

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— V LEGISLATURA —

## 10<sup>a</sup> COMMISSIONE

(Lavoro, Emigrazione, Previdenza sociale)

### INDAGINE CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE

(articolo 25-ter del Regolamento)

Resoconto stenografico

---

3<sup>a</sup> SEDUTA

GIOVEDÌ 27 MARZO 1969

(Antimeridiana)

---

Presidenza del Presidente **MANCINI**,  
indi del Vice Presidente **BRAMBILLA**

---

## INDICE DEGLI INTERVENTI

PRESIDENTE . . . . .	Pag. 79, 81, 82, 83, 84, 88, 89, 90 91, 92, 93, 95, 97, 99, 100, 101, 102 103, 104, 105, 106, 109, 111, 112 114, 115, 116, 117, 118	<i>Rappresentanti sindacali dei lavoratori:</i>
ABBIATI GRECO CASOTTI Dolores . . . . .	81, 83, 100, 109 110, 111, 113, 117, 118	Società ITALSIDER (Taranto)
ACCILI . . . . .	110, 111	ANTONANTE (CISL) . . . . .
BISANTIS . . . . .	88, 98, 99, 104, 110, 113	COSA (UIL) . . . . .
BRAMBILLA . . . . .	84, 89, 100, 103, 104	ZITTANO (CGIL) . . . . .
CENGARLE . . . . .	85, 86	Società TERNI (Terni)
DI PRISCO . . . . .	84, 85, 93, 94, 95, 96, 110, 113, 115, 116	DEI (CGIL) . . . . .
GATTI CAPORASO Elena . . . . .	95, 96, 97	ROTLI (CISL) . . . . .
MAGNO . . . . .	94, 103	TARANI (UIL) . . . . .
MAZZOLI . . . . .	87, 112	Società PERTUSOLA (Crotone)
POZZAR . . . . .	86, 105, 106, 107, 108, 113, 114	BOSSI (CISL) . . . . .
RICCI . . . . .	105, 108, 109	COLURCIO (CGIL) . . . . .
SEGRETO . . . . .	87, 88, 104, 111, 112	PAPA (UIL) . . . . .
VALSECCHI . . . . .	97, 98	Società LA RINASCENTE (Milano)
VARALDO . . . . .	116	CICIOLLA (CGIL) . . . . .
VIGNOLO . . . . .	88, 97, 110	PIGNI (CISL) . . . . .
		SCALI (UIL) . . . . .
		Società PANCALDI (Bologna)
		BALETTI (CGIL) . . . . .
		BALUGANI (UIL) . . . . .
		SACCOMANI (CISL) . . . . .

*La seduta ha inizio alle ore 9,30.*

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

*A norma dell'articolo 25, ultimo comma, del Regolamento, è presente il senatore Dal Falco.*

*Partecipano i rappresentanti sindacali dei lavoratori delle Società: Italsider (Stabilimento di Taranto), Terni, Pertusola (Crotona), La Rinascente (Milano) e Pancaldi (Bologna).*

**PRESIDENTE.** L'ordine del giorno reca: « Indagine conoscitiva, ai sensi dell'articolo 25-ter del Regolamento, sulla situazione dei lavoratori nelle aziende ».

*Vengono introdotti i rappresentanti sindacali dei lavoratori dello stabilimento di Taranto della società Italsider, signori Antonante, Cosa e Zittano.*

Proseguendo nell'indagine, nella seduta di questa mattina saranno ascoltati i rappresentanti sindacali dei lavoratori delle società Italsider, Terni, Pertusola, La Rinascente e Pancaldi.

Do il benvenuto ai rappresentanti sindacali dei lavoratori della società Italsider e li ringrazio per aver aderito al nostro invito. Vi abbiamo distribuito dei quesiti dai quali avrete desunto l'oggetto della discussione, le notizie cioè che dobbiamo acquisire per potercene poi servire al fine di legiferare sullo statuto dei lavoratori. Logicamente potrete integrare tali quesiti indicando i bisogni e le richieste dei lavoratori dell'azienda di cui fate parte.

Informo la Commissione che per ragioni di tempo dovremo seguire un criterio diverso da quello della seduta di ieri. Dovendo ascoltare questa mattina i rappresentanti sindacali di ben cinque aziende nello stesso arco di tempo, invito questi a sintetizzare

le risposte e gli onorevoli colleghi a rivolgere le domande suppletive non singolarmente, ma un rappresentante per ciascun Gruppo.

**ANTONANTE (CISL).** Ritengo che sia necessario anzitutto dire che le condizioni attualmente esistenti nelle aziende tipo Italsider sono di natura tutt'altro che buona e pongono socialmente il lavoratore in una posizione veramente bassa. Nelle aziende di tipo siderurgico il lavoro è aggravato dalle condizioni ambientali, dall'organico che è molto ridotto e dall'alta produzione. I traguardi di produzione che ogni giorno si sbandierano vengono a gravare ancor di più sui lavoratori, se si pensa che l'organico è minimo e le ore di straordinario sono moltissime: ore di straordinario consumate dal lavoratore nell'ambiente siderurgico, in condizioni ambientali che non si fa niente per migliorare. Da anni i lavoratori continuano ad ammalarsi: nella nostra azienda abbiamo un'altissima percentuale di ammalati, se si pensa che l'età media del lavoratore dell'Italsider è al di sotto dei trenta anni. A completare il quadro c'è poi l'infermeria di stabilimento che non si limita all'opera di pronto soccorso, ma in alcuni casi sostituisce l'INAM. Noi non vogliamo che i medici siano pagati dall'azienda, perchè in tal caso essi devono fare gli interessi dell'azienda e non dei lavoratori. Abbiamo moltissimi casi critici di lavoratori infortunati che il medico di fabbrica, a differenza del giudizio espresso dall'INAM, ritiene in condizione di riprendere il lavoro prima che essi abbiano recuperato la piena efficienza, con conseguente rischio per le loro persone.

Vi è poi il controllo spiegato dall'azienda sui lavoratori, controllo che viene fatto a casa anche il giorno stesso che l'interessato ha comunicato di assentarsi per malattia. Il medico dell'azienda in un minuto, senza neanche visitare, dice: « Lei domani viene al lavoro », e non tiene assolutamente conto che un medico dell'INAM ha riconosciuto al lavoratore cinque o sei giorni di malattia, prescrivendogli delle medicine o degli accertamenti. Noi chiediamo quindi che i medici

siano controllati da una commissione medica, da medici sindacali.

Gli operai quando entrano la mattina nello stabilimento — e lo dico non per fare un quadro nero, ma perchè è la realtà — si domandano se riusciranno a uscirne. Si cerca di nascondere gli infortuni e le malattie; da parte nostra cerchiamo di sapere la qualità e il numero degli infortuni, ma non ci riusciamo.

Altro problema è quello delle punizioni. Queste vengono ad accumularsi su delle schede personali che non spariscono, ma rimangono in mano all'azienda per tutto il periodo che l'operaio dipende da essa, senza essere cancellate. Ciò impedisce che l'operaio veda nella propria attività un fine sociale, lo scoraggia e gli mostra un quadro nero di tutta la situazione. Noi chiediamo che le condizioni ambientali vengano migliorate e contrattate dai sindacati: contrattate nella maniera giusta, sì che i lavoratori possano lavorare con più tranquillità e vedere nel capo, nel superiore, un collaboratore e non già una persona da temere e di cui aver paura.

Il comportamento dei capi verso gli operai dipende senz'altro dalla politica della azienda. L'operaio deve anche subire le conseguenze se una macchina si guasta durante la lavorazione: non si fa un esame tecnico per vedere di chi è la colpa, ma si addebita sempre la responsabilità di quanto successo al lavoratore. Quindi volano punizioni, vengono malattie, infortuni.

Si sente poi la necessità delle assemblee di fabbrica, che riteniamo debbano essere contrattate dai sindacati. Dopo otto ore di lavoro nello stabilimento nelle condizioni che ho detto, il lavoratore non vuol perdere un minuto di più e intende andarsene subito con i mezzi a disposizione. L'assemblea, quindi, deve essere fatta in una certa maniera: all'interno dell'azienda ove si possono raccogliere in un solo momento tutti i lavoratori sì da avere sicure e dirette indicazioni di ciò che gli stessi desiderano.

Dal punto di vista della vita sociale non si è fatto alcun passo in avanti: l'azienda guarda soltanto ed esclusivamente alla produzione. Abbiamo una grossa azienda, una

delle più moderne, ma l'operaio è moralmente in uno stato veramente critico. I lavori vengono programmati in base alle esigenze degli impianti, non tenendo conto delle esigenze dei lavoratori. Ebbene, noi chiediamo che tutto questo venga contrattato.

Problema infortunistico. Ho fatto parte del comitato antinfortunistico e debbo dire che è come se non esistesse: viene fatta una riunione ogni 4-5 mesi e si parla tutt'al più del tipo di utensile per evitare quel dato infortunio, ma non si discute degli infortuni avvenuti e degli accorgimenti per eliminarne le cause. Certo, ci sono molti « quadri » all'interno dell'azienda con le indicazioni « Attenti agli occhi », « Attenti alle mani », eccetera, ma nel concreto non viene effettuato un controllo sulle macchine. Abbiamo 1.200 posti di lavoro e 4 o 5 persone, di cui una a capo, che li controllano. Noi vogliamo una commissione che operi direttamente in questo campo: non che debba decidere, ma che possa far prendere subito dei provvedimenti, operando anche delle modifiche, se necessario, in modo da evitare certi infortuni. L'operaio deve sentirsi un essere umano all'interno della fabbrica (è quanto cerca tramite i sindacati), mentre ora è niente e sta diventando un numero vero e proprio. Egli non ha neppure il diritto di dire la sua, deve eseguire gli ordini e basta, anche se con la sua esperienza ritiene che quell'ordine sia sbagliato e che sarebbe giusto operare in un'altra maniera.

Altra questione è la libertà di sciopero. In occasione degli ultimi scioperi l'azienda ha corrisposto ai dipendenti che non avevano partecipato alla manifestazione di protesta un « sottomano », per cui gli scioperanti hanno avanzato sentite lamentele, sottolineando che non è giusta questa forma subdola di ostruzionismo. Molti hanno pensato: la prossima volta, se mi daranno un compenso, logicamente andrò anche io a lavorare. In tal modo si ostacola la libertà di sciopero che pure è prevista per legge.

ZITTA NO (CGIL). Concordo con quanto ha detto il collega circa gli ambienti di lavoro. Gli stabilimenti dell'Italsider di Taranto, che sono stati costruiti recentemente,

sono stati impiantati con metodi efficienti in relazione alla tecnica della produzione, mentre poi abbiamo dei reparti dove vivere diventa veramente pauroso. Tutti gli impianti di depurazione sono completamente inefficienti. Molte volte abbiamo chiesto alla azienda di prendere atto di questi gravissimi problemi, ma non sono mai stati adottati provvedimenti adeguati.

A Taranto esistono numerosi casi di malattie professionali come la silicosi e l'ernia del disco, ma nonostante ciò l'azienda non si preoccupa di correre ai ripari. I lavoratori chiedono che sia instaurato un sistema di avvicendamento dei dipendenti che operano in quegli ambienti malsani, in maniera da consentire loro di intercalare a periodi di lavoro dei periodi di ossigenazione, perchè è veramente pericoloso per l'incolumità e l'integrità fisica vivere a lungo in ambienti dove ristagna perpetuamente una nuvola di fumo nero, dove s'ingoiano addirittura particelle di silicio e di altri veleni. Mentre i lavoratori in questi casi avrebbero bisogno di particolari cure, quando vengono colpiti dalle citate malattie, l'azienda li mette addirittura in condizione di licenziarsi.

Direi che i rapporti umani fra l'azienda e i dipendenti sono basati su un sistema corporalistico. In particolare i dirigenti sindacali non hanno la libertà di cui dovrebbero godere per esplicitare le loro funzioni. Noi chiediamo quindi il riconoscimento delle sezioni sindacali nell'ambito dell'azienda, perchè i problemi sindacali possano essere affrontati e risolti.

**P R E S I D E N T E .** Esistono sezioni sindacali?

**Z I T T A N O (CGIL).** Esistono ma non sono riconosciute ufficialmente. Se un superiore ci sorprende mentre trattiamo di problemi sindacali con i nostri colleghi può farci un biglietto di punizione. È assolutamente necessario che le sezioni sindacali siano riconosciute.

**A N T O N A N T E (CISL).** Vorrei aggiungere qualcosa circa le assunzioni. Il metodo

usato è quello in vigore ormai da tanti anni: è cambiata soltanto la forma esteriore. L'operaio viene sottoposto a un determinato numero di prove selettive per accertarne la idoneità, quindi viene presentato al capo reparto presso il quale l'aspirante dovrebbe essere impiegato, il quale, prescindendo da tutte le prove sostenute, può dare il suo assenso all'assunzione del giovane o può decidere diversamente. Praticamente le assunzioni avvengono in base a criteri personali dei superiori interessati direttamente alle assunzioni stesse.

A nostro parere, una volta accertata l'idoneità dell'operaio, non ci dovrebbero essere altri criteri di valutazione.

Il collocamento deve essere affidato ai sindacati per tante ragioni; deve essere funzionale e non solo apparente. Tramite i sindacati si deve inviare alle aziende che ne facciano richiesta il personale che risponde alle qualità necessarie. Il sindacato deve poter entrare nel merito delle modalità di assunzione, anche tramite l'organizzazione dell'istruzione professionale. Non è giusto che sul giornale appaiano sempre annunci per richieste di personale specializzato, mentre i nostri specializzati, quelli che nascono e vivono nella zona in cui sorge lo stabilimento, sono costretti ad emigrare soltanto perchè l'azienda assume magari personale di altra città o anche di altri paesi.

**C O S A (UIL).** Vorrei subito precisare qualcosa circa il problema delle condizioni ambientali per poi passare a rispondere alle domande posteci.

Il collega Antonante ha detto che vuole « contrattare »; a mio parere non si devono chiedere soldi, ma macchine. Bisogna migliorare l'attrezzatura tecnica per ridurre i pericoli e migliorare gli ambienti di lavoro. Non servono soldi, ripeto, vogliamo aria pura.

**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 .** Veramente il suo collega intendeva dire proprio quanto sta affermando lei. Non c'è alcuna contraddizione tra le due tesi.

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

**C O S A (UIL).** Nell'ultimo contratto di lavoro sono stati introdotti i comitati paritetici, i quali però sono rimasti sempre sulla carta. Per esempio il comitato paritetico per il premio di produzione esiste, ma in pratica, quando si arriva a tirare le somme, si è costretti ogni anno a fare il braccio di ferro. Senza parlare delle aziende che danno il « sottomano » in occasione di scioperi, o delle famose gratifiche di bilancio ai capi. Il criterio di valutazione è semplice: tu sei stato bravo, 50-100 mila lire; tu sei stato cattivo, niente! Ma queste valutazioni non vengono fatte soltanto in base alla partecipazione o meno a scioperi e alle qualità tecniche degli operai, bensì anche sulla scorta di informazioni che riguardano i singoli individui, circa la loro partecipazione più o meno attiva alla lotta sindacale, se agiscono in modo conforme alla volontà della direzione, se avvicinano i compagni sottoponendo loro giusti problemi di rivendicazioni di qualsiasi tipo, eccetera.

In queste aziende quindi la corresponsione di tali gratifiche avviene in base magari a qualche « accordino » praticamente voluto unilateralmente dalla direzione e che rimane sempre un « accordino » e non già una istituzione come noi vogliamo che sia.

Di questa situazione il datore di lavoro si serve per manovrare le file degli operai e per incentivare la diserzione dalle manifestazioni di protesta, con conseguente aumento del crumiraggio.

**P R E S I D E N T E .** I contratti vengono rispettati?

**C O S A (UIL).** Assolutamente no.

**A N T O N A N T E (CISL).** Noi dobbiamo batterci per far rispettare anche quelli che sono i diritti più elementari che il contratto di lavoro stabilisce. Questo perchè la Commissione interna è pressochè inesistente. Infatti i componenti sono pochi e non possono spostarsi e svolgere la loro opera di controllo e di mediazione se non accompagnati da un rappresentante della direzione. L'operaio che deve fare una lagnanza, spesse volte per timore evita di avvicinare un membro della

Commissione interna, essendo questo sempre affiancato dal rappresentante della direzione. Ripeto che per far rispettare il contratto di lavoro dobbiamo sforzarci giorno per giorno e lottare.

Prendiamo la valutazione del lavoro: esiste una scheda concordata con la direzione e con gli esperti della valutazione che non viene rispettata e non viene aggiornata. L'operaio viene impiegato per mansioni superiori alla sua qualifica e la scheda rimane quella che è, finchè egli non reclama ufficialmente il riconoscimento dell'aggiunta di mansioni; allora si deve cominciare ad accertare le aggiunte di mansioni effettuate, per modo che, prima che la pratica percorra il suo *iter* e la nuova qualifica sia riconosciuta all'operaio, questi fa quel lavoro già da due anni come minimo. E ciò è causa di non pochi infortuni perchè gli operai esplicano un tipo di lavoro cui non sono preparati. La direzione parla in proposito di mansioni analoghe, ma in realtà l'operaio si trova sempre in difficoltà quando deve affrontare un lavoro che non compete alla sua categoria.

**P R E S I D E N T E .** Nell'azienda è rispettata la libertà di opinione? Il lavoratore può esprimere il suo pensiero in materia sindacale, politica, eccetera?

**C O S A (UIL).** Assolutamente no. Ho parlato chiaramente poc'anzi di carriere spezzate, cambiamenti di posto di lavoro, declassazioni: in pratica esistono delle discriminazioni belle e buone. Un meccanico che sta in officina può anche essere trasferito all'altoforno.

**P R E S I D E N T E .** I cambiamenti di posto per discriminazione comportano una declassazione?

**C O S A (UIL).** Praticamente sì, perchè se uno viene trasferito, quasi sempre finisce per essere aggregato a un'altra classe. Può addirittura ricominciare da zero.

