

B R A M B I L L A . Una brevissima interruzione.

Lei, dottor Agostini, ci ha parlato in tono quasi trionfale del modo in cui la direzione della Pirelli applica i contratti, facendo intendere che presso la sua azienda, forse co-

me in nessuna altri, si è raggiunta una situazione di pieno soddisfacimento.

Senonchè, anche le direzioni dell'Olivetti e della Fiat hanno sostenuto la stessa cosa e io mi permetto di nutrire qualche dubbio sulle affermazioni che sono state fatte perchè mi risulta che l'applicazione dei contratti è abbastanza elastica e, del resto, non ci sarebbe motivo per interventi particolari se non avessimo sottomano situazioni che indicano la necessità di arrivare al rispetto assoluto di determinate norme.

Il dottor Agostini ci ha parlato di contratti, di diritti e libertà rispettati, ma, ripeto, mi permetto di dire che ciò non corrisponde alle nostre informazioni, a quello che i lavoratori ci hanno detto.

A G O S T I N I , *vice direttore del personale della società Pirelli.* Ho risposto nel modo più preciso possibile! Sono infatti qui in veste di persona interrogata e, ripeto, ho risposto alle domande postemi in maniera che ritenga esatta.

B R A M B I L L A Prendo atto di questa precisazione, ma a me risulta che alla Pirelli...

A G O S T I N I , *vice direttore del personale della società Pirelli.* Deve essere così gentile, senatore Brambilla, da mettere in evidenza quali delle mie osservazioni hanno offeso la sua suscettibilità!

B R A M B I L L A . Ebbene, desidero puntualizzare che quanto da lei asserito dicendo che in nessun'altra fabbrica come alla Pirelli si osservano le norme dei contratti è stato detto anche dai dirigenti della Fiat e della Olivetti!

Inoltre, ripeto, a me risultano situazioni piuttosto preoccupanti; mi risulta, per esempio, che alla Pirelli, in tempi anche recenti, si è ricorsi alla « serrata » in conseguenza di agitazioni dei lavoratori!

Inoltre, dottor Agostini, abbiamo appreso che in occasione della preparazione di scioperi i lavoratori vengono interrogati — naturalmente in forma molto discreta — sulla loro partecipazione o meno alle agitazioni e questo, a nostro avviso, rappresenta quasi

una forma di intimidazione nei loro confronti.

Terza questione; lei ha detto che per andare nei vari reparti i membri della Commissione interna devono fare una richiesta formale ai capi; risulterebbe invece che tale richiesta è in realtà piuttosto complessa: bisogna rivolgersi al direttore, al capo del reparto e via dicendo per cui il collegamento tra i membri della Commissione interna ed i lavoratori, che dovrebbe essere quanto mai diretto, si manifesta invece piuttosto complesso e difficoltoso.

Quarta questione; alla Pirelli, come del resto nelle altre fabbriche, non esistono le sezioni sindacali. Poichè la volontà dei sindacati è quella di ottenerne il riconoscimento disponendo di ambienti adatti, vorrei chiedere al dottor Agostini se vi è una ragione particolare che vieta alle sezioni sindacali di aver cittadinanza all'interno delle aziende.

Per quanto riguarda poi il criterio delle assunzioni ne abbiamo già parlato, per cui non starò a ripetermi; vi sono invece due importanti problemi che si riferiscono alla salute dei lavoratori.

Nell'ambiente della Pirelli, come del resto in tutti gli ambienti dove si è a contatto con agenti chimici, si manifesta una percentuale preoccupante di malattie professionali; desidererei avere in proposito notizie e statistiche e vorrei anche sapere in quale modo la Commissione interna, o altri organismi, possono intervenire per la prevenzione degli infortuni e malattie professionali.

Come ultima domanda le chiedo come avviene il controllo sanitario dei lavoratori e da parte di chi viene esercitato e con quali finalità; la cartella sanitaria del lavoratore rimane in possesso della direzione della azienda oppure no?

AGOSTINI, vicedirettore del personale della società Pirelli. Prima di rispondere alle domande postemi desidero fare una premessa: non sono venuto qui per esercitare una missione laudativa dell'Azienda. Sono venuto perchè sono stato chiamato e quando, nel corso del mio intervento, ho detto che alla Pirelli rispettiamo il contratto collettivo ha voluto intendere che per quanto riguarda

i diritti e lo statuto dei lavoratori ci riferiamo alle norme statuite negli accordi interconfederali ed in quelli di settore.

Ho anche puntualizzato i settori nei quali andiamo al di là degli accordi interconfederali e non credo di aver usato, nel far questo, termini « trionfali ». Ho precisato, ripeto, che per quanto riguarda questi diritti la Pirelli applica in pieno i contratti.

La prima domanda postami dal senatore Brambilla riguarda le « serrate » fatte dall'azienda. Ebbene, le domando io se lei considera delle chiusure tecniche come « serrate »!

Siamo stati costretti a fare chiudere la fabbrica per esigenze tecniche determinatesi a seguito di agitazioni dei lavoratori — agitazioni per di più illegittime — ed il caso più clamoroso si è determinato nell'autunno-inverno 1968.

In questo periodo si è resa necessaria la chiusura di un giorno della fabbrica perchè i lavoratori della notte ci hanno devastato lo stabilimento (non le macchine), hanno asportato alberi, creato blocchi con pneumatici prelevati dai depositi, per cui non si poteva più circolare all'interno dello stabilimento stesso.

In poche parole, la fabbrica è rimasta per un certo periodo di tempo completamente in mano ai lavoratori, e mi pare evidente che la direzione si sia voluta rendere conto delle condizioni in cui essa è stata abbandonata la mattina dopo gli incidenti, anche per decidere se il lavoro poteva essere continuato e in che modo. Mi pare che in questo caso non si possa parlare altro che di chiusura tecnica; altre chiusure di questo genere l'azienda le ha fatte in un passato più remoto dell'ottobre 1968 ed anche, ultimamente, pochi giorni fa essendo stato posto in atto uno stato di agitazione per una rivendicazione relativa al passaggio di categoria di alcune mansioni di lavoratori.

In tale circostanza si è avuto non solo l'astensione dal lavoro per alcune ore al giorno, ma anche la preordinata riduzione del rendimento dei lavoratori stessi; infatti, lo stato di avanzamento del lavoro è determinato dalla regolarità del rendimento nelle varie fasi della lavorazione del prodotto e

quando un reparto che, ad esempio, fa dei semi-lavoratori, riduce a metà il proprio rendimento, a monte di questo reparto si producono montagne di prodotto che non possono essere smaltite mentre a valle si determina un vuoto di lavoro.

Vi è dunque una necessità assolutamente tecnica di riproporzionare l'avanzamento del lavoro in modo da compensare le differenze che si sono determinate per effetto del diverso rendimento dei lavoratori. Ribadisco che in questo modo, evitando gli scioperi, vengono nondimeno ridotti i rendimenti collettivi dei lavoratori.

Rispondendo alla seconda domanda del senatore Brambilla dirò che i nostri capi non compiono alcuna azione intimidatoria nei confronti dei lavoratori che intendono scioperare; può darsi che qualche volta abbiano domandato a qualcuno se si sarebbe o meno assentato dal lavoro, ma non ho mai visto prendere provvedimenti di alcun genere nei confronti dei lavoratori scioperanti.

Non lo dico per polemica ma a titolo informativo, comunque ritengo utile precisare che nel corso della vertenza dell'autunno scorso sono stati i capi ad essere cacciati dai lavoratori dal proprio posto di lavoro e anche dallo stabilimento!

Terzo punto: autorizzazione per i membri di Commissione interna ad entrare nei vari reparti. Nel pormi questa domanda il senatore Brambilla si è forse rifatto a ciò che in proposito ho detto io prima?

Infatti, io ho parlato di richiesta « formale » del membro di Commissione interna che vuol entrare in un reparto che non è il suo; egli deve informare il capo del reparto o chi per lui della sua richiesta, ma non gli viene fatto alcun interrogatorio per discriminare i motivi per i quali vuol entrare.

È comunque una buona regola, almeno mi pare, avvertire il capo del reparto che si vuol visitare, poichè questi è responsabile della disciplina e del comportamento degli operai all'interno del reparto stesso. In ipotesi, ci potrebbe essere in atto un incendio!

Ad ogni modo, l'autorizzazione si riferisce puramente al fatto che il membro della Commissione interna intende entrare nel re-

parto per compiti connessi con le sue funzioni. Può accadere, occasionalmente (ma non accade), che il direttore del reparto gli dica di aspettare dieci minuti. Dico questo soltanto per cercare di configurare la natura dell'autorizzazione.

Alla Pirelli risulta che non esistono sezioni sindacali; c'è una ragione particolare per questo, dice il senatore Brambilla?

Io non ho detto che non risulta che esistono delle sezioni sindacali. A me risulta che esistono delle sezioni sindacali alla Pirelli; in particolare, per lo stabilimento principale, quello di Bicocca, mi risulta che esistono come unità organizzative per i sindacati, diciamo come fatto organizzativo dei sindacati, ma non come agenti contrattuali. Perchè non come agenti contrattuali? Perchè i contratti cui mi sono riferito, per libera volontà delle parti (datori di lavoro e loro associazioni e lavoratori e loro associazioni) hanno stabilito qual è l'agente contrattuale dei lavoratori, sia nella fase di formazione delle norme contrattuali, sia nella fase di contestazione applicativa delle norme medesime. Agenti sono i sindacati provinciali.

Lei mi chiede se noi vediamo con sfavore i sindacati aziendali. Noi sappiamo benissimo quali sono i lavoratori che hanno funzioni di responsabilità in questi sindacati e, francamente, non abbiamo mai detto loro niente di negativo.

Lei mi chiede se l'azienda vedrebbe con sfavore una legislazione o una contrattualistica che preveda dei sindacati aziendali. Io dico che se la contrattualistica stabilisse questo livello di agenti contrattuali, evidentemente dovrebbe stabilire anche i limiti e la natura della competenza. La competenza oggi è nei sindacati provinciali, quindi una diversa competenza dovrebbe essere stabilita dagli stessi contratti per le materie che si intendessero affidare alla contrattazione a livello aziendale. Attualmente lei sa benissimo che siamo imperniati su contratti collettivi nazionali, secondo i quali le parti hanno concordato che una parte della materia in essi contenuta fosse devoluta alla trattativa a livello aziendale, peraltro stabilendo che i sindacati competenti sono i sindacati provinciali.

B R A M B I L L A. Lei ha risposto in modo molto più ampio di quanto non pensassi. Io vorrei dire questo: una sezione sindacale non ha soltanto l'aspirazione ad una funzione contrattuale; essa deve anche assolvere compiti molto più elementari, di organizzazione, di propaganda, quindi deve avere una sede nella quale poter riunire i propri soci. Queste sono cose molto concrete.

A G O S T I N I, *vice direttore del personale della società Pirelli*. Ma lei non crede che, se queste cose debbono nascere in un Paese ordinato e moderno, ciò debba avvenire attraverso una contrattazione collettiva di vertice delle stesse organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro? Io faccio una domanda per rispondere: non mi permetto di avere l'impertinenza di interrogare il Senato.

B R A M B I L L A. Io ho capito benissimo. Con la sua domanda lei ha risposto.

A G O S T I N I, *vice direttore del personale della società Pirelli*. Lei mi ha posto altre domande. Una riguarda la salute dei lavoratori, e me l'ha posta sotto due profili: prevenzione infortuni e malattie professionali; mi ha domandato se la Commissione interna ha ingerenza.