**A N T O N A N T E (CISL).** Se la declassazione viene attuata per malattia, si man-

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

tiene l'integrazione del posto di lavoro per un certo periodo. Comunque, come contrattualmente si dice, si viene pagati per il posto di lavoro che si occupa.

**ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES**. C'è la paga di posto, insomma.

**ANTONANTE (CISL)**. Sì.

**COSA (UIL)**. Ma, oltre alla paga c'è anche un aspetto morale che dovrebbe essere tenuto presente. Cioè, se io mi sento portato per un tipo di lavoro, perchè devo andare a svolgerne un altro anche se mi pagano magari di più? Penso che il fattore umano sia un aspetto importante, perchè influisce anche sugli infortuni: infatti, se mi destinano ad un lavoro che non mi piace, sono più soggetto anche a qualche infortunio, come talvolta è avvenuto.

**PRESIDENTE**. Da parte della direzione dell'azienda vengono disposte indagini sulla tendenza politica?

**ZITTANO (CGIL)**. Sì, non apertamente, magari. Qualche giorno fa, tanto per fare un esempio, un dirigente sindacale dell'altoforno è stato individuato, minacciato di trasferimento e di licenziamento per aver svolto attività in un reparto di lavoro.

**COSA (UIL)**. Un altro argomento che mi sembra importante è quello delle assunzioni. Ci sono circa 80.000 domande, ma, sotto sotto, i dirigenti cercano di assumere coloro per i quali hanno avuto migliori informazioni. Basta che uno del vicinato in cui abita un aspirante all'assunzione abbia detto male di lui, anche ingiustamente, perchè non venga assunto.

**PRESIDENTE**. Volete dire, cioè, che le discriminazioni partono dalla fase della pre-assunzione?

**COSA (UIL)**. Sì, perchè appena uno inoltra la domanda di assunzione, gli viene inviato un questionario nel quale inserire le referenze. Da quel momento comincia il mar-

tellamento delle indagini, delle visite mediche e psicotecniche, della mobilitazione e dello sguinzagliamento di tutti gli agenti preposti al particolare servizio di raccolta delle informazioni e delle referenze.

**PRESIDENTE**. Nell'azienda viene praticato un controllo dell'attività lavorativa?

**COSA (UIL)**. Sì.

**PRESIDENTE**. Vi sono circuiti audiovisivi?

**COSA (UIL)**. Sì, ma solo per comunicazioni di lavoro e di servizio.

**PRESIDENTE**. Vi sono guardie giurate?

**COSA (UIL)**. Sì, e molte volte girano in tuta.

**PRESIDENTE**. Entrano nei reparti?

**COSA (UIL)**. Sì e lo fanno ricorrendo a tutti i sotterfugi più meschini, oltre a quello di mettersi la tuta, e se trovano qualcuno che fuma una sigaretta o che si è allontanato momentaneamente dal posto di lavoro fanno rapporto e subito arriva la sospensione.

**PRESIDENTE**. Vengono effettuate ispezioni durante o dopo il lavoro o all'uscita dallo stabilimento?

**ANTONANTE (CISL)**. Sì, all'uscita e, secondo me, da una parte in maniera normale, cioè con l'*imparziale*, dall'altra in una forma che non è la più idonea. Infatti, una volta che, premuto il pulsante, l'*imparziale* ha dato il segnale rosso, l'operaio non passa in una stanza, ma viene perquisito davanti a tutti gli altri: un metodo che democraticamente non va.

**PRESIDENTE**. Per quanto riguarda le sanzioni disciplinari, le punizioni e le

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

multe, viene data al lavoratore la possibilità di difendersi?

*ANTONANTE (CISL)*. Sì, ma solo dopo che la punizione è stata applicata. Al lavoratore, cioè, viene comunicato: sei stato punito per queste ragioni e si applica il provvedimento. Se vuole contestare la punizione il lavoratore deve farlo tramite la Commissione interna. Allora andiamo all'ufficio sindacale e contestiamo il provvedimento in base a quello che ci ha detto il lavoratore e dopo esserci informati sull'andamento dei fatti. Però la direzione, una volta inflitta la punizione firmata dal direttore, difficilmente torna indietro. Non so se sia questione di principio; so soltanto che al massimo noi qualche volta riusciamo a farne ridurre la portata: da un giorno a 3 ore, per esempio. Questo anche se sappiamo che la punizione era ingiusta. Certo non possiamo, per una punizione, organizzare uno sciopero. Sarebbe bene che, prima di infliggere una punizione, la mancanza venisse contestata al lavoratore e che si desse anche alla Commissione interna la possibilità di indagare. Invece ora la possibilità di indagare è riservata solo alla direzione, che si consulta col capo del reparto. Cioè, la direzione comunica al capo del reparto la sua intenzione di infliggere una determinata punizione e il capo reparto approva, magari solo perchè si tratta di un operaio che gli dà fastidio.

*COSA (UIL)*. È proprio così, ci sono delle discriminazioni, per cui se per un operaio era stata proposta una giornata di sospensione, va a finire che la punizione diventa di due giorni di sospensione perchè si tratta di un operaio che dà fastidio al capo reparto.

*PRESIDENTE*. Si può far circolare nell'azienda materiale di propaganda sindacale?

*ANTONANTE (CISL)*. Nell'interno dell'azienda no; il materiale viene distribuito solo all'esterno.

*PRESIDENTE*. L'appartenenza a un sindacato o a un altro costituisce motivo di discriminazione?

*ZITTANO (CGIL)*. Senz'altro: la discriminazione c'è e come.

*BRAMBILLA*. In che cosa consiste questa discriminazione?

*ZITTANO (CGIL)*. In trasferimenti di reparto, in danneggiamenti di carriera, in punizioni, insomma in molte cose. Per esempio, io ero addetto alla manutenzione centralizzata, poi, perchè ero troppo a contatto con molti operai e potevo fare propaganda per la SAS-FIOM, mi hanno mandato alla sbazzatura, dove ho a che fare solo con 20 persone.

*PRESIDENTE*. È ammessa la possibilità di assemblee nella fabbrica? Avete dei locali a disposizione per le assemblee?

*ZITTANO (CGIL)*. No, non c'è niente, non c'è nessuna possibilità.

*PRESIDENTE*. Mai tenute assemblee interne?

*ZITTANO (CGIL)*. Si è tentato di farlo diverse volte, abbiamo avanzato molte richieste, ma finora non se n'è fatto niente.

*ANTONANTE (CISL)*. Questo è un problema che deve essere ancora contrattato con i sindacati.

*DIPRISCO*. Alla base dei diritti dei lavoratori, sui quali verte la nostra indagine, stanno le assemblee. Lasciamo da parte i problemi delle contrattazioni sindacali sugli aspetti sindacali e parliamo delle libertà dei lavoratori; la loro base è l'assemblea di fabbrica. In un'azienda come la vostra, evidentemente, c'è un problema di reparti, di turni. Ma esistono anche vari stadi di assemblea: generale e di reparto. Da quel che abbiamo capito nessun tipo di queste assemblee è stato finora tenuto, perchè la direzione non ha mai dato seguito alle vostre richieste. Eppure siamo in un'azienda a partecipazione statale, per cui non si può non risalire alla famosa circolare di 8-10 anni fa quando l'allora ministro Bo affermò che nelle aziende a partecipazione statale era in

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>o</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

atto questa forma di vita democratica. Invece, a quanto pare, tutto è rimasto sulla carta.

*A N T O N A N T E (CISL).* Formalmente c'è stata quella decisione, ma sostanzialmente non se n'è fatto niente.

*Z I T T A N O (CGIL).* È rimasto tutto sulla carta.

*C O S A (UIL).* Proprio così.

*D I P R I S C O .* Voi avete avanzato la richiesta di tenere assemblee in fabbrica anche durante le ore di lavoro?

*A N T O N A N T E (CISL).* Sì, l'abbiamo chiesto più volte e con maggior frequenza negli ultimi tempi, proprio a seguito della necessità che se ne avverte. Come ho detto prima, è difficile riuscire a raggruppare gli operai fuori della fabbrica, mentre è più facile farlo internamente, magari per settori, per reparti. Si potrebbe anche arrivare ad assemblee alle quali ogni reparto mandi i suoi rappresentanti.

*D I P R I S C O .* E per quanto riguarda il problema delle riserve?

*A N T O N A N T E (CISL).* È un problema molto grosso, che abbiamo prospettato molte volte, lamentando che non esista nello stabilimento un centro rimpiazzi adeguato. Infatti, c'è solo un centro-base, con un livello di classe 3 che non può essere assolutamente in grado di provvedere a sostituzioni per elementi di classe 12 o 15, in quanto il personale non possiede l'addestramento necessario.

*D I P R I S C O .* Quindi, quando in un reparto vengono meno uno o due elementi per malattia il lavoro viene svolto dai superstiti.

*A N T O N A N T E (CISL).* Sì, si dividono la paga dell'operaio o degli operai mancanti. Però noi abbiamo fatto presente che

non vogliamo questo, che preferiamo che ci siano i rimpiazzi.

*C O S A (UIL).* Il fatto è che ai centri-base affluiscono tutti quegli operai che non sono più in grado di svolgere un lavoro continuo; ve ne sono addirittura alcuni che non possono nemmeno più spazzare.

*C E N G A R L E .* Dalla discussione mi sembra sia emerso un quadro sufficientemente ampio della realtà esistente nell'Italsider. Perciò mi limito a porre ai rappresentanti sindacali queste quattro domande:

1) per quanto riguarda l'attività della Commissione interna, essa è regolata dagli accordi interconfederali generali o si muove in base anche ad accordi aziendali contrattati dalle organizzazioni sindacali?

2) è stato affrontato il grosso argomento del lavoro straordinario. Mi sembra si tratti di un problema oltremodo importante anche perchè l'azienda pare ricorra al lavoro straordinario nonostante sia in presenza di 80.000 domande di assunzione. Dinanzi a questo fenomeno, la Commissione interna è ricorsa o no all'Ispettorato del lavoro? Sapeste che vi sono particolari norme secondo cui il lavoro straordinario non può essere che saltuario. C'è stato un intervento da parte dell'organo di tutela dello Stato? E se c'è stato o se non c'è stato e non c'è, la Commissione interna si è interessata di denunciare questo stato di cose?

3) avete accennato al problema delle perquisizioni; queste perquisizioni hanno dato alle volte esito positivo? E, in tal caso, le multe, le punizioni che sono state comminate sono state prima sottoposte all'esame della Commissione interna per giudicare se era il caso di ridimensionarle?

4) voi indubbiamente sarete in contatto con i vostri colleghi del Nord; vi risulta che ci sia una differenza sul piano del trattamento economico, delle paghe di posto, degli incentivi, dei cottimi rispetto a loro?

*A N T O N A N T E (CISL).* Per quanto riguarda la libertà della Commissione interna, essa non è regolata da alcun accordo interno

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

di stabilimento; la Commissione si attiene agli accordi interconfederali.

C E N G A R L E . Potete girare per i reparti?

A N T O N A N T E (CISL). Per quanto riguarda la libertà della Commissione interna, non vorrei trattare casi singoli; però debbo dire che l'altro giorno mi ha chiamato il capo reparto perchè un operaio aveva litigato con il capoturno ed erano volate parole grosse. Allora, poichè non mi sembrava opportuno che la cosa arrivasse alle orecchie del direttore, ho lasciato il mio posto di lavoro in quanto lo potevo lasciare, anche perchè mi trovavo in compagnia di altri operai, e ho detto al capo reparto che entro una diecina di minuti avrei ripreso il mio lavoro. Mi è stato in seguito rinfacciato di aver abbandonato il lavoro senza permesso. Eppure si trattava di salvare un operaio padre di cinque figli; e in fondo la colpa non era dell'operaio, ma del capo che era nervoso e quella mattina vedeva tutto nero; e ciò può causare, di riflesso, la rovina di una famiglia.

Noi abbiamo chiesto, in molte occasioni, di avere più libertà, come Commissione interna, perchè sostanzialmente noi prepariamo dei programmi, per la risoluzione dei problemi, che formalmente possono anche andar bene, ma sostanzialmente non si risolve niente e i lavoratori continuano a vivere nella stessa maniera, subendo tutte le angosce possibili.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, io giorni fa ho presentato reclamo all'ufficio sindacale per tre operai che avevano effettuato un lavoro continuativo di 21 ore e mezza. Il centro meccanografico non può assorbire più di 16 ore e le rimanenti vengono messe sul cedolino paga come extra compenso. Le 16 ore di lavoro possono anche essere tollerate quando l'operaio presta servizio a un posto di lavoro controllato, ma non sono concepibili per la manutenzione.

C E N G A R L E . E l'Ispettorato del lavoro cosa ne dice?

A N T O N A N T E (CISL). L'Ispettorato del lavoro non ha risposto. Noi vogliamo che esso abbia un ufficio nell'azienda. Forse quello che noi chiediamo è troppo, ma si deve tener conto che in sei anni abbiamo visto i funzionari dell'Ispettorato, di sfuggita, un paio di volte.

C O S A (UIL). L'altro organo che ci dovrebbe tutelare è l'ENPI. Invece a me pare che sia un'istituzione dei datori di lavoro...

A N T O N A N T E (CISL). È certo che quando un operaio colpito da licenziamento non ha il tempo di avere dei contatti con noi, viene messo subito fuori.

C E N G A R L E . C'è stato il caso di operai trovati in possesso di oggetti appartenenti alla società?

C O S A (UIL). Un catenaccio, una chiave inglese... Per questo hanno licenziato un padre di quattro figli.

A N T O N A N T E (CISL). Dopo il licenziamento arriva alla Commissione interna la copia della motivazione. Se poi l'operaio ritiene ingiusto il provvedimento, si rivolge ai sindacati; però non c'è più nessuna possibilità di revocarlo.

C E N G A R L E . Qual è la differenza di trattamento tra voi e i vostri colleghi del Nord?

A N T O N A N T E (CISL). Innanzi tutto essi hanno un'indennità di stabilimento di gran lunga superiore alla nostra. E anche se non si può parlare di differenza economica, si può però parlare di mansioni aggiunte non retribuite, di prezzi non controllati, delle case per i lavoratori che costano 30.000 lire al mese. Insomma una quantità di cose...

P O Z Z A R . All'Italsider pagate una pigione di 30.000 lire al mese?

A N T O N A N T E (CISL). La ritenuta viene fatta col cedolino paga. Le abitazioni sono a riscatto, pagabili in dieci anni.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**M A Z Z O L I**. Desidererei sapere se c'è l'apprendistato, se c'è il servizio di assistenza e come funziona; come si gestiscono i fondi sociali; se vi è un impianto di amplificazione presso la sede della Commissione interna.

**A N T O N A N T E (CISL)**. L'apprendistato viene fatto tramite il COFAP e dopo un certo numero di mesi i ragazzi vengono mandati in stabilimento per fare un tirocinio pratico, però senza retribuzione. Da quel che mi risulta non hanno assicurazione all'interno. Anche noi ci sentiamo responsabili di quei ragazzi e siamo costretti a lasciarli fuori a lavorare affinché non succeda loro qualcosa di grosso, anche perchè vengono pagati al massimo mille lire al giorno e sono impegnati per tutta la giornata lavorativa.

Quello dei fondi sociali è un altro problema. Su di essi non c'è nessuna trattativa, però noi ci troviamo un po' avvantaggiati in alcuni punti e svantaggiati in altri. Ci sono commissioni che vengono elette dai rappresentanti sindacali per conoscere la disponibilità dei fondi e come vengono spesi.

**M A Z Z O L I**. So che c'è una sezione culturale.

**A N T O N A N T E (CISL)**. La sezione culturale è molto inadeguata a quell'evoluzione sociale che noi chiediamo. Esiste una biblioteca che non ci dà nessuna possibilità di consultazione, anche perchè abbiamo chiesto che a Taranto venga istituito un circolo aziendale efficiente, ma siamo tuttora costretti ad andare alla Lega navale pagando 60.000 lire al mese.

**S E G R E T O**. Avete parlato di informazioni che l'azienda prende in vista delle assunzioni. Chi si occupa di prendere le informazioni, i carabinieri?

**Z I T T A N O (CGIL)**. Di solito queste informazioni le prendono i loro sbirri. I carabinieri, non so...

**S E G R E T O**. Riguardo alle condizioni infortunistiche e alle malattie professio-

nali, quale di queste situazioni va attribuita ai ritmi sostenuti di lavoro, oppure a guasti o a difetti di macchinario?

**A N T O N A N T E (CISL)**. Il 60 per cento degli infortuni dipende dal ritmo di lavoro e dallo straordinario, perchè se noi andiamo a guardare, la maggior parte degli infortuni capita sempre dopo le ore normali di lavoro.

**C O S A (UIL)**. Sono tre le cause: ambiente, ritmo e saturazione.

**S E G R E T O**. Si è parlato di lavoro straordinario: nel momento in cui il lavoratore si rifiuta di farlo, quale atteggiamento assume l'azienda?

**C O S A (UIL)**. Un operaio deve fare 12 ore. Non le fa? Punizione. Oppure lo si considera un « lavativo » e viene trasferito a un altro reparto. E comincia allora la *via crucis* di questi lavoratori.

**S E G R E T O**. Voi avete parlato del medico dell'INAM e del medico di fabbrica. Se a un dato momento il medico dell'INAM assegna un periodo di riposo all'operaio e il medico di fabbrica modifica quel referto, il medico dell'INAM quale atteggiamento prende?

**C O S A (UIL)**. Passivo, passivissimo. C'è tutto un collegamento...

**S E G R E T O**. I lavoratori infortunati che subiscono una diminuzione di capacità lavorativa, dove vengono adibiti alla ripresa del lavoro?

**A N T O N A N T E (CISL)**. Il lavoratore viene giudicato dal medico di fabbrica. Se egli ha subito una riduzione di capacità lavorativa del 20 per cento, il medico di fabbrica lo ritiene idoneo al lavoro normale. A meno che non si tratti di una menomazione a una mano che non gli permetta di impugnare determinati strumenti. Allora si cerca di spostarlo a qualche altro reparto. Però gli spostamenti, la maggior parte delle volte, non

corrispondono alle esigenze dell'operaio infortunato. Allora dobbiamo cercare noi di intervenire, ma il fatto è che i posti per tutti gli invalidi non ci sono.