Direi che tra i compiti della Commissione interna rientra anche questo. Ma aggiungerei che vi è una specifica competenza del cosiddetto Comitato della sicurezza, che è previsto dal nostro contratto collettivo e che (se a lei non dispiace) esisteva priva che fosse previsto nello stesso contratto collettivo. Si tratta di un Comitato che non si sostituisce alla direzione (ed è ovvio, perchè la responsabilità degli infortuni è una responsabilità direzionale, e credo che nessuno vorrebbe prendersela al posto della direzione); esso ha un compito di consulenza; è paritetico; è formato da rappresentanti della direzione e da rappresentanti designati dalle commissioni interne, su parere favorevole dei sindacati dei lavoratori.

Per quanto riguarda invece le cartelle sanitarie, forse, senatore, lei si riferisce ad una situazione oggi superata; comunque è una situazione obiettiva. Cioè fino ad oggi, possia-

mo dire, perchè l'accordo con i sindacati risale a circa un mese fa, la società Pirelli, per i suoi stabilimenti siti al nord, cioè per gli stabilimenti della provincia di Milano, che esistevano prima della costituzione dell'INAM, ha avuto un servizio di assistenza sanitaria aziendale (ha 45 anni di vita). Si tratta di un servizio creato quando non vi era nessun vincolo di sorta, nessun obbligo per il datore di lavoro di fornire assistenza sanitaria, con una spesa a carico del bilancio dell'azienda e con una propria organizzazione. Questo servizio di assistenza sanitaria ha avuto riconoscimento come forma autonoma di assistenza, così come l'hanno avuto certe mutue aziendali, sia dalla contrattualistica e dalla legislazione prebellica, sia da quelle successive, finchè il Consiglio di Stato non ha puntualizzato l'interpretazione della legge del 1943 che conferisce all'INAM il monopolio (secondo almeno il Consiglio di Stato) dell'assistenza sanitaria in favore dei lavoratori dipendenti dalle aziende.

Alla nostra azienda si presentavano tre alternative: resistere in giudizio contro questa posizione dell'INAM (e c'era una legittimità giuridica, perchè una sentenza della Cassazione ci aveva addirittura dato ragione in precedenza); passare l'assistenza all'INAM, oppure costituire una mutua aziendale. Noi abbiamo cercato di costituire una mutua aziendale, in questo momento, dando ai rappresentanti dei lavoratori una partecipazione paritetica nel Consiglio d'amministrazione della mutua.

Questa mutua assicura un trattamento più favorevole rispetto a quello dell'INAM ed ha il compito di ottenere dall'INAM l'affidamento della gestione delle prestazioni obbligatorie; intende inoltre mantenere in questa sua nuova forma di amministrazione periferica un contenuto più favorevole, ripeto, rispetto al trattamento INAM.

Abbiamo cercato di far sì, in definitiva, che la mutua di oggi non continuasse, sotto altro nome, a fare quanto operato per il passato; abbiamo dunque creato questo Consiglio di amministrazione con uno statuto a se stante ed abbiamo sancito l'assoluto segreto da parte del personale preposto alla mutua nei confronti dell'azienda. Quest'ulti-

ma, naturalmente, si è riservata — come il contratto consente — di effettuare propri controlli di malattia nei confronti dei lavoratori; abbiamo tuttavia previsto norme relative alla costituzione di un collegio arbitrale in caso di contrasti tra il medico fiduciario del lavoratore, il medico della mutua, ed il medico eventuale dell'azienda che eserciti questo suo diritto di controllo.

Non ho difficoltà ad aggiungere che tale controllo l'azienda lo farà tanto meno quanto più la mutua dimostrerà la sua maturità nell'amministrazione di questo delicato aspetto del rapporto dei lavoratori con la azienda stessa.

P R E S I D E N T E . Ringrazio il dottor Agostini per le informazioni fornite alla Commissione.

Viene introdotto il signor Fabris, rappresentante della società Marzotto.

Presidenza del Vice Presidente CENGARLE

P R E S I D E N T E . Rivolgo un cordiale saluto al dottor Fabris, direttore del personale della società Marzotto, e passo senz'altro alle domande, anche perchè questa mattina abbiamo avuto modo di ascoltare dai rappresentanti dei lavoratori una descrizione sufficientemente ampia di taluni aspetti della vita aziendale.

Siamo già d'accordo di rivolgere le nostre domande parlando uno per Gruppo.

Inizio per il mio Gruppo, cominciando da una considerazione. I recenti e meno recenti avvenimenti alla Marzotto hanno posto in luce come, al di là delle rivendicazioni economiche, vi siano problemi di rapporti all'interno dell'azienda; in sostanza, nei giorni di sciopero o di occupazione queste situazioni sono state poste in evidenza dalle organizzazioni sindacali e dai rappresentanti dei lavoratori. Ebbene, la mia domanda è questa: all'interno dell'azienda questi rapporti sono cambiati o meno? Si è provveduto, da parte dell'azienda, a dare una diversa strutturazione ai quadri dirigenziali? Infatti, una delle tante richieste delle orga-

nizzazioni sindacali riguardava un diverso rapporto tra i capi ed i singoli lavoratori, nonchè determinati incarichi e persone della direzione.

Ripeto, si è riusciti, finalmente, a creare un diverso clima all'interno dell'azienda? Questo interessa tutta la Commissione in vista del lavoro da svolgere.

Alla Marzotto c'era, anche se con l'ultimo accordo è stata superata, una trattenuta sulla gratifica natalizia, che poteva essere considerata un premio anti-sciopero. Con il recente accordo, è vero, questa posizione è stata superata, tuttavia, a quanto dicono i lavoratori, esistono ancora situazioni di privilegio per la corresponsione di aumenti al merito, che vengono concessi con discrezionalità unilaterale da parte dell'azienda.