**S E G R E T O** . Quindi li licenziano?

**A N T O N A N T E (CISL)**. No, non hanno mai licenziato nessuno. Però posti per tutti questi invalidi non ce n'è.

**S E G R E T O** . Le punizioni che l'azienda infligge sono punizioni dovute a mancanze reali del lavoratore o in effetti sono erogate in relazione al fatto che il lavoratore appartiene ad un sindacato o ha manifestato determinate idee politiche?

**A N T O N A N T E (CISL)**. È un po' difficile dire questo, in quanto la motivazione viene redatta dal capo reparto e quella motivazione difficilmente viene modificata. Quello che noi vogliamo è che, prima di redigere la motivazione, sia sentita la Commissione interna e siano sentiti i sindacati.

**S E G R E T O** . Quando l'azienda licenzia un lavoratore, la Commissione interna viene consultata?

**A N T O N A N T E (CISL)**. Alla Commissione interna, per conoscenza, viene mandata una copia della lettera di licenziamento. Questo l'avevo già detto.

**S E G R E T O** . Quindi non viene consultata?

**A N T O N A N T E (CISL)**. No.

**V I G N O L O** . Vorrei chiedere se esistono cartelle personali o schedari in cui, oltre alla situazione della carriera del lavoratore, è riportata anche la sua vita privata.

**A N T O N A N T E (CISL)**. Questa cartella esiste. Da essa risultano tutte le giornate di lavoro effettuate, tutte quelle di malattia o di infortunio, le punizioni subite. Da tutto ciò poi vien fuori il giudizio sul lavoratore.

**V I G N O L O** . Viene anche riportata l'adesione ad un determinato sindacato politico?

**Z I T T A N O (CGIL)**. Questo riguarda la pratica di assunzione.

**V I G N O L O** . Si collega al fatto che le guardie giurate dell'azienda assumerebbero all'esterno le informazioni sulla vita privata dell'operaio: su questo non ci sono dubbi. È appurato il fatto che l'azienda paga agenti di vigilanza che operano all'esterno della azienda stessa.

**A N T O N A N T E (CISL)**. Voglio chiarire un po' questo punto. Da quello che ci risulta, l'azienda non paga agenti esterni. Le guardie giurate da noi hanno un'altra incombenza, operano in un altro senso. Noi le chiamiamo vigilanti: sono dipendenti dell'Italsider che vengono inquadrati come operai.

**P R E S I D E N T E** . Queste domande le rivolgeremo ai datori di lavoro.

**B I S A N T I S** . Vorrei chiedere quanti sindacati ci sono all'Italsider, quanti sono gli iscritti, se viene praticata la consulenza antinfortunistica, quante vertenze sindacali sono state promosse e qual'è stato il loro esito.

**Z I T T A N O (CGIL)**. I sindacati sono tre, affiliati all'UIL, CGIL e CISL; il numero degli iscritti non lo conosco con precisione. Esiste un comitato antinfortunistico, ma non funziona. La fine delle vertenze sindacali che sono state iniziate è ancora attesa.

**P R E S I D E N T E** . A questo punto credo che possiamo concludere.

**A N T O N A N T E (CISL)**. Questa è la prima volta che viene interpellata la base: per noi ciò ha un significato grandissimo e rappresenta un risultato molto positivo. Vorremmo però avere una risposta. Entro quanto tempo potremo averla?

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**P R E S I D E N T E .** Non possiamo dirlo. Ringraziamo i rappresentanti dei lavoratori della società Italsider per le notizie forniteci.

*Vengono introdotti i rappresentanti sindacali della società Terni, signori Dei, Rotili e Tarani.*

La nostra indagine riguarda la conoscenza di quelle che sono le condizioni dei lavoratori all'interno dell'azienda, sia per quanto concerne i diritti individuali di libertà, sia per quanto riguarda la libertà dell'attività sindacale nell'azienda stessa.

Ci interessa sapere innanzitutto se i lavoratori sono liberi di esprimere all'interno dell'azienda la propria opinione sindacale o politica.

**T A R A N I (UIL).** Io direi che in questo campo, negli ultimi tempi, si è modificato qualcosa. Però non sarebbe nemmeno esatto affermare che nell'azienda tutto procede nella più ampia libertà sindacale. Ci sono ancora delle grosse difficoltà da superare in questo senso. Noi siamo onorati della nostra convocazione questa mattina al Senato e diciamo che sarebbe opportuno arrivare quanto prima ad una soluzione di carattere legislativo che consenta al lavoratore una più ampia tranquillità all'interno dell'azienda.

Ripeto, qualcosa è mutato in questi ultimi tempi, però a mio avviso le aspirazioni dei lavoratori non sono tutelate ampiamente, cioè nell'azienda non si ha quella ampia libertà che loro vorrebbero.

**P R E S I D E N T E .** Il lavoratore può far circolare del materiale di propaganda, può esprimere liberamente il proprio pensiero durante le ore di lavoro?

**T A R A N I (UIL).** Dopo l'orario di lavoro senz'altro, ma durante le ore lavorative ci sono delle limitazioni.

**B R A M B I L L A .** Quali sono le limitazioni?

**R O T I L I (CISL).** Io allargherei un po' la domanda. Per quanto riguarda le libertà sindacali, cioè le rappresentanze all'interno dell'azienda, direi che alla Terni siamo in regola: abbiamo Commissione interna, abbiamo comitati paritetici. Però nel momento in cui questi organi di rappresentanza dovrebbero operare fattivamente per risolvere i conflitti che possono nascere nella azienda tra lavoratori e direzione, non è possibile intavolare trattative.

Direi, cioè, che la Commissione interna subisce un po' l'influenza dell'azienda. Per non parlare, poi, del comitato tecnico paritetico, che è stato l'ultima conquista sindacale all'interno della nostra azienda: questo comitato ha cominciato ad operare con una certa buona disposizione iniziale da parte dell'azienda stessa; poi, man mano che si è andati avanti, abbiamo visto che trovava ostacoli notevoli. In altri termini, l'organo collegiale cui tutti si erano ispirati all'inizio, l'organo che avrebbe dovuto svolgere in materia di qualificazione, di sicurezza, eccetera, delle rivoluzioni — per usare un termine in voga — a mio giudizio invece subisce dei contraccolpi perchè non c'è la necessaria collaborazione fra rappresentanti delle organizzazioni sindacali e rappresentanti aziendali.

**P R E S I D E N T E .** Poi arriveremo anche a questo punto. Passiamo ora ad un'altra domanda: la direzione aziendale dispone indagini circa le opinioni politiche dei lavoratori? Cioè interessa alla azienda conoscere il pensiero politico del lavoratore o la sua appartenenza a un sindacato? La azienda si serve poi di questi elementi per applicare trattamenti diversi a seconda del pensiero politico o dell'appartenenza al sindacato?

**D E I (CGIL).** L'azienda conosce l'appartenenza del lavoratore al sindacato perchè, per delega di questo, fa delle trattenute sulla busta paga.

**P R E S I D E N T E .** E l'azienda si serve di questo per fare opera di discrimi-

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

nazione nei confronti del lavoratore a seconda delle di lui opinioni politiche?

*D E I (CGIL)*. Insomma, fa una politica un po' blanda. In qualche reparto forse qualche lavoratore è soggetto all'individuazione di appartenenza ad una sezione sindacale; in altri reparti, dove ad esempio non ci sono contrasti di lavoro, l'azienda vi sorvola.

*P R E S I D E N T E*. Allora in che cosa si concretano questi atteggiamenti dell'azienda? Si concretano in punizioni, in spostamenti, in declassazioni?

*D E I (CGIL)*. In spostamenti di posto. Il lavoratore che reclama di più, viene spostato a un livello inferiore in modo che perde una certa aliquota di paga.

*P R E S I D E N T E*. Le attività sindacali vengono sottoposte a particolari controlli, a particolari attenzioni da parte dei capi dell'azienda o è possibile svolgere liberamente questa attività?

*D E I (CGIL)*. Io sono attivista e inoltre responsabile del sindacato. Finora nel mio reparto non è successo niente.

*T A R A N I (UIL)*. È un po' difficile rispondere alla domanda con precisione perchè ci sono molti motivi e molte cose... Però dobbiamo dire che almeno nella nostra azienda non c'è situazione di coercizione nei confronti dei dirigenti sindacali.

*P R E S I D E N T E*. Voi fate parte della Commissione interna?

*R O T I L I (CISL)*. Nessuno di noi.

*P R E S I D E N T E*. La Commissione interna viene limitata nella sua attività? In altri termini, incontra difficoltà o può svolgere normalmente il suo lavoro?

*T A R A N I (UIL)*. Incontra difficoltà soltanto dal punto di vista del tempo utile per esplicare il suo compito; le ore a disposi-

zione sono limitate e questo costituisce una difficoltà.

Però non credo che l'azienda eserciti una pressione sull'attività vera e proprio della Commissione interna.

*P R E S I D E N T E*. I rappresentanti della Commissione interna possono entrare nei reparti, parlare con gli operai?

*T A R A N I (UIL)*. Con l'autorizzazione dell'azienda.

*P R E S I D E N T E*. E devono chiederla preventivamente?

*T A R A N I (UIL)*. Nella pratica forse c'è qualche scappatella. Però ogni Commissario di fabbrica deve chiedere il permesso.

*P R E S I D E N T E*. Se il rappresentante entra nei reparti e discute con gli operai, l'azienda lascia fare?

*D E I (CGIL)*. I capi dei reparti reclamano in direzione e la direzione allontana i membri della Commissione interna.

*R O T I L I (CISL)*. Vi è ad ogni modo da distinguere tra settori: nel settore impiego questo fatto è da escludere.

*P R E S I D E N T E*. L'azienda attua particolari sistemi di controllo sullo svolgimento del lavoro? Vi sono, ad esempio, apparecchiature audiovisive?

*D E I (CGIL)*. No.

*P R E S I D E N T E*. Vi sono guardie giurate?

*T A R A N I (UIL)*. Adesso è un po' di tempo che l'opera delle guardie giurate è limitata all'esterno; esse sono state escluse dall'entrare nei reparti.

*P R E S I D E N T E*. Quante sono le guardie giurate?

*T A R A N I (UIL)*. Cinquanta-sessanta.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**PRESIDENTE.** E il personale a quante unità ammonta?

**TARANI (UIL).** Sulle cinquemila unità. Le guardie giurate svolgono la loro attività soltanto in portineria, nel controllo materiale dei beni immobili.

**PRESIDENTE.** All'uscita vi sono controlli di carattere personale come perquisizioni?

**TARANI (UIL).** Abbiamo una suoneria automatica.

**DEI (CGIL).** All'uscita ognuno spinge il pulsante: se viene rosso passa in portineria e viene perquisito, altrimenti esce liberamente.

**PRESIDENTE.** Come avviene il controllo delle assenze per malattia? Per mezzo dell'INAM? E qual è il rapporto tra INAM e medico di fabbrica?

**TARANI (UIL).** In questi ultimi tempi si è verificato qualche caso di controllo sui malati da parte dell'azienda con un suo medico di fiducia, mentre noi diciamo che quando un lavoratore è malato, l'azienda non dovrebbe avere alcun diritto di inviare a casa il medico. Ripeto, in questi ultimi tempi qualche caso si è verificato: l'azienda si giustifica affermando che si tratta di casi recidivi, di elementi che sono malati con frequenza.

**PRESIDENTE.** Ma generalmente viene acquisito come un dato certo il certificato del medico dell'INAM, oppure quest'ultimo viene contestato?

**TARANI (UIL).** No, viene accettato. Soltanto sporadicamente si effettua qualche controllo.

**PRESIDENTE.** E nel caso in cui il medico di fabbrica non accerti la malattia già riconosciuta dal medico dell'INAM, che cosa avviene?

**TARANI (UIL).** Il lavoratore viene diffidato a riprendere servizio.

**ROTTOLI (CISL).** Anche qui la situazione è diversa tra operai e impiegati. Per gli impiegati della Terni c'è una cassa mutua aziendale. L'impiegato così si può rivolgere ai medici interni oppure a dottori esterni. Se la visita è effettuata da uno dei due dottori interni, allora tutto passa per le vie normali; il discorso si fa invece più complesso quando il paziente è assistito da un medico esterno. In questo caso c'è la visita fiscale a casa, controlli continui, eccetera.

**PRESIDENTE.** Come avviene la applicazione di sanzioni disciplinari nei riguardi di operai che commettono una infrazione? Vengono concordate con la commissione interna? La punizione inflitta viene preventivamente notificata al lavoratore in modo da permettergli una autodifesa o no?

**DEI (CGIL).** No. Un operaio che rimanga vittima di un infortunio (mi riferisco agli infortuni lievi) viene diffidato con una lettera dalla direzione perchè in avvenire non sia più negligente al punto da incorrere in infortuni, quasi che l'operaio si ferisse per divertimento. Si sono verificati dei casi veramente sconcertanti. Un operaio che lavorava su una scala scivolò e riportò una contusione al torace che lo costrinse ad assentarsi dal lavoro: il giorno successivo la Direzione gli inviò una lettera in cui si diceva chiaramente che se fosse scivolato un'altra volta avrebbe rischiato il licenziamento. Credo che nessuno ci provi gusto a rimanere vittima di infortuni sul lavoro.

**PRESIDENTE.** Va bene, ma la domanda era un'altra. Precisamente: nel momento in cui l'operaio viene ritenuto colpevole di una certa infrazione, il provvedimento che la direzione intende prendere nei suoi confronti gli viene notificato prima che sia reso operativo o no? Gli si dà una possibilità di difesa?

**DEI (CGIL).** No.

*T A R A N I (UIL)*. Per questi casi si rispetta una certa prassi. La direzione del personale invia il rapporto di punizione al capo reparto, che dà il suo giudizio, confermando o meno che l'infrazione merita quella determinata punizione: egli quindi può proporre anche una di minore entità, se lo ritiene più giusto. In base a questo giudizio la direzione applica la sanzione disciplinare: multa, sospensione, eccetera.

La Commissione interna in questi casi interviene soltanto se l'interessato, ritenendo di essere stato punito in modo eccessivo, si rivolge ad essa e ne chiede espressamente l'intervento.

*P R E S I D E N T E*. Vorrei sapere se vengono praticati trattamenti economici particolari a favore di lavoratori che si sono astenuti dal partecipare a manifestazioni di protesta, scioperi e così via.

*D E I (CGIL)*. Non si sono mai verificati casi del genere.

*P R E S I D E N T E*. Non si verifica che i cosiddetti « crumiri » vengano compensati con premi particolari?

*T A R A N I (UIL)*. In linea di massima no. È chiaro che un capo reparto potrà dare di un elemento un giudizio migliore di quello di un altro, magari basandosi anche su considerazioni di questo genere, ma in linea di massima, ripeto, questo non avviene.

*P R E S I D E N T E*. Vi sono le assemblee di fabbrica?

*R O T I L I (CISL)*. Non abbiamo diritto a tali assemblee.

*P R E S I D E N T E*. La Commissione interna le ha richieste?

*D E I (CGIL)*. Sì, ma sono state rifiutate. Secondo le norme del contratto di lavoro la azienda dovrebbe metterci a disposizione dei locali, ma finora non si è fatto nulla in questo senso.

*P R E S I D E N T E*. Gli operai dispongono di spazi per affiggere eventuali comunicati?

*D E I (CGIL)*. All'ingresso dello stabilimento c'è un apposito quadro.

*P R E S I D E N T E*. I rappresentanti sindacali dispongono di permessi retribuiti o non retribuiti, oppure devono adoperarsi come meglio possono durante i ritagli di tempo per svolgere la loro attività?

*T A R A N I (UIL)*. Esistono dei permessi sindacali che sono concessi e garantiti dal Direttivo provinciale; non c'è un regolamento che stabilisca di quante ore libere essi possono fruire ma per lo meno otto ore al mese vengono loro concesse.

*P R E S I D E N T E*. Avete detto che le sezioni sindacali non esistono. Vorrei sapere con precisione se non esistono proprio o se esistono e non sono riconosciute.

*T A R A N I (UIL)*. L'azienda ha contatti direttamente con la segreteria provinciale del sindacato, non con le sezioni sindacali.

*P R E S I D E N T E*. Quali compiti svolge la Commissione interna?

*T A R A N I (UIL)*. Principalmente si occupa di questioni assistenziali. Comunque anche questo settore è praticamente in mano all'azienda. La Commissione interna partecipa alle riunioni di alcune altre commissioni create all'interno dell'azienda per decidere la concessione di prestiti, l'assegnazione di abitazioni sociali e simili: comunque la sua attività è molto limitata. Peraltro l'azienda si premura di invitarla a partecipare a qualche discussione.

*R O T I L I (CISL)*. Il lavoro che svolge la Commissione interna è soltanto marginale. Le cause che hanno relegato la Commissione interna a questi compiti sono da attribuirsi forse in parte ai componenti della Commissione stessa, ma principalmente al-

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

l'azienda che non permette di sviluppare certi discorsi.

*T A R A N I (UIL)*. La diminuita attività della Commissione interna dipende anche dal fatto che oggi sono intervenute nuove norme contrattuali che regolano determinati aspetti della materia sindacale, prima lasciati all'arbitrio dei datori di lavoro, per cui la Commissione interna per forza di cose doveva intervenire molto più spesso in difesa dei lavoratori.

*D E I (CGIL)*. Vorrei precisare che fino a non molti anni fa i membri della Commissione interna potevano assentarsi dal lavoro, mentre adesso su 13 membri soltanto tre sono liberi di farlo e gli altri devono lavorare come qualsiasi collega, quindi la loro attività è logicamente limitata.

*P R E S I D E N T E*. Esistono circoli culturali e ricreativi nell'azienda?

*T A R A N I (UIL)*. Sì, sono diretti a mezzadria, si potrebbe dire: cioè da un comitato composto di rappresentanti dei lavoratori e dell'azienda. I lavoratori per esservi ammessi devono pagare la quota per l'iscrizione all'ENAL. Le iniziative sono per lo più dell'azienda, che vi provvede con fondi propri.

*P R E S I D E N T E*. Certamente si terranno delle conferenze, dei dibattiti: i temi da chi vengono proposti, e i conferenzieri da chi vengono scelti?

*R O T I L I (CISL)*. Dall'azienda.

*D I P R I S C O*. Le mie domande hanno bisogno di una premessa. Noi ci troviamo ora di fronte a rappresentanti di un'azienda che ha una lunga tradizione di lotte operaie, non si è formata in poco tempo. Quindi, le domande che possiamo loro rivolgere sono un po' diverse da quelle che abbiamo indirizzato ai rappresentati venuti finora davanti alla nostra Commissione. Vi pregherei solo di una certa spregiudicatezza, perchè vorremmo arrivare a redigere nuove e valide norme in difesa dei lavorato-

ri delle aziende, dato che quelle attuali hanno bisogno di essere molto aggiornate.

Voi, dicevo, siete rappresentanti di una azienda di lunga tradizione di lotte operaie. L'età media dei lavoratori penso sia piuttosto elevata. Esiste però all'interno della azienda un gruppo di giovani. Che reazioni avete rilevato in questi giovani di fronte al tipo di ambiente di lavoro, al ritmo di lavoro, al comportamento dei capi dei vari reparti? Ecco, vorrei che ci faceste un quadro della situazione di questi giovani.

*D E I (CGIL)*. Proprio perchè sono giovani, hanno uno spirito che è diverso dal nostro, è migliore. Però trovano delle grandi difficoltà ad ambientarsi, perchè i locali sono rimasti quelli di tanti anni fa, vecchi, polverosi, nocivi, perchè il ritmo di lavoro è troppo intenso. Essi provano un vero e proprio malessere fisico, si stancano molto, ed hanno difficoltà nei rapporti con i capi reparto, perchè questi ultimi, purtroppo, cercano di far lavorare sempre di più gli operai. I giovani faticano molto a tener dietro a questo ritmo, anche perchè il compenso non è proporzionato alla quantità del lavoro. Difatti, quando si dibattono i problemi interni, i giovani sono i primi a rispondere alle convocazioni, sono i primi a protestare, chiedendo ritmi di lavoro controllati e compensati.

A proposito dell'ambiente di lavoro, devo precisare che, a forza di protestare, a forza di assemblee sindacali, siamo riusciti a creare un comitato per la nocività: un grande passo, il cui merito va riconosciuto alla azienda. Cioè, di comune accordo con l'azienda abbiamo scelto un ente, il Comitato nazionale delle ricerche, e gli abbiamo affidato una serie di ricerche nei vari reparti per lo accertamento della loro nocività. Tali ricerche sono in corso; alcuni reparti, ultimo in ordine di tempo la fonderia, sono già stati ispezionati. Alla fine, il CNR comunicherà i risultati e stabiliremo se sia il caso di apportare delle modifiche, dei miglioramenti per combattere la nocività.

*P R E S I D E N T E*. I ritmi di lavoro sono spesso causa di infortuni? Ossia, la

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

stanchezza determinata dagli intensi ritmi di lavoro favorisce gli infortuni?

*T A R A N I (UIL)*. In qualche caso questa è stata la causa.

*D I P R I S C O*. In relazione a questo problema, in un'azienda come la vostra esiste una squadra di lavoratori in grado di completare le squadre normali in caso di assenza di qualche operaio? Credo che al giorno d'oggi questa sia ovunque una delle più grosse questioni.

*D E I (CGIL)*. Non ci sono riserve, per cui se a qualche squadra viene a mancare qualche elemento, gli altri devono aumentare e intensificare il loro lavoro. La Commissione interna si è interessata a questo problema e ha chiesto che la paga del lavoratore mancante venga attribuita agli altri che ne svolgono il lavoro.

*D I P R I S C O*. Non saremmo del parere che in questi casi l'operaio mancante fosse sostituito da un altro.

*D E I (CGIL)*. Certo, però siccome questo non è stato possibile, abbiamo chiesto per lo meno che chi lavora di più venga maggiormente compensato.

*D I P R I S C O*. Voi sapete che, almeno a nostro parere, una delle questioni fondamentali è il riconoscimento del diritto di assemblea, che può essere generale o anche di reparto, assemblea intesa come il luogo nel quale vengono impostati e discussi i problemi da avviare più urgentemente a soluzione. Mi pare che alla prima domanda abbiate risposto che la Commissione interna ha chiesto qualche volta la possibilità di tenere assemblee: qual è stata la risposta dell'azienda, positiva o negativa?

*D E I (CGIL)*. È stata negativa. Il fatto è che quando cerchiamo di riunire i lavoratori fuori dell'azienda, al massimo riusciamo a raccoglierne un terzo. Poterci riunire invece all'interno dell'azienda sarebbe l'ideale.

*M A G N O*. Ma c'è tra i dipendenti un orientamento a farsi riconoscere questa esigenza?

*D E I (CGIL)*. Sì.

*R O T I L I (CISL)*. Finora ci sono state convocazioni di assemblee solo al di fuori dell'azienda, da parte di gruppi di lavoratori, impiegati, operai, dato che abbiamo sempre incontrato ostacoli da parte dell'azienda nell'ottenere assemblee interne. Noi auspichiamo, pertanto, che la nuova legge sancisca il diritto di assemblea all'interno delle aziende, in modo che i sindacati possano avere effettiva cittadinanza nell'azienda. Sarà poi materia di contrattazione da parte delle organizzazioni sindacali stabilire i modi, i tempi di effettuazione delle riunioni.

Vorrei ora riallacciarmi alla prima domanda, ossia a come si trovano i giovani al momento in cui entrano per la prima volta nell'azienda. Direi che già al momento della assunzione si trovano di fronte al più completo disagio. Intanto ci sono i giovani che entrano con un diploma o, comunque, con la frequenza di un istituto superiore e che vengono adibiti a lavori manuali come caropontisti o agganciatori. Si tratta di un grosso problema che rappresenta una delle questioni di base della situazione sociale italiana, senza la cui soluzione non si potranno avviare altre e più massicce innovazioni. Così come stanno le cose, quasi sempre un giovane che entri in un'azienda come la nostra si trova di fronte a una realtà mortificante. Il fatto è che l'ambiente è sempre quello vecchio, risente delle scorie di tanti anni fa e il giovane si trova di fronte a mentalità che non condivide anche se ultimamente c'è stata, da parte delle classi più anziane dello stabilimento, una certa disposizione a recepire le istanze che vengono dai giovani. Il fatto è che, dopo un periodo di 10-15 anni in cui le assunzioni erano rimaste sospese, in questi ultimi 5-6 anni sono entrati alla Terni folti gruppi di giovani.

Voglio mettere in risalto i rapporti che esistono fra capi e operai. Qui possiamo distinguere tra capi che effettivamente capiscono le istanze che vengono dai lavoratori,

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

e altri che risentono di un'impostazione mentale tale che non gli permette di condividere le idee di molti operai. Questo discorso viene poi ancor più accentuato nei settori amministrativi, contabili, eccetera, dove effettivamente c'è una netta demarcazione: il capo è il capo e può decidere su tutto, sull'avvenire, sulla disponibilità delle persone, sulla divisione dei posti di lavoro. Questa situazione effettivamente dovrebbe invece attenuarsi man mano per arrivare a una vera collaborazione.

**GATTI CAPORASO ELENA.** Io vorrei rilevare che dall'esposizione dei rappresentanti sindacali appare come il clima interno della Terni sia migliore di quello di altre aziende, il che evidentemente dimostra la combattività della classe operaia dell'azienda. Però, proprio per questa impressione ottimistica che abbiamo avuto, mi sembra opportuno andare a fondo per vedere alcune manchevolezze.

Il rappresentante sindacale che ha parlato per primo ha detto che le guardie giurate nella Terni sono in diminuzione e controllano poco. Ora, nel corso delle dichiarazioni di altri sindacalisti è venuto fuori che le guardie giurate non entrano effettivamente nei reparti, però operano nelle adiacenze, cioè nei luoghi di decenza, nelle mense e che sorvegliano le operazioni dei lavoratori. Vorrei sapere se ciò accade anche a Terni o se questo è un aspetto secondario.

Si è parlato inoltre degli infortuni sul lavoro: allora vorrei sapere se esistono malattie professionali tipiche dell'azienda; se l'ENPI esercita un'adeguata opera di prevenzione degli infortuni e infine se l'Ispettorato del lavoro svolge un'azione adeguata ai bisogni delle maestranze o se esercita una sorveglianza molto blanda dall'esterno.

Vorrei anche domandare se esiste una scuola aziendale; se esistono delle provvidenze in favore degli studenti lavoratori; se, esistendo personale femminile, vi sono delle apposite istituzioni (nidi d'infanzia, eccetera).

Infine, vorrei sapere, poichè non esiste un vero e proprio diritto di assemblea,

se i lavoratori si sono battuti a sufficienza per ottenerlo, e, nel caso in cui le assemblee non si verificano, se esiste almeno la possibilità di diffondere volantini di propaganda sindacale onde facilitare i rapporti e il collegamento fra le maestranze.

**PRESIDENTE.** Sulle guardie giurate hanno già risposto.

**GATTI CAPORASO ELENA.** Voglio sapere se esiste anche una vigilanza, se non nei luoghi di lavoro, all'esterno.

**DI PRISCO.** È stata perfino qui affacciata l'ipotesi che a questi sorveglianti potrebbe essere fatta indossare una tuta, per farli passare come operai.

**GATTI CAPORASO ELENA.** Si esercitano funzioni poliziesche?

Inoltre qui si è parlato di un'età media piuttosto elevata degli operai. Nelle altre fabbriche esiste un intercambio continuo di personale; da voi il personale è stabile, fisso o vi sono cambiamenti rilevanti?

**PRESIDENTE.** Prima rispondete alla domanda relativa alle guardie giurate; cioè hanno compiti polizieschi di sorveglianza all'interno?

**TARANI (UIL).** È un po' difficile rispondere. Io personalmente non ho mai — e così pure l'organizzazione — potuto rilevare un fenomeno del genere, cioè guardie giurate travestite da operai. In passato, come è stato detto, si è verificato che le guardie giurate entravano nell'interno dei reparti e tante volte mettevano a disagio anche i capi reparto con le osservazioni che facevano agli operai. Da un po' di tempo ciò non si verifica più. Direi che il compito attuale delle guardie giurate è quello della sorveglianza delle adiacenze dello stabilimento, delle mura di cinta, della portineria e degli scali merci.

**DEI (CGIL).** Circa il materiale di propaganda, non è consentito nell'interno dello stabilimento; alla porta sì.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

*R O T I L I (CISL)*. Ci sono volantini alle porte; talvolta si portano all'interno.

*D E I (CGIL)*. Ma si fa di nascosto. Naturalmente se il capo reparto mi vuol male, mi fa rapporto ed io ne subisco le conseguenze.

*D I P R I S C O*. Quindi non è consentito distribuire giornali politici, a meno di farlo clandestinamente.

*D E I (CGIL)*. Non giornali politici, parlo di materiale sindacale.

*T A R A N I (UIL)*. Non si possono distribuire giornali nell'interno dello stabilimento, mentre il materiale di propaganda è tollerato.

Per quanto riguarda le malattie professionali, è evidente che l'ENPI e l'Ispettorato del lavoro sono organizzazioni carenti, il secondo in particolare. Con ciò non intendo muovere accuse al direttore o ai funzionari, ma evidentemente i loro organici sono insufficienti.

*D E I (CGIL)*. Ho visto qualche funzionario dell'Ispettorato del lavoro che è venuto accompagnato da un dirigente, che, passando attraverso i reparti, glieli descriveva. Dopo di che se ne è andato senza fermarsi a chiedere informazioni sul lavoro che si stava svolgendo.

*R O T I L I (CISL)*. Insomma, con una semplice visita non si può vedere niente.

*G A T T I C A P O R A S O E L E N A*. E per quel che riguarda l'ENPI?

*T A R A N I (UIL)*. No, non abbiamo mai visto nessuno dell'ENPI. Riguardo alle malattie professionali, la più diffusa è la silicosi.

Circa l'assistenza agli studenti, debbo dire che due o tre anni fa non c'era affatto. Adesso si è riusciti, sul piano sindacale, come Commissione interna, a dar loro una certa disponibilità.

Cioè c'è una certa disponibilità da parte dell'azienda a concedere particolari orari di lavoro e permessi a questi operai-studenti ed a pagare anche le giornate d'esame agli universitari. Invece il problema è ancora irrisolto per quanto riguarda l'assistenza alle donne: non esiste niente da questo punto di vista.

*G A T T I C A P O R A S O E L E N A*. Quante donne ci sono?

*T A R A N I (UIL)*. Le operaie sono poche: saranno una ventina.

*R O T I L I (CISL)*. In tutto, comprese le impiegate, sono circa 150: una bassa percentuale.

*T A R A N I (UIL)*. C'è un asilo-nido, ma fuori dell'azienda.

*R O T I L I (CISL)*. All'interno dell'azienda però non ci sono stanze per allattare i bambini.

*G A T T I C A P O R A S O E L E N A*. Chi paga l'asilo-nido?

*T A R A N I (UIL)*. L'azienda.

*G A T T I C A P O R A S O E L E N A*. Cosa potete dirci per quanto riguarda la questione dei premi sottobanco?

*R O T I L I (CISL)*. Non credo che esista, almeno per ciò che concerne gli operai. Per quanto riguarda invece gli impiegati, c'è la famosa gratifica di bilancio, che, siccome non è regolamentata, dà luogo ad una discriminazione nella concessione: c'è chi prende 100.000 lire, chi 20.000 e chi anche 10.000. Poi si è verificato ultimamente un fatto che effettivamente ha scosso un po' tutti. Penso che non sia stato voluto da parte dell'azienda; comunque c'è stata una distribuzione per straordinari, un supplemento possiamo dire, ad alcune persone senza alcuna giustificazione.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

GATTI CAPORASO ELENA  
Anche agli operai?

ROTTILI (CISL). No.

VIGNOLO. Come è composto, come funziona e quali poteri ha il comitato unitario?

TARANI (UIL). I comitati per la prevenzione degli infortuni e la situazione sociale sono stati costituiti di recente. Alle prime riunioni già abbiamo incontrato delle difficoltà. Nelle aziende, nonostante tutta la buona volontà, esiste ancora una eccessiva diffidenza nei confronti di questa attività. C'è un organigramma che dice che il comitato sarà ricevuto dal presidente una volta al mese, ma quando ci si va, ci si scambia un bel saluto, una stretta di mano, e tutto finisce lì. A noi interessa che nell'ambito dell'azienda possano essere affrontati e risolti i problemi, ma questo è difficile perchè non ti danno la possibilità di muoverti nell'azienda: quando ti devi muovere, vai dal capo servizio e chiedi l'autorizzazione ad andare nel reparto desiderato. Incontriamo difficoltà enormi in questo campo.

VIGNOLO. Esiste un regolamento interno? E quando è stato fatto, è stato concordato o no?

TARANI (UIL). Io non so se esista e se sia stato concordato: io non lo conosco affatto.

VIGNOLO. Per le assunzioni che l'azienda intende fare, vengono prese informazioni sul personale da assumere? E da chi è svolto questo compito? Dalle guardie dell'azienda o dai carabinieri?

DEI (CGIL). Si tratta di un problema difficile. Noi siamo intervenuti varie volte chiedendo di entrare a far parte dell'ufficio che provvede alle assunzioni, ma non ci hanno neanche risposto. Noi non ci possiamo mettere parola. Per le indagini l'azienda si rivolge alle guardie, ai carabinieri. L'azienda non assume personale che non abbia alme-

no gli studi della scuola media. Agli aspiranti fanno fare una visita preventiva, un esame psico-tecnico; poi dicono che non ci sono posti disponibili. Ultimamente ha esaminato 350 persone per assumere sei periti.

PRESIDENTE. Opera una selezione.

ROTTILI (CISL). Anche qui sarebbe auspicabile che le organizzazioni sindacali intervenissero, perchè riteniamo il problema del collocamento una cosa molto importante. Non faccio riferimento adesso alla mia azienda, però l'attivista sindacale, specialmente nelle piccole aziende, subisce molte volte delle pressioni e a volte viene scacciato dall'azienda. Dovrebbe essere salvaguardato: ci vorrebbe una disciplina adeguata del collocamento.

VIGNOLO. Quali sono i criteri che l'azienda segue nelle promozioni, per lo sviluppo delle carriere? Tiene conto delle caratteristiche fisiche, dell'idoneità psicotecnica, della preparazione e formazione culturale generale o anche delle tendenze e degli orientamenti politici dei lavoratori, sia per quanto riguarda le carriere, e quindi le promozioni, e sia per quanto concerne le discriminazioni con trattamenti diversi da reparto a reparto, riduzioni salariali, eccetera?

DEI (CGIL). Sono criteri suoi, dell'azienda. Più o meno, nella concessione delle promozioni si guarda all'appartenenza ad un sindacato. Io sono venti anni che lavoro alla Terni ed ho unicamente quello che mi sono guadagnato. Non mi è stato mai concesso un aumento di merito: ho avuto solo la paga contrattuale.

VIGNOLO. Quindi l'azienda tien conto di due criteri: uno attitudinale e l'altro politico.

TARANI (UIL). Senza dubbio.

VALSECHI. Desidero fare due domande. La prima si riferisce all'esposizione che abbiamo ascoltato. A me pare che

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

ci sia una certa discriminazione che l'azienda fa per ragioni di carattere politico e sindacale; sposta un operaio da un livello ad un altro con conseguente perdita di salario. Questo mi sembra impossibile: non si può scendere di qualifica; bisognerebbe prima essere licenziati.

*ROTILI (CISL)*. Ma non scende di qualifica; la perdita di salario si riferisce ai cottimi.

*VALSECCHI*. La seconda domanda è questa: avete detto che alla Commissione interna non vengono comunicati i provvedimenti che vengono presi dalla direzione, nemmeno quelli di licenziamento...

*TARANI (UIL)*. Le punizioni di una certa gravità vengono comunicate: sfuggono quelle piccole.