Un'altra domanda riguarda la ristrutturazione; abbiamo ascoltato qualcosa circa le cifre per quanto riguarda il settore tessile anche se alla Marzotto, a Valdagno, è sorto il grosso complesso delle confezioni. La domanda che intendo fare è questa: praticamente la Marzotto ha sospeso i lavoratori, vale a dire non è arrivata a dare applicazione alla normale procedura per i licenziamenti. Ripeto, siamo in presenza di lavoratori « sospesi » che, per necessità di cose, sono costretti a dimettersi; sul piano formale non vi sono licenziamenti, però, in realtà, i licenziamenti avvengono. Come riesce poi l'azienda a sostituire questi lavoratori? Attraverso l'occupazione a tempo determinato, il che significa che anche qui si elude la legge che prevede la riassunzione dei sospesi prima di procedere a nuove assunzioni, almeno per un anno.

Un'altra questione vorrei porre in evidenza poichè è emersa nel corso della discussione di questa mattina; è stata indicata come di probabile attuazione una norma per cui in ogni reparto i lavoratori dovrebbero avere la tuta o il grembiule di un determinato colore, con l'applicazione di una fotografia, il che verrebbe a limitare la libertà di movimento e costringerebbe i lavoratori stessi, in base al colore della tuta, a non muoversi dai propri reparti.

Altro argomento riguarda la mutua. Alla Marzotto esisteva una mutua aziendale che

oggi, come per la Fiat e la Pirelli, sta passando all'INAM; i lavoratori hanno detto che, oltre al medico della mutua aziendale, c'è un medico di fabbrica che interviene nel merito delle giornate di malattie concesse dal medico della mutua e accade spesso che queste giornate siano diminuite. In proposito, vorremmo dei chiarimenti.

Ultima considerazione; vi era un sindacato aziendale che oggi non esiste più, o meglio, è stato assorbito, ha avuto una sua « etichettatura » particolare; a noi interessa sapere se, nei confronti di una o più organizzazioni, vengono assunti atteggiamenti particolari.

Alcuni dubbi sono sorti nel corso di recenti avvenimenti, anche perchè quando si trattava di arrivare alla conclusione della vertenza le due maggiori organizzazioni sindacali erano — almeno così ci consta — su un piano di sufficiente adesione per quanto riguardava una certa proposta, mentre un'altra organizzazione sindacale si è dimostrata nettamente contraria; il che evidentemente ha provocato l'inasprimento della situazione sindacale in corso.

C'è dunque un atteggiamento particolare rispetto ad una o più organizzazioni sindacali?

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. Lei ha posto delle domande che praticamente involgono tutta una situazione aziendale: mi scuso quindi se cercherò di seguire un filo logico, soprattutto in considerazione del fatto che non ho nulla di preparato.

Desidero innanzitutto fare una premessa storica, che permetterà di spiegare le risposte che darò alle domande che mi sono state rivolte. Bisogna infatti considerare questa azienda di 7.000 dipendenti — facciamo l'ipotesi che non si chiami Marzotto — in una zona, che noi chiamiamo la Valle, in cui opera da circa 100 anni: l'economia di questa Valle è condizionata dalle vicende di questa unica grande azienda che dà praticamente lavoro a tutta la popolazione attiva, a parte una minoranza di altre aziende medie artigiane che lavorano peraltro in un certo senso sempre in funzione della grande azienda.

Non vi tedierò facendovi tutta la storia della Marzotto e della Valle; ritengo però opportuno darvene alcuni cenni particolari. In proposito citerò due episodi del tutto marginali, che danno però il senso di una situazione. Gli onorevoli senatori sanno che il 19 aprile 1968 vi fu una giornata di violenze, durante la quale venne abbattuto il monumento che la cittadinanza aveva dedicato al capostipite della famiglia Marzotto: il commento, raccolto in mezzo alla gente, espresso da un giovane « barbudo » fu il seguente « Hanno buttato già il vecchia, il bisnonno, perchè rivogliono il padre! ».

Il secondo episodio è più recente. Dopo le vicende sindacali alle quali ha accennato l'onorevole Presidente si è arrivati ad un certo accordo (gli accordi peraltro sono tutti frutto di compromessi logici e quindi non entro nel merito di esso): ebbene, l'opinione della gente e che l'accordo si sia raggiunto perchè è intervenuto il vecchio Marzotto.

Questi due fatti, che evidentemente sono in contraddizione, denotano una situazione del tutto particolare. Ora, esiste un processo storico in tutte le comunità sociali, quindi anche per noi, che costituiamo una piccola comunità facente comunque parte di una più grande comunità, vi è una storia, che si identifica oggi con il paternalismo, che va dal 1945 al 1962-63. Questa situazione paternalistica, che trovava una sua giustificazione nel fatto che operava in un determinato ambiente economico e sociale, è oggi del tutto superata per una maggiore esigenza di funzionalità dell'azienda. L'azienda infatti opera oggi in un mercato diverso da quello in cui operava 6 o 7 anni fa, nel quale era sufficiente che il tessuto portasse il nome Marzotto per avere una notevole incidenza. Di fronte all'attuale concorrenza questo non è più sufficiente: occorre fare affidamento su altri elementi quali la qualità e la quantità del prodotto. L'azienda quindi ha oggi trasformato il suo aspetto: il paternalismo non trova più una sua giustificazione storica nell'ambiente in cui opera. Ci si è trovati di fronte però ad una comunità impreparata, in un certo senso, ad affrontare una produzione aziendale che mira ad obiettivi economici ed anche umani nel tempo moderno: e nella

comunità comprendo anche le autorità pubbliche che, in buona fede, erano abituate al fatto che a tutto quello che oggi in uno stato moderno è d'iniziativa del potere pubblico (l'asilo, la scuola, i servizi sociali) pensasse l'azienda.

Di colpo invece, di fronte alla nuova realtà, alla necessità di operare nel Mercato comune in regime di concorrenza (è bene tenere presente che per due terzi la Marzotto vendeva all'estero), l'azienda si è trovata a dover affrontare problemi nuovi di competitività del mercato e di produzione aziendale. In questa situazione si inseriscono appunto i due episodi che ho poc'anzi ricordato.

Nella Valle la nuova leva (i giovani di 15-16 anni) non ha altra alternativa che lavorare alla Marzotto poichè non esistono altre iniziative industriali locali: e questo discende forse da quella storia che ha preceduto l'età moderna, almeno per quanto riguarda la nostra comunità. Il giovane di oggi — ed anche l'uomo di età media — ha però delle necessità economiche diverse da quelle di una volta. È il progresso che lo porta ad acquisire beni economici in misura sempre maggiore: è giusto che sia così, ma egli è costretto a chiedere solo a quella fonte di lavoro esistente nella Valle la soddisfazione di questi maggiori beni di cui ha necessità. D'altra parte, l'azienda è condizionata da un mercato in cui più che la competitività dei vari imprenditori si è sviluppata una trasformazione dei consumi. Oggi infatti il consumo si orienta diversamente: ad esempio, il fatto che al giorno d'oggi i giovani non portino più la giacca per noi rappresenta una diminuzione di vendite, così pure il fatto che le fibre artificiali abbiano avuto un così largo sviluppo rappresenta per noi una notevole concorrenza. In sostanza quindi l'azienda è costretta a porsi oggi un problema di competitività per quanto si riferisce sia al prezzo che alla qualità del prodotto: di contro si assiste al crescere delle istanze sociali per acquisire una sempre maggiore soddisfazione dei beni economici che il progresso porta con sé senza alcuna possibilità di alternativa.

In questa situazione che ho cercato di tracciare molto velocemente si inseriscono i vari problemi accennati: il problema dei capi e quindi il problema del rapporto umano.

Il capo — colui che ha il contatto diretto con l'operaio, giorno per giorno, e che va, per così dire, dal caporale al sergente, al tenente — è in fase di trasformazione. Noi abbiamo una certa percentuale di capi che sono ancora quelli di una volta, dell'età cioè del poternalismo, la cui preparazione scolastica si ferma alla quinta elementare, abituati a battere la mano sulla spalla dell'operaio dandogli gli ordini magari con bonaria insolenza; e abbiamo l'altra metà o circa di capi, immessi negli ultimi due o tre anni a livello di periti tecnici o chimici, di cui c'è una grossa carenza. Quindi siamo in una fase di trasformazione dei livelli dei capi e degli assistenti, però dobbiamo anche tener presente un'altra fase — che più volte è stata denunciata — che è quella di tensione dei rapporti umani, nella quale fase si è inserita la trasformazione a grandi passi della tecnologia del reparto, dalla formazione dei macchinari, alla trasformazione dei metodi di lavoro. Oggi si parla di programmazione dei reparti e di fronte a queste parole grosse, ma necessarie, abbiamo una gerarchia a medio livello, che ha difficoltà a tradurre in pratica queste nuove tecniche, creando uno stato di frizione sia con l'uomo che con la macchina. L'azienda già ha provveduto, accelerando la trasformazione e la sostituzione di elementi, immettendo quadri a livello di maggior capacità non solo professionale, ma di comprensione umana; noi abbiamo installato — purtroppo le cose importanti di fronte a certe situazioni vengono accantonate e trascurate — una sezione per l'addestramento di capi non tecnici, ma di capi che devono trattare gli uomini nella loro vita quotidiana; si tratta di una politica molto recente dell'azienda, che però non ha ancora dato frutti palesi.

Il problema della ristrutturazione è problema necessario e legato a quanto ho detto prima; non è esatto che l'azienda abbia completato la sua ristrutturazione salvo aspetti tecnologici che comportano o comporteranno riduzione di personale; oggi

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)2^a SEDUTA (26 marzo 1969)

l'azienda si trova di fronte al problema del trasferimento da reparto a reparto del personale, problema che ha portato un certo stato di tensione tra le maestranze. In questa fase di ristrutturazione si è inserito non solo il problema dei rapporti umani, ma anche quello del colloquio con l'operaio il quale, abituato ad un certo tipo di lavoro, non può facilmente adeguarsi alle novità se non ha la possibilità di conoscere e di apprendere le nuove tecniche e i nuovi sistemi di lavorazione nei quali possa intervenire con la sua esperienza e capacità produttiva. Quindi l'azienda, d'accordo coi sindacati, ha creato — la parola non dice niente — questi comitati di reparto per i quali propriamente l'altro abbiamo raggiunto un accordo per il regolamento. I comitati saranno eletti direttamente dagli operai ed avranno la funzione di controllo dei sistemi di lavoro e si occuperanno, ad esempio, del problema dei carichi di lavoro; avranno possibilità di intervenire presso la direzione dell'azienda su determinati argomenti, eccetera. In definitiva — ripeto che l'accordo è di due giorni fa — il comitato di reparto ha il compito di segnalare alla Commissione interna tutti gli aspetti del rapporto umano, tutti i problemi attinenti al rapporto di lavoro che esiste nell'azienda e nel reparto.

Un senatore ha accennato ai rapporti sindacali. Per quanto riguarda le organizzazioni sindacali debbo dire che la ditta non ha mai praticamente mostrato preferenze per un sindacato o per un altro; ognuno è libero di svolgere la propria attività, anzi, a questo proposito debbo dire che proprio noi siamo stati gli antesignani della trattenuta a favore dei sindacati. Noi abbiamo fatto un accordo in base al quale è il lavoratore stesso che versa una quota a favore del sindacato.

Per quanto riguarda i rapporti sindacali noi, da 20 anni, abbiamo un particolare rapporto con le commissioni interne che funziona in questo modo: a parte le elezioni che avvengono secondo le note procedure, ogni giorno un membro della Commissione interna — scelto nel seno della commissione stessa — fa l'orario d'ufficio, cioè è a disposizione dei lavoratori; tale scelta è fatta dai sindacati stessi e l'azienda non interviene. Va-

le a dire ogni giorno un commissario interno è a disposizione degli operai e viene pagato come tutti gli altri. Le commissioni interne si riuniscono una volta alla settimana fra di loro e un'altra volta la settimana hanno rapporti con l'azienda; di norma delle discussioni viene redatto un verbale, che viene affisso all'albo.