*VALSECCHI*. Terza domanda: da quanto mi è sembrato di capire, la Commissione interna non ha, praticamente, compiti effettivi. Ora io vorrei sapere: si tratta di manovra della direzione per influenzare la Commissione interna? E di che tipo sono queste manovre? La Commissione ha il dovere di svolgere i suoi compiti, ma questo non avviene. Perché?

*DEI (CGIL)*. Anni addietro l'azienda lasciava liberi i componenti della Commissione interna; un paio di anni fa ha fatto un accordo che, in pratica, ha limitato le ore a disposizione dei componenti la Commissione.

*TARANI (UIL)*. Vorrei chiarire questo concetto. È vero che l'attività della Commissione è limitata, e questo in funzione del regolamento e dell'accordo interconfederale; però prima c'era un'altra situazione di fatto che, a mano a mano, è venuta cambiando. Secondo caso; la Commissione interna è venuta a perdere importanza con l'entrata nell'azienda dell'organizzazione sindacale, perciò certi compiti affidati ad essa sono stati assorbiti dall'organizzazione sindacale. Comunque non esistono rapporti pre-

cisi di collaborazione tra l'azienda e l'organizzazione sindacale.

*ROTILI (CISL)*. La Commissione interna non ha gli strumenti necessari ed efficaci per far sviluppare certi rapporti.

*VALSECCHI*. Si è parlato di giovani che non riescono ad ambientarsi nella azienda — così è stato detto, se non sbaglio, dal rappresentante della CISL — o che per lo meno hanno difficoltà ad ambientarsi. La domanda che pongo è la seguente: quando eravate giovani voi, trovavate anche voi questa difficoltà di ambientamento, o si tratta di un fenomeno che si manifesta per l'attuale generazione, oppure ancora si tratta di ritmi di lavoro eccessivamente elevati?

*TARANI (UIL)*. Ambedue le cose. Quando sono entrato io nell'azienda mi hanno messo come allievo accanto ad un operaio...

*VALSECCHI*. Quello che vorrei sapere è se si tratta di un problema della generazione attuale, o se sono cambiati i sistemi aziendali che sono diventati più pesanti.

*DEI (CGIL)*. Si tenga anche presente che oggi non viene assunto nessuno che non abbia, come minimo, il titolo di studio della terza media.

*BISANTIS*. Si è parlato di malattie professionali; mi interessa sapere se gli operai seguono scrupolosamente le norme contro la prevenzione degli infortuni e per la prevenzione delle malattie professionali.

*TARANI (UIL)*. In genere vengono rispettate e mi riferisco a quanto detto prima circa la necessità di creare uno stato d'animo favorevole. Infatti molti di questi mezzi di prevenzione comportano sacrificio nello svolgimento del lavoro.

L'azienda, in effetti, spende notevoli cifre per i sistemi protettivi e so anche di casi in cui l'operaio è stato richiamato per non aver seguito le istruzioni date per la pre-

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

venzione contro gli infortuni. Bisogna dare atto, comunque, all'azienda, dell'attività che svolge in questo settore.

**B I S A N T I S**. Allora sono gli operai che spesso non seguono le istruzioni in questo senso?

**T A R A N I (UIL)**. Non ho detto questo!

**B I S A N T I S**. Allora quali sono le ragioni per cui si verificano le decine di infortuni di cui sappiamo?

**D E I (CGIL)**. Il ritmo di lavoro.

**P R E S I D E N T E**. Ritengo che abbiamo esaurientemente approfondito l'argomento. Ringrazio, pertanto i signori Dei, Rotili, Di Renzo e Tarani dell'apporto che ci hanno voluto dare per lo studio di questi problemi.

*Vengono introdotti i signori Bossi, Colurcio e Papa, rappresentanti sindacali dei lavoratori della società « Pertusola ».*

Ringrazio i rappresentanti sindacali della Pertusola che hanno aderito al nostro invito di partecipare a questa riunione. A voi è già noto quello che intendiamo sapere, pertanto procederemo con una serie di domande alle quali voi, gentilmente, vorrete dare risposta.

La prima cosa che ci interessa sapere è se nella vostra azienda c'è la possibilità, da parte del personale e degli operai, di esprimere liberamente il proprio pensiero all'interno della fabbrica sia per quanto riguarda le questioni sindacali, sia per quanto riguarda le questioni politiche. Cioè se esiste libertà e come questa si manifesta.

**C O L U R C I O (CGIL)**. A livello di vita collettiva, sì. I lavoratori dello stabilimento possono riunirsi liberamente in determinate occasioni e pronunciarsi sui problemi che devono portarsi in discussione. Naturalmente questo tipo di riunioni e questo tipo di discussioni vanno concordati con l'azienda, la quale ci dà l'autorizzazione e bisogna

ammettere che spesso e volentieri l'otteniamo.

**P R E S I D E N T E**. Quindi tenete le assemblee in fabbrica?

**C O L U R C I O (CGIL)**. A livello aziendale in fabbrica, in determinate occasioni, ma sempre con l'autorizzazione dell'azienda.

Se in determinate occasioni si ritiene necessario chiamare tutti i lavoratori presenti nello stabilimento per informarli su certe questioni per quanto riguarda accordi locali o accordi a livello più alto, questo possiamo farlo.

**P R E S I D E N T E**. C'è una commissione interna? Di quante persone è composta?

**C O L U R C I O (CGIL)**. Di cinque persone.

**P R E S I D E N T E**. Ci sono, quindi, sezioni sindacali.

**C O L U R C I O (CGIL)**. Per quanto riguarda la nostra associazione, la sezione sindacale è stata costituita, ma senza riconoscimento ufficiale.

**P R E S I D E N T E**. La direzione aziendale dispone indagini riguardanti le opinioni politiche del personale?

**P A P A (UIL)**. Non si verificano discriminazioni né politiche né sindacali: di nessun genere.

**P R E S I D E N T E**. Vengono attuate pratiche di controllo sullo svolgimento dell'attività lavorativa mediante installazione di apparecchiature audiovisive, guardie giurate?

**P A P A (UIL)**. Per quanto riguarda le guardie giurate, siccome si tratta di una materia che mi compete, vorrei precisare che esse non hanno assolutamente il compito di venire là dove si lavora per controllare il personale. La loro funzione si limita alla difesa del patrimonio aziendale.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**P R E S I D E N T E .** Quante sono le guardie giurate?

**P A P A (UIL).** Alla Pertusola vi sono 11 guardie giurate e i loro compiti, ripeto, si limitano alla difesa del patrimonio della società.

**P R E S I D E N T E .** Entrano nei reparti?

**P A P A (UIL).** Assolutamente: non controllano il lavoratore.

**P R E S I D E N T E .** Sono in atto perquisizioni, ispezioni dei lavoratori quando escono dall'azienda?

**P A P A (UIL).** All'interno della Pertusola, veramente, non si presenta questa necessità; non si è mai trovato in questi ultimi anni lavoratore che ad un certo momento desse adito a sospetti.

**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 .** C'interessa sapere se viene fatta la perquisizione.

**P A P A (UIL).** Formalmente sì, perchè per legge la guardia giurata ha il compito di farla; conoscendo però i sistemi e gli operai, non si ritiene di dover fare delle perquisizioni piuttosto rigorose.

**D I P R I S C O .** La perquisizione, quindi, c'è.

**P A P A (UIL).** Formalmente, ripeto.

**P R E S I D E N T E .** Con quali criteri viene fatta? Viene rimessa all'arbitrio della guardia giurata che sceglie il personale da perquisire, oppure c'è un sistema automatico?

**P A P A (UIL).** Non esiste alcun sistema automatico.

**C O L U R C I O (CGIL).** Il problema della perquisizione esiste realmente: tutto il per-

sonale ogni giorno viene perquisito all'uscita dallo stabilimento.

**B R A M B I L L A .** Io vorrei pregare i rappresentanti dei lavoratori di dire le cose come sono; in questa sede abbiamo bisogno di sapere, non di interpretazioni.

**P R E S I D E N T E .** Stiamo approfondendo questo argomento per conoscere esattamente la situazione. Mi sembra di aver capito che la perquisizione c'è; è arbitra la guardia giurata e, quando i lavoratori escono, qualcuno viene perquisito qualche altro no.

**C O L U R C I O (CGIL).** Volendo, però, potrebbero essere perquisiti tutti.

**P R E S I D E N T E .** All'interno della fabbrica come sono regolati il sistema antinfortunistico, le prestazioni del medico di fabbrica, del medico dell'INAM?

**C O L U R C I O (CGIL).** Per quanto riguarda il sistema antinfortunistico la Commissione interna ha sempre fatto rilevare alla direzione aziendale l'inadeguatezza del sistema in atto. Noi registriamo, infatti, un indice di aumento degli infortuni sul lavoro riferito anche agli anni passati, dovuto al fatto che negli ultimi quattro-cinque anni si è ampliato lo stabilimento, sono state introdotte nuove macchine e il personale, abituato a lavorare con i vecchi sistemi, si è trovato a disagio. Abbiamo fatto presente alla direzione la necessità di istruire il personale sulle nuove lavorazioni, ma non abbiamo ricevuto una soddisfacente risposta sul piano pratico. Si è ottenuto qualcosa sempre dietro pressioni della Commissione interna, ma vorremmo di più. Abbiamo fatto rilevare alla direzione che allo studio del mezzo produttivo automaticamente deve seguire uno studio del sistema antinfortunistico, per modo che a livello di un impianto produttivo si abbia anche un impianto protettivo per gli infortuni. Questo naturalmente non è stato fatto.

Per quanto riguarda l'ambiente in sè, posso affermare — e credo che i compagni

siano d'accordo — che alcuni posti sono molto nocivi alla salute. Anche per questo la Commissione interna ha chiesto alla direzione di intervenire, almeno per ridurre al minimo la nocività, onde evitare che il personale vada incontro a malattie piuttosto pericolose.

A questo punto vorremmo precisare che era nostra intenzione chiedere che la direzione studiasse il sistema produttivo per eliminare, proprio attraverso un attento esame del ciclo produttivo, la nocività di cui ho detto.

Al momento attuale, tuttavia, il problema ambientale resta, e più volte abbiamo fatto rilevare che anche lo spazio a nostra disposizione è ristretto; i locali di nuova costruzione non sono spaziosi ed il personale a stento si muove e svolge le proprie mansioni; vi sono addirittura reparti dove, per il poco spazio, si è continuamente sottoposti a pericolo.

Tutti gli sforzi che finora si sono fatti per ovviare a questi inconvenienti sono rimasti tali, qualcosa è stato fatto solo per il ciclo anti-infortunistico, ma, ripeto, per quanto riguarda la salubrità degli ambienti siamo ancora al di sotto della normalità e, di conseguenza, le malattie professionali — rispetto agli anni precedenti — sono in aumento.

C'è inoltre da dire che la salute dell'operaio è minacciata non solo in modo diretto nello stabilimento, ma anche fuori; la città, infatti, è quasi adiacente alla fabbrica e solo tre-quattro anni fa abbiamo ottenuto, dietro un intervento del comune, di far innalzare uno dei camini che porta all'esterno i gas di scarico. Per la maggior parte, comunque, i camini sono ancora troppo bassi, così che le esalazioni dei gas investono l'intero abitato.

Ma il problema più importante che ci preme sottolineare ai fini della salvaguardia della salute dei lavoratori è che, a nostro avviso, bisognerebbe studiare i nuovi impianti adattando sempre più il posto di lavoro all'uomo, onde non minacciare né la sua salute né porre limiti alla sua libertà di movimento.

È inutile costruire impianti in grado di produrre di più e meglio quando l'operaio è messo in condizioni tali da ammalarsi e non poter più fare parte di questo nuovo processo produttivo.

Vi è poi il problema dell'occupazione che, nella nostra zona, è particolarmente grave; noi abbiamo una produzione di zinco e cadmium che, nel 1953, era di 23.000 tonnellate, mentre nel 1964 è arrivata a 53.000 tonnellate, ed è nei programmi della direzione di allargare ancora il raggio della produzione; di contro, c'è da registrare una diminuzione nell'impiego della manodopera, che ammontava a 620 unità nel 1964 ed è scesa a 455 unità nel 1968.

**PRESIDENTE.** Le faccio presente che, ai fini delle norme oggetto dello statuto dei lavoratori, queste notizie non ci interessano direttamente.

**COLURCIO (CGIL).** Desidero tuttavia che la Commissione sappia anche queste situazioni ed i miei colleghi sono d'accordo con me; il dato occupazionale è veramente pesante e diventa tanto più preoccupante se ci pensa ai giovani lavoratori che ogni anno vengono fuori dai corsi e che non trovano un posto di lavoro.

A livello aziendale quale è il discorso che ci viene fatto? Dicono di non poter procedere ad una maggiore occupazione in quanto il mercato internazionale pone grossi problemi di concorrenzialità...

**PRESIDENTE.** La pregherei, signor Colurcio, di ritornare agli argomenti che più ci interessano ai fini del lavoro da compiere.

**COLURCIO (CGIL).** Per quanto riguarda l'infortunistica, credo di aver esposto chiaramente come vediamo il problema; chiediamo che parallelamente alla produzione ed alla introduzione di nuovi tipi di macchine vi sia lo studio di un certo tipo di protezione per i lavoratori.

**PRESIDENTE.** Presso la vostra azienda c'è il medico di fabbrica?

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

*COLURCIO (CGIL)*. Esiste, anche se opera in misura molto relativa.

*PRESIDENTE*. Effettua i controlli sugli ammalati?

*COLURCIO (CGIL)*. Di solito si limita a controllare la pressione arteriosa.

*PRESIDENTE*. Voglio dire se, quando un operaio si ammala e va all'INAM, vi è poi un controllo anche in fabbrica.

*COLURCIO (CGIL)*. Rimane comunque valida la prescrizione dell'INAM.

*PAPA (UIL)*. Le mansioni del medico di fabbrica si possono così riassumere: due volte la settimana pratica le visite agli operai nei reparti più pericolosi.

*PRESIDENTE*. Per quanto riguarda le sanzioni disciplinari, in quale modo vengono comminate? All'operaio che compie un'infrazione viene comunicata la sanzione prima del provvedimento o accade il contrario? Inoltre, la Commissione interna viene avvisata?

*COLURCIO (CGIL)*. L'azienda, quando trova l'operaio in stato di infrazione, commina la multa, che viene notificata all'interessato e quindi applicata. Dopo un certo numero di giorni la multa arriva alla Commissione interna.

*PRESIDENTE*. L'operaio ha la possibilità di difendersi?

*COLURCIO (CGIL)*. Senz'altro perchè la Commissione interna autorizza il personale a chiederne l'intervento. Vi è però da dire che gli operai lavorano a turni e non sempre i membri della Commissione interna possono essere presenti, per cui la multa viene ugualmente comminata salvo rinviare ogni azione di tre-quattro giorni. Comunque, le multe sono una cosa rara ed aggiungo che a volte la Commissione interna riesce anche a farle togliere.

*PRESIDENTE*. Quanti sindacati esistono all'interno?

*COLURCIO (CGIL)*. Ufficialmente due: CGIL e CISL.

*PRESIDENTE*. E l'UIL?

*COLURCIO (CGIL)*. Non si è mai costituita e attualmente non esiste.

*PRESIDENTE*. Non vi sono sindacati autonomi?

*COLURCIO (CGIL)*. No.

*PRESIDENTE*. Vengono praticati trattamenti economici di favore nei confronti dei lavoratori che si sono astenuti dal partecipare alle diverse manifestazioni dell'azione sindacale?

*PAPA (UIL)*. Prima questo succedeva, talvolta, ma oggi non più.

*PRESIDENTE*. Vi sono dei premi di produzione? E come vengono corrisposti? Con criteri di discriminazione?

*PAPA (UIL)*. Sì, i premi di produzione vengono corrisposti, ma senza criteri discriminativi.

*PRESIDENTE*. Perchè non fate le assemblee di fabbrica? Forse perchè non le richiedete?

*COLURCIO (CGIL)*. Perchè non ce le concedono.

*PAPA (UIL)*. Veramente, non sono mai state chieste.

*COLURCIO (CGIL)*. Questo non posso affermarlo con certezza. Esiste comunque una certa possibilità di consultazione con i lavoratori. Fra le undici e trenta e le dodici, durante l'orario di mensa, qualunque lavoratore può avere contatti con i rappresentanti di fabbrica, per eventuali comunicazioni.

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>o</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

**PRESIDENTE.** Vi sono dei circoli culturali all'interno della mensa?

**COLURCIO (CGIL).** Abbiamo un circolo ricreativo, ma fuori dello stabilimento.

**PRESIDENTE.** I sindacati hanno a disposizione degli spazi per l'affissione di comunicati?

**PAPA (UIL).** Sì.

**PRESIDENTE.** Il materiale di propaganda sindacale può essere introdotto facilmente?

**COLURCIO (CGIL).** Nel complesso, possiamo dire che viene tollerato. Per quanto riguarda la Pertusola, non abbiamo mai avuto grane in proposito.

**MAGNO.** Viene svolto del lavoro straordinario? Di quante ore si tratta?

**COLURCIO (CGIL)** Vi è un aumento del numero delle giornate straordinarie. In proposito non ho un dato preciso, ma la media si aggira sul nove-dieci per cento di aumento. Si registra comunque una tendenza a valersi nei reparti dell'opera di personale in economia.

**PRESIDENTE.** Come mai?

**PAPA (UIL).** Il motivo va ricercato in tanti fattori, non ultimo quello delle assenze per malattia.

**BOSSI (CISL).** Il fatto è che gli operai che lavorano in economia sono più di duecento!

**PAPA (UIL).** La cifra mi sembra decisamente esagerata.

**PRESIDENTE.** Comunque quel che ci interessa non è il numero, ma il principio.

Come avvengono le assunzioni?

**COLURCIO (CGIL).** Il problema non si pone, perchè non viene assunto nessuno. Siamo riusciti, dopo lunghe discussioni, a giungere al principio di consentire la sostituzione da parte del figlio del lavoratore che versi in determinate condizioni di famiglia e di salute.