Un altro senatore ha fatto cenno alle assunzioni a termine e alle sospensioni; qui debbo dire innanzitutto che alcune lavorazioni hanno un andamento stagionale. Per esempio nel reparto « pettinato », in seguito alle note vicende sindacali, si deve recuperare il tempo perduto nella produzione. Ora noi abbiamo molti giovani — disgraziatamente per noi — che sono andati a compiere il servizio militare e ai quali — per legge — dobbiamo conservare il posto, ma nello stesso tempo dobbiamo preoccuparci anche di reintegrare quelle assenze. Questa è la ragione delle assunzioni di cui si è detto, ma si tratta di una situazione momentanea.

Problema delle fotografie. Non si tratta di un controllo. Vi sembrerà strano quanto dirò, ma è vero: la ditta si è accorta, dopo molti anni, che non ha alcuna possibilità di sapere chi entra, o chi esce, dalla fabbrica. Si svolgono tre turni, per ogni turno entrano nella fabbrica dalle 1500 alle 1800 persone, ma la ditta non le conosce e in mezzo a queste può entrare chiunque, saranno degli illustri cittadini, magari degli onorevoli, ma comunque possono entrare persone che non hanno niente a che vedere con la fabbrica.

Per quanto riguarda le guardie giurate posso affermare che da un anno circa a questa parte queste non si preoccupano assolutamente di controlli del personale o di altre funzioni che non siano quelle di tutela della proprietà dell'azienda. Effettuano ispezioni di notte intorno allo stabilimento, controllano, quando i reparti cessano l'attività, che i 700-800 motori siano fermi, e via di seguito. Inoltre, durante le ferie e le giornate festive è necessario che vi sia qualcuno nell'azienda che faccia la sorveglianza. Le guardie giurate non entrano nei reparti se non per motivi eccezionali, quale, ad esempio, una lite fra due operai. Non esiste, quindi, un controllo del personale. Come di-

cevo, abbiamo però bisogno di uno strumento per sapere che la persona che entra nello stabilimento sia un lavoratore; non vi sono altri scopi. Questo è lo scopo che abbiamo preventivamente spiegato e discusso con le commissioni interne ancora prima di adottare il provvedimento; a prescindere dal fatto che ancora non si è cominciato ad adottarlo.

Per quanto concerne la mutua aziendale, essa, dopo le note vicende della Marzotto, è rimasta autonoma con una formula che l'INAM ha permesso e sulla quale non mi dilungo. L'azienda ha il suo medico di fabbrica, il quale non ha nulla a che fare con la mutua ed ha il compito di effettuare i controlli sui servizi igienico-sanitari, le visite periodiche prescritte dalla legge, come il controllo dell'udito per i tessitori ed anche di fare le visite fiscali. Se un lavoratore, cioè, si dà ammalato, ma è facilmente intuibile che si tratta di una malattia fittizia (faccio l'esempio dell'operaio che si dà ammalato, dopo che gli è stato negato il permesso di assentarsi prima chiesto), il nostro medico si reca a visitarlo a casa e se constata che si tratta effettivamente di una falsa malattia lo invita a riprendere il lavoro. Se quest'ultimo ritiene di essere veramente ammalato si può appellare al medico della mutua e, successivamente ancora, ad una commissione medica di appello. Il nostro medico di fabbrica, quindi, ha soprattutto il compito di fare osservare all'azienda stessa le norme sulla prevenzione degli infortuni, di controllare le condizioni igienico-sanitarie e di controllare gli impianti in base alle norme di leggi.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. Devo dire che non mi convince — e non lo dico per polemizzare — la spiegazione da lei data circa i cartellini con la fotografia che i lavoratori dovrebbero portare sulla tuta di colore diverso, perchè allora chi volesse entrare nell'azienda si potrebbe fare il suo cartellino. Dal momento che all'ingresso in fabbrica c'è la firma dei cartellini, mi chiedo quale sia lo scopo reale di questa innovazione.

Vorrei chiedere al dottor Fabris se esiste nell'azienda uno schedario di tutti i lavoratori, cioè un fascicolo per ogni lavoratore, con tutte le informazioni relative non solo alla sua presenza in fabbrica, alla sua capacità professionale, ma anche al suo comportamento ed ai suoi orientamenti, e se vi è traccia, inoltre, di sue eventuali mancanze, di provvedimenti disciplinari, presi a suo carico, che datano magari a molti anni addietro.

La seconda domanda è questa: esiste un regolamento aziendale affisso in tutti i reparti e, se esiste, da quanto tempo è in vigore? È stato elaborato soltanto dall'azienda o concordato anche con i rappresentanti dei lavoratori della fabbrica? È in contrasto con una serie di norme elementari di libertà, alcune sancite anche nei contratti, e non pone per caso divieti anche un po' assurdi, come quello, ad esempio, di introdurre la stampa?

Sappiamo che nell'azienda non soltanto non può essere diffusa la stampa, ma non si può portare nemmeno il proprio giornale. Al riguardo non si prevede di apportare una modifica al regolamento?

Per quanto riguarda la Commissione interna, mi permetta di dirlo, sono finalmente finiti da una decina d'anni alla Marzotto i tempi in cui qualche direttore riceveva la Commissione interna con la rivoltella sul tavolo. Ancora oggi però mi sembra che le condizioni della Commissione interna nell'ambito dell'azienda non sono assolutamente tali da permetterle di assolvere a tutti i suoi compiti.

È stato detto che ogni giorno un suo membro, a rotazione, fa orario di ufficio, cioè sta in un ufficio, che qualche volta è uno sgabuzzino all'ingresso della fabbrica, e di là non si muove, per cui se qualcuno vuol parlargli deve recarsi appositamente da lui. I commissari di fabbrica, quindi, non hanno libertà di andare nei reparti nemmeno in determinati momenti in cui la loro presenza sarebbe necessaria per poter esplicitare le loro funzioni.