**MAGNO.** Tornando alla questione del lavoro in economia, quei lavoratori godono di una retribuzione pari alla vostra?

**PAPA (UIL).** No, nel modo più assoluto.

**COLURCIO (CGIL).** La Commissione di fabbrica è dovuta più volte intervenire per risolvere la questione di questi operai, i quali avevano la paga ridotta del 50-60 per cento rispetto a quella del personale occupato. Quindi questo spiegava un po' tutta la situazione. Ora non si possono più sostenere certe tesi, in quanto il lavoro di strutture dei reparti è terminato e le aziende devono smobilitare. Il problema comunque c'è.

**MAGNO.** Il lavoro straordinario è continuo o ha una interruzione?

**BOSSI (CISL).** L'orario di lavoro va dalle 12 alle 16 ore al giorno.

**MAGNO.** L'Ispettorato del lavoro non interviene?

**BOSSI (CISL).** Finora non è mai intervenuto.

**BRAMBILLA.** Si è parlato di 200 malati, come mai una cifra così elevata? Si tratta di malattie di lavoro?

**PAPA (UIL).** Gli operai della Pertusola hanno una retribuzione superiore a quella degli operai di altre aziende e allora si possono permettere una assenza di uno, due giorni alla settimana, di dieci giorni al mese.

**BRAMBILLA.** Lei è guardia giurata, quale è il suo stipendio?

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

*P A P A (UIL)*. Sono guardiano, non guardia giurata; percepisco un assegno di 98.000 lire al mese.

*B R A M B I L L A*. Tornando alla precedente domanda, perchè gli operai si ammalano?

*P A P A (UIL)*. Solo alcuni sono veramente ammalati.

*B R A M B I L L A*. Il medico di fabbrica che funzioni ha? Ho sentito dire che due volte alla settimana va nei vari reparti a fare le visite e ha una cartella personale per ogni operaio.

*C O L U R C I O (CGIL)*. Sulla puntualità del servizio medico non possiamo essere precisi, ma non è vero che il medico viene nei reparti due volte alla settimana, qualche volta non viene affatto. Vi sono reparti nei quali la lavorazione che vi si svolge è dichiarata nociva; per questo è previsto un premio che va fino a 26-27 lire l'ora e il medico va a controllare se gli operai hanno la protesi o i denti e consiglia, se ve ne è bisogno, una visita o una cura.

*B R A M B I L L A*. La cartella medica dove va a finire?

*C O L U R C I O (CGIL)*. Rimane nello stabilimento.

*B R A M B I L L A*. Ritornando al campo dell'occupazione, i lavoratori assunti attraverso l'appalto passano qualche volta all'organico normale?

*B O S S I (CISL)*. Sono tre anni che non si verificano passaggi di questo tipo.

*C O L U R C I O (CGIL)*. Possono avvenire, ma non si verificano da parecchio tempo.

*B R A M B I L L A*. Esiste un regolamento all'interno dell'azienda emanato dalla direzione che riguardi il lavoro e il modo di comportarsi dei lavoratori?

*C O L U R C I O (CGIL)*. No, ognuno si attiene ai propri compiti con una certa scrupolosità.

*B R A M B I L L A*. Il contratto di lavoro dei metalmeccanici prevede il regolamento di fabbrica?

*B O S S I (CISL)*. È previsto. Non abbiamo, però, capito bene la domanda.

*P A P A (UIL)*. Abbiamo un contratto di lavoro regolare.

*P R E S I D E N T E*. Evidentemente nell'azienda non si è posto il problema del regolamento, quindi tale regolamento non esiste.

*S E G R E T O*. A seguito delle vostre dichiarazioni a me è parso di capire che i rapporti tra i lavoratori e l'azienda sono buoni, è vero?

*C O L U R C I O (CGIL)*. Questo non può essere negato.

*P A P A (UIL)*. Buonissimi rapporti. Ultimamente, ad esempio, la direzione ha concesso otto giorni di ferie in più di quelli previsti dal contratto di lavoro. La ditta, inoltre, non ha fatto mai discriminazioni tra operai che scioperano e operai che non scioperano.

*C O L U R C I O (CGIL)*. Devo dire che l'interpretazione data da Papa sugli otto giorni di ferie in più non è esatta.

*P A P A (UIL)*. In coscienza...

*P R E S I D E N T E*. Non dovete polemizzare tra voi.

*B I S A N T I S*. Io che sono della provincia di Catanzaro ritengo che i 250 operai furono assunti nel momento in cui venne ampliato lo stabilimento; per cui si tratta di lavoro di riattamento di nuovi impianti e di sistemazione.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**PRESIDENTE.** Senatore Bisantis, è stato già precisato dai rappresentanti dei lavoratori il motivi per il quale si è verificato il fatto dei 250 operai; del resto si tratta di un fenomeno che, sia pure in misura ridotta, ancora si verifica.

**COLURCIO (CGIL).** Desidero sottolineare che le buone relazioni esistenti all'interno dello stabilimento non sono « cadute dal cielo »; sono frutto di giornate e giornate di lotta condotta da tutto il personale dello stabilimento. Tanto per fare un esempio, mio padre fece 43 giorni di sciopero continuativi.

**PAPA (UIL).** Li ho fatti anch'io.

**COLURCIO (CGIL).** Non vedo, quindi, come si possa parlare di regalia.

Per quanto concerne i rapporti, non intendo fare accuse specifiche. È chiaro, però, che sui problemi di fondo esistono contrasti fra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione. Quello dell'occupazione è appunto uno dei problemi di fondo che non riusciamo a portare avanti nei limiti normali dei buoni rapporti.

In relazione, poi, alla domanda fatta dal senatore Bisantis, devo precisare che il personale assunto dalle varie ditte per lavori di infrastrutture ai reparti è servito anche direttamente per la produzione; ha svolto cioè un lavoro di fabbrica (naturalmente non a livello di responsabilità perchè per quello la ditta si serve di suo personale).

**RICCI.** Come rappresentanti del personale avete mai chiesto l'intervento dell'Ispettorato del lavoro per l'autorizzazione o meno al lavoro straordinario, o dell'ENPI per accertare l'esistenza e la validità delle condizioni di protezione antinfortunistica?

**COLURCIO (CGIL).** A livello della Commissione interna precedente non lo so.

**PAPA (UIL).** Non l'abbiamo mai chiesto.

**RICCI.** Ho sentito parlare di un numero assai rilevante di operai ammalati: si

tratta di malattie effettive o di comodo? Vi pregherei, in proposito, di rispondere in maniera spregiudicata.

**PAPA (UIL).** Si tratta di malattie in parte effettive e in parte di comodo.

**COLURCIO (CGIL).** Sono malattie effettive.

**RICCI.** Derivano dal tipo di lavorazione?

**COLURCIO (CGIL).** Naturalmente.

**RICCI.** Coincidono con il periodo estivo, cioè con i mesi delle semine e dei raccolti?

**COLURCIO (CGIL).** Nel periodo estivo vi è un reparto che è molto più nocivo degli altri.

**PRESIDENTE.** Con questa domanda ritengo che abbiamo adempiuto al nostro compito. Vi ringrazio della vostra collaborazione.

*Vengono introdotti i signori Ciciolla, Pigni e Scali, rappresentanti sindacali dei lavoratori della società « La Rinascente ».*

#### Presidenza del Vice Presidente **BRAMBILLA**

**PRESIDENTE.** Ringrazio il signor Pigni, la signora Ciciolla ed il signor Scali per essere intervenuti a questa riunione, il cui scopo è certamente loro noto. La Commissione, cioè, intende conoscere quale è la reale situazione dell'azienda dal punto di vista del rispetto dei diritti e della dignità del lavoratore.

I colleghi che lo desiderino, possono cominciare a fare qualche domanda.

**POZZAR.** La prima domanda che desidero porre ai tre rappresentanti della Rinascente è di carattere conoscitivo generale: vorrei sapere, cioè, se alla Rinascente vi è

un'unica Commissione interna in rappresentanza di tutte le filiali, oppure se esiste una commissione interna per ogni filiale e, in quest'ultimo caso, se esiste un collegamento con la commissione interna centrale che è in rapporto diretto con la direzione generale che sta a Milano.

La seconda domanda si riferisce ad un episodio al quale ho partecipato personalmente. Un paio di mesi fa, a Milano c'è stato lo sciopero ai magazzini della Rinascente ed ho visto come si è svolto questo sciopero, ho visto i cordoni dei giovani studenti ed ho visto che tra gli studenti a fare l'azione legittima di picchettaggio non c'erano se non in misura scarsissima i lavoratori, gli operai, le commesse dell'azienda. Ho avuto la precisa sensazione che una buona parte del personale dell'azienda non scioperasse non tanto per libera scelta, perchè esiste anche la libertà di andare o meno al lavoro, quanto perchè aveva paura di rappresaglie, aveva paura di essere annotato in una specie di libro nero. Vorrei quindi chiedere se effettivamente nell'ambito delle aziende della Rinascente esiste la libertà sindacale, la libertà di iscriversi a qualsiasi sindacato e se la Direzione in qualche modo controlla l'iscrizione dei dipendenti ai sindacati. Inoltre vorrei chiedere se la Commissione interna è libera di esplicitare la propria attività e se, in occasione delle agitazioni sindacali, la Direzione non metta per caso in atto alcuni mezzi di convinzione per impedire che i lavoratori partecipino allo sciopero.

Queste sono le prime domande che intendo rivolgere.

La seconda domanda è piuttosto vasta e vi dà possibilità di dare una risposta complessiva.

*P I G N I (CISL)*. Esiste nella « Duomo » e in altre filiali una Commissione interna, però non c'è diretto collegamento tra le varie Commissioni interne.

Per quanto riguarda le esplicite mansioni della commissione interna, queste sono permesse quando si riferiscono a questioni a favore dell'azienda e in questo caso viene

lasciata piena libertà di movimento, mentre per quello che può essere informazione nei confronti del personale c'è, da parte della direzione, una specie di boicottaggio, anche perchè nell'ambito dell'azienda non esiste la possibilità di riunire tutto il personale e tenerlo al corrente delle varie discussioni che si svolgono in tale ambito.

*P O Z Z A R .* Le risulta che esistono alcune filiali della Rinascente prive di commissione interna?

*P I G N I (CISL)*. Sì, questo sempre in riferimento alla Upim e alla Rinascente, perchè nella Standa e in altre aziende non esiste alcuna commissione interna in quanto appena fatti i nominativi dei componenti, questi vengono immediatamente licenziati. I gerenti impediscono il formarsi di queste commissioni interne.

*P R E S I D E N T E .* Quanti lavoratori ci sono nella sede « Duomo » e quanti nelle sedi periferiche della città di Milano?

*P I G N I (CISL)*. Nella filiale « Duomo » ci sono mille dipendenti e nelle altre circa 500.

Per lo sciopero lei è male informato, perchè nelle filiali della Rinascente è stato più rilevante di quanto non sia apparso. In primo luogo molto personale anziano è andato a casa; in secondo luogo è sembrato che ci fosse più personale all'interno dell'azienda unicamente, perchè è stato utilizzato il personale della centrale e degli uffici perchè il sabato fan riposo, e il personale addetto alla vendita. C'era anche personale estraneo, come i fornitori; hanno messo poi anche i fattorini a fare i commessi. Ecco perchè si aveva l'impressione che ci fosse molto personale.

Inoltre le pressioni, naturalmente, sono sempre forti, perchè nella Rinascente non c'è libertà: anche l'aria è condizionata. Siamo tutti condizionati.

Infine, prima dello sciopero, il direttore chiama i capi reparto, settore per settore, poi gli assistenti, e fa pressione su di lo-

ro — questo sempre chiusi in ufficio, senza testimoni — perchè a loro volta facciano pressione sul personale. Poi minacciano: c'è del personale che aspetta una promozione? Si fa pressione su quello. Dopo lo sciopero sono avvenuti anche licenziamenti e questi creano terrore. Perchè sono sottili, naturalmente, in questi licenziamenti: li fanno sotto forma di dimissioni consensuali. Non si espongono mai, trovano un motivo e ti fanno firmare.

La Commissione interna è puramente formale, perchè non è libera neanche di scrivere all'Albo le richieste del personale e le risposte della direzione. Ha un locale solo per riunirsi, ma il lavoratore non è libero di incontrarsi con essa. Quindi praticamente è assolutamente nullo il contatto con i lavoratori e questo discredita anche la Commissione.

Poi ci sono altri tipi di pressioni: licenziamenti di personale che è rimasto a casa perchè ammalato. L'azienda ha mandato a controllare non un medico, perchè noi non abbiamo medici fiscali, ma dei fattorini, dei sorveglianti, che non avendo trovato in casa l'ammalato, invece di informarsi se era presso un medico o una infermiera, lo hanno licenziato in tronco. Inoltre, se il personale ha bisogno di avere una giornata, una mezza giornata libera, non viene concessa perchè ha fatto sciopero. Queste sono tutte pressioni che avviliscono.

E ancora, quando il personale sciopera, fuori della Rinascente si fanno i ricatti morali: ad un commesso è stato negato il permesso di andare a scuola la sera, perchè da noi è molto difficile andare a scuola in quanto i nostri orari non ce lo consentono. Se viene fatta qualche concessione, viene immediatamente rinfacciata. Se uno ha avuto una promozione, gli dicono: l'hai avuta perchè ti ho fatto questo piacere. Insomma, qualsiasi cosa che possono concedere, piccola o grande che sia — ma grandi non ce ne sono — viene rinfacciata. Si fanno questi ricatti morali in continuazione.

Quindi assemblee niente: neanche a parlarne! La Commissione interna ed i sinda-

cati non hanno alcun contatto con il personale.

**P O Z Z A R .** In conseguenza di questa situazione, per dir poco anomala, esistente alla Rinascente per quanto si riferisce alla libertà sindacale e alla libertà di sciopero, il grado di sindacalizzazione, il numero cioè di associati ai diversi sindacati, dovrebbe essere piuttosto basso. Vorrei quindi sapere da loro pressappoco quanti fra i dipendenti della Rinascente si iscrivono ai sindacati.

Esiste inoltre una rivista della Rinascente-Upim che, oltre a dipingere la situazione aziendale in colori rosei, parla di numerosi servizi sociali che sono stati promossi dalla direzione per la ricreazione, la cultura, le ferie, lo sport dei lavoratori dipendenti. Vorrei sapere a questo riguardo se la Commissione interna — o comunque una rappresentanza di lavoratori — gestisce, per lo meno in forma paritetica, i servizi sociali insieme alla direzione.

**S C A L I (UIL).** Convegno con i colleghi su quanto hanno detto in ordine alla libertà della Commissione interna, la quale agisce sì, ma non ha dei poteri sul personale tali da poter stabilire un contatto. Questo è dovuto al fatto che la Direzione procede a discriminazioni e fa di tutto per sminuire i compiti della Commissione interna. Ho potuto constatarlo di persona poichè ero membro di Commissione interna: per ragioni di lavoro, infatti, ho dovuto sospendere questa mia attività. In altre parole, non sono stato declassato, ma non avevo alcuna possibilità di carriera: questa è la loro arma di difesa. Un dipendente, se ha delle attitudini per diventare capo sindacale, ad un certo punto deve scegliere e seguire una strada o l'altra.

Non mi pare certo che questa sia democrazia!

**P O Z Z A R .** Cosa può dirmi sul grado di sindacalizzazione?

**S C A L I (UIL).** Vorrei chiarire alcuni punti. La Direzione assume nei confronti del personale iniziative che appaiono spesso ana-

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

cronistiche, se non addirittura illegittime. In particolare ritengo che l'azienda non abbia il diritto di far controllare i dipendenti assenti per malattia da persone diverse dal medico fiscale, come i sorveglianti o i medici interni: ancora oggi inoltre esistono dei sorveglianti che assumono atteggiamenti concepibili 50 anni fa, ma non oggi, sottoponendo il personale ad un controllo giornaliero.

Per quanto si riferisce poi all'apprendistato, faccio presente che in novembre-dicembre si assume una quantità notevole di personale giovane, che entra in filiale già battendo cassa e maneggiando soldi senza peraltro godere dell'indennità relativa. La faccenda è complessa: il personale apprendista alla Rinascente non segue un corso particolare o meglio lo segue a tempo perso ed è già considerato appena entrato personale qualificato.

Per quanto riguarda l'assistenza sociale, noi avevamo delle fonti di assistenza sociale, però sono state tolte man mano che sono state condotte delle lotte sindacali. Tutto ciò che si riferisce ad una forma di assegno *ad personam* è stato tolto in rapporto al miglioramento salariale. Esistono solamente determinati casi, i cosiddetti preferenziati.

**C I C I O L L A (CGIL).** Noi fino a qualche anno fa potevamo avere un quadro esatto della sindacalizzazione, in quanto vi era la possibilità di iscriversi nell'ambito della azienda, e l'azienda faceva le trattenute; ciò è stato tolto, la Direzione non ne vuol più sapere. Questo è molto pregiudizievole ai fini dell'iscrizione del personale. E poi, i nostri orari sono talmente lunghi da non consentirci di andare ai sindacati ad iscriverci. Quindi, la sindacalizzazione è andata peggiorando. Potrei ricordare, ad esempio (io sono anziana della ditta), che quindici, sedici anni fa era permesso un tipo di assemblea, sia pure dalla Commissione interna; oggi invece siamo andati indietro: non ci è permesso più neanche questo. Prima la Commissione era più libera di avvicinare il personale, sia pure nei reparti; oggi invece siamo seguiti passo per passo. E poi, ripe-

to, c'è la faccenda delle tessere: non ci permettono di iscriverci...

**P O Z Z A R .** Si tratta di una percentuale minima...

**C I C I O L L A (CGIL).** È il lavoratore che deve personalmente recarsi ad iscriversi e non ha il tempo per farlo.

Accenno anche ad un'altra questione. Noi siamo mille, e lo siamo da molto tempo; malgrado ciò, non abbiamo una mensa aziendale, mentre gli uffici della centrale ce l'hanno; adesso ne hanno aperta una per gli uffici amministrativi. Noi abbiamo sempre le maggiori difficoltà. Il nostro lavoro non è di otto ore, ma come minimo di dodici: nei casi più felici, che possono riguardare chi ha ancora la fortuna di abitare al centro, usciamo da casa alle otto della mattina e vi rientriamo alle nove di sera. Quindi, per noi è molto sentito il problema della riduzione dell'orario, anche perchè una riduzione dell'orario senza dubbio andrebbe a favore della sindacalizzazione, in quanto ci sarebbe più tempo; i giovani potrebbero andare a scuola, eccetera.

**P O Z Z A R .** Vorrei sapere se i seggiolini per i commessi, che erano stati promessi dieci anni fa, sono stati forniti ai reparti. Ricordo che si disse che sarebbero stati forniti dopo pochi mesi.

**C I C I O L L A (CGIL).** Non sono stati forniti.

**P I G N I (CISL).** Quanto alla domanda che era stata rivolta poco fa, devo aggiungere che la soppressione che è stata operata si è motivata con la spesa da sostenersi per la schermografia, mentre a noi risulta che la schermografia non è stata mai pagata da nessuno.

**R I C C I .** Questa rigidità di rapporti è una norma generale o varia da filiale a filiale?

**S C A L I (UIL).** Varia da filiale a filiale.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**R I C C I .** Ritiene che dipenda da un atteggiamento di ordine generale o sia imputabile ai singoli dirigenti?

**S C A L I (UIL).** Credo che sia imputabile ai singoli dirigenti.

**P R E S I D E N T E .** Pensa che sia un orientamento dei singoli dirigenti o proprio dell'azienda?

**C I C I O L L A (CGIL).** Non saprei rispondere, comunque alla centrale c'è la Commissione interna.

**R I C C I .** Mi pare che la Rinascente ricorra, per le assunzioni, a personale con qualifica di apprendista; al termine del periodo di apprendistato vi è alta percentuale di chi resta oppure alta percentuale di licenziamenti?

**P I G N I (CISL).** Vengono licenziati e il licenziamento viene motivato con la « inidoneità alla vendita »; questo avviene alla scadenza del secondo anno, oppure, peggio, si arriva a far fare i due anni di apprendistato, più uno di tirocinio e poi si mette alla porta il dipendente perchè « non idoneo » alla vendita.

**R I C C I .** Nell'ambito dell'azienda esistono servizi di medicina sociale, ambulatorio di pronto intervento, in modo particolare per gli inevitabili disturbi cui è soggetto, in particolare, il personale femminile?

**C I C I O L L A (CGIL).** C'è un medico d'infermeria.

**R I C C I .** I medici fiscali sono per i servizi di azienda, o per accertamenti fiscali?

**C I C I O L L A (CGIL).** Solo interni; non mandano medici a visitare presso le case.

**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 .** La signora Ciciolla quando esponeva la situazione in merito agli scioperi diceva che la Rinascente non fa mai

licenziamenti palesi, ma riesce ad ottenere dimissioni consensuali. Quali metodi adotta e quali argomenti vengono usati dalla Direzione per strappare le dimissioni?

La signora Ciciolla, parlando a proposito degli scioperi, ha detto anche che durante tali manifestazioni c'era più gente nell'azienda, perchè era presente personale di altre ditte. Vorrei una precisazione in merito. Come avviene ciò? Quale tipo di rapporto c'è con queste altre persone?

Altra domanda che si riferisce alle condizioni di salute: quali sono le malattie che più facilmente colpiscono queste lavoratrici, visto che si va addirittura a controllarle a casa?

Ultima cosa relativamente all'apprendistato; oltre alle domande che ha già fatto il collega Ricci e che, d'altronde, sono chiarissime, vorrei sapere quanto tempo impiega lo apprendista ad acquistare la capacità di lavoro.

**S C A L I (UIL).** Una settimana!

**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 .** E per quanto tempo continua a rimanere apprendista? Cioè, in quei tre anni, con quale qualifica lavora?

**C I C I O L L A (CGIL).** È un vero e proprio segreto come facciamo ad ottenere le dimissioni « volontarie »: le dimissioni, infatti, si svolgono a porte chiuse, nel senso che noi non sappiamo nulla; avvengono tra direttore e personale. D'altronde dobbiamo considerare che queste giovani non sono preparate sindacalmente; c'è stato il caso di una caporeparto che durante l'ultimo sciopero non si è presentata il primo giorno per ragioni di famiglia; il giorno dopo si è presentata al lavoro e le hanno detto che poteva restare a casa. Noi abbiamo saputo soltanto che è uscita dall'ufficio del direttore piangendo ed alle colleghe del suo reparto ha consigliato di non fare sciopero e di tornare al lavoro, altrimenti sarebbero state licenziate. Questo diventa un punto interrogativo; non siamo informati con quali pressioni vengono ottenute le dimissioni. La prima ragione è,

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

comunque, che si tratta di persone impreparate sindacalmente, che non hanno la possibilità e la capacità di difendersi. La Commissione interna la chiamano e l'avvertono soltanto a licenziamento avvenuto.

*P I G N I (CISL).* Se hanno deciso di licenziare una persona che esce alle 19, glielo dicono cinque minuti prima e a me riescono per un qualsiasi motivo a trattenermi sino alle 19,30, in modo che, quando esco, ormai sono andati tutti via e non posso più parlare con gli interessati.

*A C C I L I.* In quale percentuale avvengono certe cose?

*P I G N I (CISL).* Non lo sappiamo, perchè il personale non viene da noi.

*B I S A N T I S.* E davanti a licenziamenti di questo genere non c'è nessuno che ricorre all'Ufficio provinciale del lavoro?

*D I P R I S C O.* Collega Bisantis, sappiamo benissimo quanto guadagnano nelle varie province gli avvocati che si dedicano a queste cause!

*P I G N I (CISL).* Il fatto è che la direzione fa capire chiaramente al personale che è meglio che non ci avvicini; quando mi fermo a parlare con qualcuno, ho subito la « Gestapo » alle spalle che manda al posto di lavoro l'eventuale mio interlocutore.

Quindi è veramente difficile sapere; è difficile poter prendere parte ai problemi di certo personale. Gli ultimi due casi di licenziamento sono venuti a saperli soltanto per caso; una signorina si è sentita male, hanno mandato a casa il controllo che si è limitato a chiedere al portiere se la tale era a casa o era uscita. Il portiere ha risposto che non c'era, invece quella era a casa. Il controllo ha riferito in questo senso alla direzione e la persona è stata licenziata. Allora l'interessata è venuta da me dicendomi che potevano testimoniare sulla sua presenza in casa almeno quattro persone e in questo caso la direzione ha dovuto revocare il licenziamen-

to. Negli altri casi veniamo a conoscenza del licenziamento soltanto perchè la mattina seguente non vediamo più il dipendente al proprio posto di 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.* E in caso di matrimonio?

*C I C I O L L A (CGIL).* Per ragioni di matrimonio non fanno mai un licenziamento, ma gli argomenti validi a tal fine si trovano sempre! Basta la lettera di una cliente scontenta di come è stata trattata dalla commessa per creare il pretesto del licenziamento. Sono troppo furbi; non vanno mai contro la legge! Il pretesto valido si trova sempre. Prendiamo il caso delle dimostratrici; non si tratta di personale della Rinascente, ma di personale di altre ditte, per esempio quelle dei prodotti di bellezza: non dipendono da noi, ma sono soggette alla nostra disciplina e non sono padrone di scioperare. Difatti, in relazione all'ultimo sciopero, alle dimostratrici — che debbono vendere solo determinati prodotti e non altri — è stata mandata una lettera di ingiunzione, al loro domicilio (che non mi vogliono consegnare, sempre per paura), in cui in sostanza esse venivano minacciate, qualora avessero scioperato, di essere allontanate dalla ditta.

*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.* Chi ha scritto la lettera: la Rinascente o la loro ditta?

*C I C I O L L A (CGIL).* La Rinascente, e ne ha inviato copia al datore di lavoro delle dimostratrici. Recentemente c'è stato il caso di una dimostratrice, scioperante, che era stata licenziata; quest'ultima ha voluto conoscere il motivo del provvedimento. Allora hanno tirato fuori un rapporto in cui si affermava che la ragazza « chiacchierava un po' qua, un po' là ».

*V I G N O L O.* Per capire bene: queste dimostratrici, che rappresentano circa il venti per cento del personale, vengono retribuite da una determinata ditta. Anche quando vengono licenziate vengono liquidate dalla ditta stessa?

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**P I G N I (CISL).** Se un apprendista non è idoneo per quel determinato reparto, viene passato a un altro reparto; però non viene giudicato dalla Commissione interna oppure dall'ufficio del personale: viene giudicato individualmente dal proprio caporeparto, il quale, se nutre nei suoi confronti un'antipatia, automaticamente lo « bolla », anche se poi, in effetti, in quel determinato reparto non si trovava bene poichè non era il suo ramo, mentre in un altro reparto poteva trovarsi benissimo.

**C I C I O L L A (CGIL).** Una cosa molto interessante è che l'apprendista viene usato al posto del personale qualificato, pur continuando a percepire la retribuzione di apprendista.

**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 .** Avevo anche chiesto informazioni sulle malattie professionali.

**C I C I O L L A (CGIL).** Prima di tutto le artrosi e i reumatismi: ne siamo tutti colpiti; poi l'esaurimento nervoso. Abbiamo un impianto di aria condizionata che ha 18 anni di vita, che è stato fatto quando lo stabile aveva tre piani, mentre adesso ne ha sette, quindi non soltanto è insufficiente, ma nocivo alla salute.

Il nostro lavoro, inoltre è molto pesante, in un ambiente dall'aria rarefatta, dove alle sei del pomeriggio non c'è più ossigeno.

Le malattie più diffuse sono (a parte il fatto che la maggior parte di noi muore prima di aver raggiunto l'età pensionabile) i reumatismi e l'esaurimento nervoso; soffriamo pure di sinusite e di tutti quegli altri acciacchi che derivano dall'aria condizionata.

**S E G R E T O .** Io sono rimasto sconcertato dalle vostre affermazioni perchè avete parlato di minacce, licenziamenti, Commissione interna formale, ricatti morali e punizioni; per cui, naturalmente, mi sono già fatto un concetto della situazione che mi appare molto grave, poichè io credo a quello che voi dite. Comunque, per completare il quadro, vorrei porre ancora qualche doman-

da: vi fanno perquisizioni durante il periodo di lavoro? Come avvengono?

**C I C I O L L A (CGIL).** All'uscita. Talvolta fanno anche spogliare completamente.

**S E G R E T O .** L'Ispettorato del lavoro ha fatto molte ispezioni?

**C I C I O L L A (CGIL).** Che mi risulti, no.

**S E G R E T O .** Se voi chiedete, per esempio, dei permessi per motivi di famiglia, la Direzione li concede?

**C I C I O L L A (CGIL).** A discriminazione, a seconda...

**S E G R E T O .** Le assunzioni avvengono discriminatamente, cioè per motivi politici e sindacali, oppure in forma paternalistica?

**C I C I O L L A (CGIL).** Prima di tutto, in considerazione dell'età. Il personale viene assunto a un'età variabile dai 15 ai 18 anni.

**P R E S I D E N T E .** Vorrei approfondire un po' l'argomento della perquisizione.

**C I C I O L L A (CGIL).** Noi, all'uscita, schiacciamo un bottone: se si accende una luce rossa, subiremo l'umiliante perquisizione. Quando c'è qualche sospetto, di tanto in tanto, allora fanno lo spoglio completo. Adesso questa abitudine si va diradando perchè molti dipendenti si sono ribellati.

**P R E S I D E N T E .** E per quanto riguarda le assunzioni?

**C I C I O L L A (CGIL).** A loro interessano ragazzine dai 15 ai 18 anni perchè le pagano come apprendiste; poi non hanno bisogno di addurre la giusta causa nell'eventualità del licenziamento, quindi possono mandarle via quando vogliono. Tre anni di apprendistato per imparare a piegare bene un fazzoletto penso rappresentino un periodo di tempo un po' troppo lungo, tanto più che

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

c'è del personale che viene messo alla vendita il giorno seguente all'assunzione; altri-menti fanno fare loro i fattorini, i commessi, e li pagano una somma irrisoria.

S E G R E T O . Le punizioni in che cosa consistono materialmente?

C I C I O L L A (CGIL). Per i ritardi, per esempio, viene mandata prima una lettera di richiamo (come è nel contratto, del resto), poi una seconda lettera, e al prossimo sciopero tengono conto anche di questo fatto. Poi-chè con la vita moderna, i ritardi che si pos-sono verificare sono innumerevoli, i datori di lavoro trovano sempre nei propri dipen-denti un « angolino di debolezza ». Anche se il personale viene sorpreso a chiacchierare subisce un richiamo, di cui viene sempre in-formato l'ufficio del personale perchè è in ta-le sede che . . . viene impartito il catechismo. Si tratta di intimidire ragazze molto giovani che non sanno nulla di politica, nè di sinda-cato perchè alla Rinascente si deve parlare sempre di bellezza, di moda ed è un ambien-te anche un po' corrotto.

P R E S I D E N T E . E per quanto ri-guarda la concessione di permessi?

C I C I O L L A (CGIL). Per motivi di fa-miglia il più delle volte li concedono . . . Na-turalmente in questo periodo, perchè questo è un successo conseguito in seguito allo scio-pero. Ma c'era per esempio un ragazzo, as-sunto da cinque o sei mesi, che aveva matu-rato il diritto alle ferie e aveva chiesto in anticipo, ma oralmente, di poter usufruire di quattro giorni di permesso per andare a trovare un suo zio. Aveva pagato anche 40.000 lire di prenotazione per effettuare il viaggio, ricevendo verbalmente una risposta positiva.

Questo ragazzo ha partecipato allo scio-pero, dopo di che gli è stato detto, la sera prima di partire, che il permesso era revo-cato; ha chiesto che, per lo meno, gli rim-borsassero i soldi spesi, ma non c'è stato niente da fare. Ha deciso di partire lo stes-so, ma è stato licenziato.

A C C I L I . Vorrei sapere la percen-tuale dei licenziamenti per la sede « Duomo ».

C I C I O L L A (CGIL). La sera del 24 dicembre, dopo un paio di mesi di intenso lavoro, si può dire che il 90 per cento di tutto il personale assunto a termine per quel pe-riodo di super-lavoro è stato licenziato. Oltre a questo c'è da dire che ai primi di gennaio, quando l'Azienda fa il bilancio del venduto, 15-20 persone tra i lavoratori più anziani vengono liquidate o unilateralmente o con-sensualmente.

In totale, vi sarà una media del 20 per cento di licenziamenti per la filiale « Duomo ».

M A Z Z O L I . Mi pare di aver sentito che, in qualche luogo, sono riservati spazi per le comunicazioni della Commissione in-terna; è stato però aggiunto che la commis-sione stessa non ne può fare uso per parti-colari situazioni esistenti. Vorrei sapere se le organizzazioni sindacali riescono a servir-si di questi spazi o no.

C I C I O L L A (CGIL). No.

M A Z Z O L I . Essendo il lavoro distri-buito in vari centri possono essere fatte co-municazioni da parte dei sindacati attraver-so fogli di informazione?

P I G N I (CISL). No; noi, tutto al più, possiamo comunicare con la Commissione interna da casa.

M A Z Z O L I . Allora, alla Commis-sione interna non è consentito nessun rapporto con i lavoratori!

P I G N I (CISL). Ufficialmente non vi è questo divieto, ma cercano tutti i sistemi perchè questo non avvenga. Praticamente, ci vietano di parlare con tutti, anche con quelli che ci sono più vicini al posto di la-voro.

M A Z Z O L I . È proibito comunicare con fogli?

**P I G N I (CISL).** Ufficialmente è proibito anche di telefonare al sindacato!

**P O Z Z A R .** Avrei da fare due domande; la prima è la seguente: esistono, nell'ambito della Rinascente, le assistenti sociali?

**C I C I O L L A (CGIL).** No, per lo meno attualmente.

**P O Z Z A R .** Una volta le assistenti erano considerate come il mezzo che la Direzione metteva a disposizione dei lavoratori a loro difesa; esse svolgevano, in definitiva, una certa funzione paternalistico-sindacale. Se ora non esistono più, non vi è stata nessuna sostituzione con l'adozione di altri sistemi?

**C I C I O L L A (CGIL).** No.

**P O Z Z A R .** La seconda domanda è questa: come si svolgono le elezioni per la Commissione interna in considerazione dell'atmosfera che c'è nella ditta? Fuori dell'orario di lavoro possono partecipare tutti alle votazioni? C'è libertà di presentare le liste? La Direzione interferisce in qualche maniera?

**C I C I O L L A (CGIL).** Le elezioni si svolgono liberamente durante le ore di lavoro e nessun membro di Commissione interna è stato licenziato, almeno presso la filiale « Duomo », per lo svolgimento dei propri compiti; in altre filiali, però, questo è avvenuto.

**D I P R I S C O .** Mi pare di aver capito che lei, signora Ciciolla, ha una discreta anzianità di lavoro alla Rinascente.

**C I C I O L L A (CGIL).** 18 anni di lavoro.

**D I P R I S C O .** Lei affermava prima che c'è poca preparazione politica e sindacale da parte dei giovani lavoratori immessi nella produzione, tanto più che l'ambiente è difficile.

Ho una certa esperienza di direzione sindacale e di questo tipo di aziende, come la Rinascente, la Standa, che, per i lavoratori, si possono definire « lager ». Ho avuto a che fare con veri e propri capi « lager » che sono in queste ditte e che hanno assunto perfino la grinta di questo genere di persone.

Ora le domando: nonostante questa situazione, ma tenendo conto di tutte le lotte che ci sono state, nelle coscienze non è maturato qualcosa di nuovo? Anche i giovani non sono convinti oggi più di ieri dei propri diritti?

Legislativamente dobbiamo affrontare questi problemi per arrivare ai riconoscimenti dei diritti sindacali all'interno delle aziende, ma i primi protagonisti di questo rinnovamento devono essere i lavoratori. Gli interessati, in definitiva, le pare che abbiano assunto o stiano assumendo una diversa posizione soggettiva di fronte a questi problemi?