Questo giorno di permesso, inoltre, c'è in tutti gli stabilimenti o soltanto in alcuni di essi?

Per fortuna appartiene al passato anche l'epoca dei licenziamenti per rappresaglia dei membri della Commissione interna e dei sindacalisti, nonché di coloro che emergevano nel corso degli scioperi. Però anche attualmente non vi è ancora la libertà di esercitare i diritti sindacali. Ancora oggi — lo abbiamo sentito questa mattina — si attuano delle persecuzioni, degli atti d'intimidazione nei confronti dei lavoratori che si impegnano nell'attività sindacale. Per esempio, spostamenti continui di reparto, naturalmente giustificati da esigenze tecniche che non mancano mai, e casi numerosi di declassamento di lavoratori. Anche in questo campo la situazione non è affatto soddisfacente e vorremmo sentire cosa ci dice l'azienda a questo proposito.

Le assunzioni: a parte la questione posta dall'onorevole Cengarle relativa ai contratti a termine, che lei appunto ha spiegato, esse valgono anche per il servizio militare e per sostituire le donne in stato di gravidanza.

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. Per quanto riguarda le donne in stato interessante, le sostituiamo.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. La ditta Marzotto, prima di assumere i lavoratori, li invita a partecipare a un corso. La ditta emette il bando di concorso e poi sceglie essa stessa i giovani che dovranno partecipare ai corsi medesimi. E si dice che li scelga in base alle informazioni raccolte dalle sue guardie giurate, nei comuni di origine, presso i sindaci, nell'ambiente in cui vivono; e questo tipo d'informazioni non può essere che di carattere politico sindacale. Si fa dunque questa prima cernita, poi tutto procede: la ditta fa le sue scelte e indica all'ufficio di collocamento quali sono i lavoratori che vorrebbe assumere. E questo è abbastanza irregolare per diversi aspetti, oltre ad essere discriminatorio.

Quanto alle lavoratrici madri, non ho da obiettare all'azienda alcuna violazione della legge perchè, a rigore, essa è rispettata. Però l'azienda ha molte lavoratrici che provengono da comuni lontani e che non possono beneficiare del nido. La ditta dice: ma io il

nido ve l'ho costruito, per cui non vi do due ore per l'allattamento, ma dà un'ora anche a coloro che non usufruiscono del nido. È esatto questo?

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. Vorrei fare una premessa: voi siete senatori e fate le leggi. Può darsi benissimo che una legge sia perfetta; in quanto poi all'applicazione, è un altro discorso. Lei ha fatto delle domande che si riferiscono a situazioni che oggi non esistono più; non esistono più in linea generale sia perchè la volontà dell'azienda è entrata anche in questi dettagli, ma soprattutto perchè gli uomini sono cambiati...

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. Sono i padroni che non cambiano mai!

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. Il padrone-proprietario evidentemente non è responsabile del fatto che il suo direttore, parlando con gli operai, mette la rivoltella sul tavolo; non può essere concepito che quest'ultimo lo faccia perchè il padrone gli dice di farlo. Sono atteggiamenti personali. Quindi i tempi sono cambiati per tutti, per noi e soprattutto per gli operai.

Il regolamento aziendale risaliva al 1945-1946, press'a poco. Due anni fa tale regolamento è stato aggiornato non solo alle norme dei contratti, ma anche a tutte quelle leggi che via via nel tempo si sono succedute e le modificazioni sono state discusse preventivamente con la Commissione interna. Quindi la proibizione del giornale è superata: il lavoratore può portarsi benissimo il giornale nel reparto, mettendoselo in tasca; al limite, anche se lo legge, non dà scandalo. Evidentemente, se si mette a leggere il giornale quando deve fare le pulizie del reparto, non siamo più d'accordo. È ridicolo pensare che la ditta indaghi per sapere se un operaio ha giornali in tasca, panini o pacchetti. Non escludo che vi sia stato un episodio singolo provocato da qualche zelante, che ha una certa mentalità fiscale e si comporta in una determinata maniera. Ma, ripeto, è un episodio, non è un atteggiamento aziendale.

I membri della Commissione interna non è che stiano in ufficio o quando li cerchi non li trovi; nè ci preoccupiamo di sapere dove sono e dove vanno. Il commissario interno si muove, si sposta, va in portineria, va a parlare con un compagno che è a casa ammalato.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. E nei reparti?

FABRIS, direttore del personale della società *Marzotto*. Non è che giri nei reparti; va nel reparto perchè vuol parlare con il capo reparto, con il direttore del reparto per un determinato problema. Adesso ci sono questi comitati i quali hanno una funzione che scavalca il problema del commissario. Sono eletti dagli operai per il reparto, e quindi, se sono nel reparto, il problema non esiste più.

Relativamente alle assunzioni facciamo sì dei corsi, ma per specifiche lavorazioni, direi — al limite — o di capo di preparazione alla professione o di operai delle confezioni. Hanno usato un metro che è discutibile, che è l'esame psicotecnico. Abbiamo un laboratorio apposito il quale prepara una graduatoria dei candidati; è una scelta molto discutibile, ma per lo meno dà garanzia di obiettività, prescinde da opinioni politiche e da altre informazioni di cui noi non ci preoccupiamo assolutamente. Fatta una graduatoria, c'è una Commissione di esame che è poi rappresentata dai sindacati. Noi assumiamo in relazione al risultato dell'esame e basta; non facciamo scelte di nessun genere.

Questo problema dei corsi ormai è superato da tre o quattro anni; ci limitiamo a fare corsi per professionisti, ma sempre con questi criteri: esame psicotecnico, graduatoria, ammissione ai corsi, assunzione in base alla graduatoria degli esami. A noi interessa avere le migliori lavoratrici. Dirò che se di questi corsi viene assorbito il 90 per cento degli elementi, ciò è anche dovuto alla generosità della commissione che non boccia mai nessuno.