**B I S A N T I S .** Alla Rinascente, come in altre ditte, può accadere che venga portato via qualche oggetto e le guardie giurate ci sono proprio per impedire che ciò avvenga. Tuttavia, oltre questo compito istituzionale, le guardie giurate svolgono altri tipi di controllo sulle persone e sulle attività svolte dai lavoratori anche di ordine politico e sindacale?

**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 .** Non sono riuscita a capire se le assunzioni avvengono tramite l'ufficio di collocamento o con altri mezzi.

**C I C I O L L A (CGIL).** Le assunzioni non avvengono mai tramite l'ufficio di collocamento; il personale viene direttamente scelto dalle filiali e l'ufficio di collocamento viene informato in seguito dell'avvenuta assunzione; inoltre, quando si tratta di contratti a termine, l'ufficio di collocamento non viene informato.

Per quanto riguarda la sensibilizzazione del personale posso affermare che un processo del genere si sta verificando, però c'è un fattore pratico che rappresenta un osta-

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

colo grandissimo: il fattore tempo. Infatti per sensibilizzarlo bisogna parlare al personale, bisogna discutere i problemi, farli conoscere a quanti non li conoscono. Il personale sente questa necessità, però nessuno è disposto, dopo il lavoro massacrante di tutti i giorni, dopo aver trascorso otto ore in piedi, ad andare al sindacato per rendersi conto dei problemi e per discuterli. Le donne sposate hanno il loro da fare; i giovani o vanno a scuola o abitano fuori Milano, per cui non possono trattenersi dopo l'orario a rischio di perdere l'ultima corriera. Praticamente parlare ai dipendenti, anche se di problemi che li interessano direttamente, diventa impossibile, e non si può attribuire loro alcuna colpa.

Solo la possibilità di poter parlare al personale all'interno dell'azienda può portare alla realizzazione di questa prospettiva di sensibilizzazione che diventa sempre più sentita come necessità, specialmente dai giovani, anche se questi in massima parte ignorano i problemi più profondi e importanti.

*PIGNI (CISL).* Vorrei precisare che le guardie giurate nella nostra azienda sono addestrate al controllo di eventuali furti. Ad esse però sono affiancati sorveglianti della ditta che controllano il personale anche in riferimento ad eventuali manifestazioni di opinioni su problemi sindacali e simili. Per quanto riguarda i furti siamo noi stessi che li segnaliamo alle guardie giurate.

Vorrei aggiungere, in risposta al senatore Pozzar, il quale affermava che non c'erano persone anziane fuori della ditta durante lo sciopero, questa domanda: come spiega allora il perchè di tutte le rappresaglie effettuate dopo la manifestazione di protesta nei confronti del personale?

*POZZAR.* Ho detto che non mi sembra ci fosse personale della ditta tra coloro che facevano il picchetto davanti ad essa.

*PIGNI (CISL).* Mi dispiace contraddirla, ma devo precisarle che, tra gli altri, ero presente io stesso.

**PRESIDENTE.** Ringrazio i rappresentanti sindacali dei lavoratori della Rinascente per le informazioni che ci hanno fornito.

*Vengono quindi introdotti i rappresentanti sindacali della società Pancaldi di Bologna, signore Balugani, Saccomani e Baletti.*

Voi conoscete le ragioni per cui vi abbiamo invitate qui e quale importanza avranno le vostre risposte. È inutile che io ripeta che esse devono rispondere a verità, perchè noi, per varare uno statuto del lavoratore efficiente e rispondente alle esigenze sentite da tutti i lavoratori, abbiamo bisogno di conoscere i fatti reali che si riferiscono alle aziende. I quesiti che vi sono stati distribuiti sono ben precisi ed io vi prego di dare risposte rapide ed altrettanto precise.

Possiamo senz'altro partire dal punto a): in sostanza, il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero viene rispettato o no nella vostra azienda?

*BALETTI (CGIL).* Se vogliamo parlare possiamo farlo soltanto in refettorio durante l'ora che abbiamo per il pasto, in quanto non abbiamo assolutamente altro tempo e all'interno della fabbrica i rappresentanti dei sindacati non possono entrare.

*BALUGANI (UIL).* Confermo quanto ha detto la collega: possiamo tenere riunioni politiche o sindacali soltanto in refettorio perchè non abbiamo altro tempo. Il nostro è un lavoro di cottimo, di nastro, che non ci permette di fermarci neanche un minuto.

**PRESIDENTE.** Al di fuori dei locali di lavoro potete riunirvi?

*BALUGANI (UIL).* Come ho già detto, fortunatamente abbiamo un refettorio dove possiamo parlare fra di noi, ma non possiamo certo fare comizi. Ci organizziamo alla meglio, nel modo più rispondente alle opinioni dominanti, poi riferiamo al sindacato.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**P R E S I D E N T E .** Comunque in pratica si tratta di assemblee di fabbrica.

**S A C C O M A N I (CISL).** Forse sì, ma fatte durante il pasto, oppure dopo il lavoro, la sera...

**D I P R I S C O .** ... e senza la presenza delle competenti autorità sindacali?!

**B A L E T T I (CGIL).** Esatto.

**P R E S I D E N T E .** Che cosa intendete dire per « fra di noi »?

**B A L E T T I (CGIL).** Vorrei precisare che dopo l'occupazione della fabbrica da noi messa in atto sono state licenziate ottanta ragazze, fra cui tutte le componenti della Commissione interna, quindi ora siamo senza. Noi stiamo cercando di arrangiarci, ma sempre all'interno dell'azienda.

**P R E S I D E N T E .** Loro rappresentano i sindacati, quindi non c'è Commissione interna.

**B A L E T T I (CGIL).** Prima dell'occupazione della fabbrica eravamo 429 lavoratrici ed avevamo la nostra Commissione interna. Poi ci sono stati 45 giorni di occupazione e durante questo periodo alcune hanno trovato lavoro altrove, altre si sono dimesse, altre sono state licenziate, per cui ora le ragazze che facevano parte della Commissione interna non ci sono più.

Quando siamo rientrate, noi, ognuna in rappresentanza del proprio sindacato, abbiamo cercato, per quanto ci è stato possibile, di sostituire la Commissione interna.

**P R E S I D E N T E .** Le commissioni interne si sono autolicenziate oppure sono state licenziate?

**B A L E T T I (CGIL).** Si sono autolicenziate; alle ragazze che non si erano dimesse subito hanno inviato una lettera in cui si diceva che se si fossero dimesse di spontanea volontà avrebbero avuto un premio di 200 mila lire o più. Perciò sono state indotte a

dimettersi e subito dopo la ditta ha cominciato ad assumere altro personale, sia pure in numero ridotto.

**D I P R I S C O .** Per quanto riguarda, quindi, il diritto di assemblea con la presenza dei dirigenti sindacali, questi non possono entrare nella fabbrica.

**B A L E T T I (CGIL).** Abbiamo chiesto qualche volta un'ora di permesso a mezzogiorno per parlare di quelle ragazze che dovevano dimettersi, dicendo che l'avremmo recuperata il giorno dopo; ma non ce l'hanno accordata.

**S A C C O M A N I (CISL).** Non ce l'hanno accordata perchè ora non si potrebbe più recuperare.

**B A L U G A N I (UIL).** Dopo l'occupazione dello stabilimento è stato fissato un nuovo orario di lavoro: otto ore il venerdì e nove ore tutti gli altri giorni in modo da avere il sabato libero. Perciò, quando abbiamo chiesto l'ora di permesso ci hanno risposto: avete tutto il sabato a disposizione per riunirvi e non vediamo perchè dovremmo concedervi un'ora di permesso durante il lavoro.

**P R E S I D E N T E .** La direzione dispone indagini particolari circa le opinioni politiche dei lavoratori prima di assumerli?

**B A L E T T I (CGIL).** Non è stato mai fatto; però per le ultime ragazze che sono state assunte hanno richiesto una domanda in carta da bollo e dopo hanno chiesto le informazioni. Questo è successo dopo l'occupazione.

**P R E S I D E N T E .** E le informazioni a chi le chiedono?

**B A L E T T I (CGIL).** Non lo sappiamo.

**P R E S I D E N T E .** Vengono attuate pratiche di controllo sullo svolgimento dell'attività lavorativa mediante installazione di apparecchiature audiovisive?

10<sup>a</sup> COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)3<sup>a</sup> SEDUTA (27 marzo 1969)

*S A C C O M A N I (CISL)*. No.

*P R E S I D E N T E*. Ci sono guardie giurate?

*B A L E T T I (CGIL)*. Ne abbiamo una.

*B A L U G A N I (UIL)*. Guardie giurate in che senso?

*D I P R I S C O*. Ci sono quelle che controllano le mura esterne della fabbrica e quelle che, travestendosi da operai, entrano nella fabbrica.

*S A C C O M A N I (CISL)*. La nostra guarda le mura esterne, ma controlla anche l'operaio all'interno.

*V A R A L D O*. È un uomo?

*B A L U G A N I (UIL)*. Sì, è un uomo.

*S A C C O M A N I (CISL)*. Dà anche le multe.

*P R E S I D E N T E*. Perchè le multe?

*B A L E T T I (CGIL)*. Dopo l'occupazione è venuta fuori una nuova disciplina. Mi è accaduto di cambiare reparto perchè dovevo cambiare della stoffa; la direttrice non c'era e, invece di aspettarla, sono andata in magazzino e ho preso il tessuto. Sono andata al reparto taglio e il signor Barbieri non mi ha detto nulla; ho cambiato il tessuto e sono ritornata giù. Dopo mezz'ora è venuto a chiedere alla mia capo-reparto se io avevo il permesso; lei ha detto di no e il giorno dopo mi è arrivata la multa.

*P R E S I D E N T E*. Potete allontanarvi per esigenze fisiche dal posto di lavoro?

*B A L E T T I (CGIL)*. Solo per esigenze fisiche; diversamente, non possiamo spostarci dal posto di lavoro neanche per cambiare un bottone.

*V A R A L D O*. Fate il lavoro a catena?

*B A L E T T I (CGIL)*. Sì. Le ragazze fanno molta fatica a tener dietro alla catena.

*P R E S I D E N T E*. In caso di assenza per malattia, chi esercita il controllo? È il medico della mutua oppure c'è anche il medico dell'azienda?

*S A C C O M A N I (CISL)*. C'è il medico della mutua; in più c'è il medico della ditta che viene a casa.

*B A L E T T I (CGIL)*. Il medico chiede di che malattia si tratta e quando si può tornare al lavoro.

*P R E S I D E N T E*. In sostanza fa la visita a casa dell'ammalato; e se il medico della mutua prescrive 15 giorni di riposo che cosa succede? Può capitare che il medico della ditta dica invece: tu sei guarita quindi riprendi il lavoro?

*S A C C O M A N I (CISL)*. Questo si verifica; la ragazza che si lascia intimorire torna al lavoro, quella che invece non si lascia intimorire va prima dal suo medico e quando scadono i giorni prescritti torna al lavoro.

*P R E S I D E N T E*. In materia di sanzioni disciplinari, com'è la situazione?

*B A L E T T I (CGIL)*. Abbiamo le capo-reparto che, oltre al loro lavoro, svolgono anche la funzione del signor Barbieri: controllano se parliamo, possono fare la multa, eccetera. Siamo talmente costrette a star sempre appiccate al lavoro che non c'è neanche bisogno di qualcuno che ci badi.

*P R E S I D E N T E*. In materia di iscrizione al sindacato, si esercitano pressioni politiche sulle lavoratrici perchè chiedano di appartenere a un sindacato piuttosto che ad un altro?

*B A L E T T I (CGIL)*. No.

*P R E S I D E N T E*. Potete portare in azienda materiale di politica sindacale?

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**S A C C O M A N I (CISL).** Sì, basta che non lo si porti dove si lavora. Solo in refettorio.

**P R E S I D E N T E .** Il sindacato ha delle tabelle dove esporre comunicati?

**S A C C O M A N I (CISL).** Ha quella della Commisisione interna.

**B A L E T T I (CGIL).** Facciamo fare il visto dal Direttore.

**P R E S I D E N T E .** Nella fabbrica possono agire delle sezioni sindacali?

**B A L E T T I (CGIL).** No.

**P R E S I D E N T E .** Le sezioni sindacali, nella fabbrica, non ci sono perchè non sono riconosciute o perchè non esistono proprio?

**B A L U G A N I (UIL).** Non ci sono, non sono riconosciute.

**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 .** Non avete rapporti?

**S A C C O M A N I (CISL).** L'Azienda sa che tutti i mesi abbiamo un giorno per andare al direttivo del sindacato.

**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 .** Se vi sono problemi della fabbrica, degli operai, eccetera, siete ricevute?

**S A C C O M A N I (CISL).** Siamo ricevute, ma non sempre.

**P R E S I D E N T E .** Ho sentito dire che hanno occupato la fabbrica per 45 giorni. Si sarà trattato di problemi molto seri.

**B A L E T T I (CGIL).** Erano problemi della salute, per i ritmi veloci che avevamo. Abbiamo chiesto la visita di un comitato che constatasse il modo in cui lavoravamo: è stato convocato, ma ancora non è venuto;

cioè, è stata fatta la richiesta da parte del sindacato che si venga a controllare l'Azienda, perchè questo era già nel contratto.

**P R E S I D E N T E .** A chi è stata rivolta la richiesta, all'Ispettorato del lavoro?

**B A L E T T I (CGIL)** Abbiamo anche un comitato di dottori, e possono venire anche dal Comune.

**P R E S I D E N T E .** Ci spieghi bene che cosa accade.

**B A L E T T I (CGIL).** Abbiamo degli esaurimenti per l'attenzione che il lavoro richiede. Ognuna di noi fa un determinato lavoro, e quello di una dipende da quello dell'altra.

**S A C C O M A N I (CISL).** Il lavoro viene fatto a catena e diviso in tanti pezzi. Ogni ragazza fa un determinato lavoro, ma se non riesce a finire il suo pezzo e rimane indietro, per tanti motivi — o perchè la macchina non corre, o perchè il cotone non va, eccetera — l'altra che è davanti deve aspettare. Quindi si è costrette a prestare grande attenzione e il nostro esaurimento viene proprio per questa ragione, per questa tensione nervosa.

**P R E S I D E N T E .** Ma solo per questo o perchè si lavora parecchie ore al giorno?

**S A C C O M A N I (CISL).** Nove ore continue.

**B A L E T T I (CGIL).** Dopo anni in cui si fa continuamente la stessa cosa si verificano turbamenti di carattere nervoso.

**S A C C O M A N I (CISL).** Questa è la malattia principale, poi ci sono le allergie. Io sono stitrica: sono stata anche alle macchine, e debbo dire che i tessuti sintetici provocano allergie.

**B A L E T T I (CGIL).** Gli stampati mandano un vapore cattivo. E poi, stando in piedi tutto il giorno, per tutto l'anno, vengono vene varicose e mali anche ginecologici.

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

3ª SEDUTA (27 marzo 1969)

**PRESIDENTE**. E per questa ragione avete chiesto una ispezione particolare al Comune e all'Ispettorato del lavoro?

**BALETTI (CGIL)**. Abbiamo ottenuto dieci minuti di pausa e li dobbiamo recuperare. Cioè, il numero delle camicie deve rimanere sempre quello.

**BALUGANI (UIL)**. I capi confezionati debbono essere gli stessi di prima; quindi, pausa o non pausa, non si rompe assolutamente la monotonia del lavoro.

**PRESIDENTE**. Le norme sulla maternità vengono rispettate?

**SACCOMANI (CISL)**. Sì. Si può stare a casa sei mesi. Prima si poteva stare anche a casa un anno in permesso: sei mesi venivano pagati dalla ditta.

**PRESIDENTE**. Ma chi ha avuto un figlio ha poi ancora diritto al suo posto?

**SACCOMANI (CISL)**. Io ho perso il mio posto di prima, anche se la qualifica è rimasta la stessa. In nove anni che sono lì ho girato quasi tutti i reparti: prima ero alla stiro-macchina. Ero magazziniera, ma sul momento avevo bisogno di lavorare; non c'era posto e mi sono accontentata di andare a stirare. Poi, dopo due anni, mi presero in magazzino, dove sono rimasta due anni e mezzo e dove non mi hanno più ripresa dopo la maternità, per cui mi hanno rimessa a stirare.

Danno comunque le due ore per l'allattamento.

**PRESIDENTE**. Non c'è asilnido?

**SACCOMANI (CISL)**. Niente. Ho dovuto chiedere alla Giunta di Bologna per avere due ore.

**PRESIDENTE**. Servizi di assistenza particolare, culturali e ricreativi, ce ne sono?

**SACCOMANI (CISL)**. No.

**PRESIDENTE**. Non c'è nemmeno la mensa?

**BALETTI (CGIL)**. Noi abbiamo chiesto anche questo.

**ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES**. Il contratto è rispettato in tutte le sue parti? Mi riferisco ai salari, attribuzione delle qualifiche, eccetera; in definitiva, ognuna di voi ha la qualifica esatta in base alla mansione che svolge?

**BALETTI (CGIL)**. Per quanto riguarda le qualifiche abbiamo posto il problema allorchè si fece l'occupazione.

Noi facevamo infatti vestiti e, nel settore abbigliamento, vi è stata la concessione di una qualifica maggiore.

Dopo l'occupazione, e dopo che 80 ragazze sono rimaste a casa, il signor Pancaldi — per non concederci questa qualifica superiore — ha preferito far confezionare gli abiti presso altre fabbriche, così che noi abbiamo perso ogni diritto al riconoscimento che chiedevamo.

**ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES**. Però la vostra qualifica attuale e quella delle operaie in genere corrisponde alle mansioni che ognuna di voi svolge? Inoltre, coloro che lavorano alla « catena » hanno la percentuale di cottimo?

**BALETTI (CGIL)**. Sì, ognuna di noi ha la qualifica che le spetta e, per il cottimo, abbiamo raggiunto il 10 per cento.

**PRESIDENTE**. Ringrazio le rappresentanti sindacali della società Pancaldi per aver risposto alle nostre domande e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva alla seduta pomeridiana.

*La seduta termina alle ore 14,05.*