Il problema delle lavoratrici madri è molto grosso. Evidentemente qui non dobbiamo tener tanto conto della legge, ma dell'aspet-

to umano del problema. Già abbiamo fatto molta strada. Per esempio, abbiamo trovato soluzioni, anche caso per caso, perchè ogni madre ha un proprio problema. Stiamo organizzando un grosso servizio svolto da assistenti sociali che si occupano di tutti questi problemi. Noi occupiamo un gran numero di donne e quindi il problema è vasto soprattutto nei reparti dove abbiamo immesso, negli ultimi quattro anni, centinaia di elementi.

È un problema importante che stiamo trattando in accordo con le Commissioni interne, con decisione e, almeno crediamo, con una certa serietà. Parliamo di rapporti umani perchè non ci si è mai potuto rimproverare il mancato rispetto delle leggi.

Torno al primo punto: la tessera con fotografia è necessaria per il gran numero di persone che entrano ed escono dalla fabbrica. La perquisizione è stata eliminata da un anno e mezzo anche per il fatto che da noi il problema dei furti non è importante quanto presso altre aziende dove il materiale ha un diverso valore economico. Noi abbiamo convinto gli operai che non vale la pena compromettere la propria onestà portando via un gomitolino di lana. In una comunità esiste sempre il disonesto, e non è che gli operai, in quanto tali, siano tutti onesti. Quando capita che venga sottratto qualcosa, e capita raramente, lo sappiamo dagli altri operai, perchè per loro rivelare il furto rappresenta una autodifesa. Siamo arrivati a questo risultato attraverso una opera di convinzione, non abbiamo mai perseguito il colpevole con il licenziamento perchè la perdita di un gomitolino di lana per noi è irrisoria, però abbiamo sempre informato la maestranza del furto avvenuto e, via via, gli operai si sono convinti che gli atti disonesti sono del tutto controproducenti. I portinai, dunque, servono soltanto per rispondere al telefono, per ricevere fornitori e clienti e non devono assolutamente occuparsi della maestranza.

La tessera, d'altro canto, è necessaria affinché nelle ore stabilite la maestranza entri ed esca liberamente dalla fabbrica. Inoltre, dimostrando di essere nostri dipendenti, gli operai hanno determinati vantaggi ed

agevolazioni nell'acquisto di tessuti e nell'uso dei mezzi tramviari. Oltre a questi motivi non ve ne sono altri; abbiamo parlato ampiamente sull'argomento anche con i componenti le Commissioni interne e non abbiamo avuto eccezioni di sorta, tranne quella riguardante il timore di non poter girare liberamente per i reparti.

Vi è un altro problema economico molto importante, quello degli spostamenti, che può provocare un danno al lavoratore quando è a cottimo. Anche questo problema è stato risolto; il lavoratore quando passa dalla lavorazione di un colore a quella di un altro, alza una paletta di colore corrispondente; è questa una protesta visiva di cui il capo reparto prende nota, perchè altrimenti l'operaio corre il rischio di perdere denari.

A proposito della dichiarazione da parte del lavoratore di appartenenza alla CISL, CGIL, UIL è necessario superare il concetto che il perseguire o meno alcuni vantaggi o l'essere punito o meno per qualche infrazione dipende dalla sua iscrizione ai sindacati; da noi non si arriva alla situazione assurda di considerare gli iscritti al sindacato in un particolare modo o come intoccabili. Finchè non si supera un tale concetto non c'è reciproca fiducia, deve essere dimostrata la fiducia; a noi non interessa se il lavoratore è iscritto al sindacato *a* o al sindacato *b*, nè come la pensa; c'interessa come opera. E se lei si riferisce al signor *x* — non faccio nomi, ma lei ha capito a chi alludo —, allora ritorniamo al discorso di prima che è un discorso di uomini.

S E G R E T O . Vorrei sapere da lei come si comporta l'azienda nei confronti dei lavoratori infortunati e dei lavoratori che abbiano bisogno di alcuni giorni di permesso per motivi di famiglia; se i sindacati vengono consultati nelle assunzioni e nei licenziamenti; se l'azienda rispetta le norme relative all'assunzione degli invalidi. Infine, per quanto concerne la fotografia attaccata alla tuta o alla giacca del lavoratore, domando a lei se questo non le sembra un atteggiamento proprio da campo di concentramento, direi assurdo e fuori della realtà del 1969.

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. Sebbene il rischio professionale sia alquanto modesto, gli infortunati comunque esistono. Il nostro medico di fabbrica, a prescindere dalla prassi dell'Istituto infortuni, che non ci riguarda, visita l'infortunato e suggerisce alla direzione del personale qual'è la lavorazione alla quale egli può essere adibito. Si tenga presente, a questo punto, che il 98 per cento dei nostri operai lavora in piedi. Il medico di fabbrica, quindi, fa il suo rapporto, la direzione lo esamina e cerca per l'infortunato una sistemazione adeguata a quanto ha suggerito il medico.

Per quanto concerne l'assunzione e il lavoro degli invalidi, abbiamo — mi riferiscono agli stabilimenti più grossi — circa 2.500 invalidi di vario tipo, di cui il 90 per cento è adibito alle diverse lavorazioni; c'è poi la percentuale dei grandi invalidi, diciamo, cioè quelli che adibiamo a lavori cosiddetti leggeri, compatibili con il loro grado di invalidità.

S E G R E T O . Fate degli esami?

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. La scelta la facciamo sempre nel rispetto delle leggi.

S E G R E T O . E per quanto concerne la fotografia?

F A B R I S, direttore del personale della società Marzotto. A prescindere dal fatto che stiamo esaminando con i lavoratori — non è che lo abbiamo imposto — un sistema di identificazione attraverso cartellini o fotografie, è chiaro comunque che la fotografia ognuno la terrà in tasca; non è detto che la debba attaccare sulla tuta.

P R E S I D E N T E . Ringraziando il dottor Fabris, dichiaro conclusi per questa sera i nostri lavori e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva alle sedute di domani.

La seduta termina alle ore 21,50.