

SENATO DELLA REPUBBLICA

— V LEGISLATURA —

10^a COMMISSIONE

(Lavoro, Emigrazione, Previdenza sociale)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DEI LAVORATORI NELLE AZIENDE

(articolo 25-ter del Regolamento)

Resoconto stenografico

4^a SEDUTA

GIOVEDÌ 27 MARZO 1969

(Pomeridiana)

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

INDICE DEGLI INTERVENTI

PRESIDENTE	Pag. 123, 124, 125, 126, 130 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139 140, 141, 142, 143, 144, 153, 155, 156	<i>Rappresentanti delle Aziende:</i>
ABBIATI GRECO CASOTTI Dolores	130, 131, 132 134, 136, 146, 147, 149, 150, 151, 152, 154	Società ITALSIDER (Taranto):
BERMANI	155	CASIRATI, <i>capo del personale dello stabilimento di Taranto</i> Pag. 128, 129, 130, 131
BISANTIS	136, 151, 153	PODESTÀ, <i>direttore centrale del personale</i> 123 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132
BRAMBILLA	128, 129, 130, 142, 146, 149, 152, 156	Società TERNI (Terni):
CENGARLE	127, 128	BIZZARRI, <i>direttore del personale dello stabilimento di Terni</i> 134, 137
COPPO	139	RIPANTI, <i>direttore del personale e degli affari generali</i> 132, 133, 134, 135, 136
DI PRISCO	130, 131	Società PERTUSOLA (Crotone):
GATTI CAPORASO Elena	137, 143	CIANCI, <i>presidente della Società</i> 138, 139, 140 141, 142, 143, 144
MAGNO	124, 125, 141, 143	Società LA RINASCENTE (Milano):
POERIO	143	VANNI, <i>dirigente delegato per il personale</i> 144 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153
POZZAR	145, 146, 147, 149, 152	Società PANCALDI (Bologna):
RICCI	126, 152, 153	BOSCHI, <i>contitolare della Società</i> 153, 154, 155
SEGRETO	131, 132, 152, 156	
VARALDO	134, 137, 151, 156	
VIGNOLO	151	

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

La seduta ha inizio alle ore 17,10.

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

Partecipano i rappresentanti delle Società Italsider, Terni, Pertusola, La Rinascente e Pancaldi.

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

Proseguendo nell'induzione nella seduta di questo pomeriggio ascolteremo i rappresentanti delle società Italsider, Terni, Pertusola, la Rinascente e Pancaldi.

Vengono introdotti i rappresentanti della Società Italsider, signori Podestà e Casirati.

Ringrazio i rappresentanti della società Italsider, dottor Podestà, direttore centrale del personale, e dottor Casirati, capo del personale dello stabilimento di Taranto, per avere aderito al nostro invito. Questa mattina abbiamo ascoltato i rappresentanti sindacali dei lavoratori dello stabilimento Italsider di Taranto. Desideriamo, ora, integrare le nostre conoscenze con le dichiarazioni dei rappresentanti dell'azienda. Dopodiché io stesso e gli altri senatori rivolgeremo alcune domande sulle condizioni dei lavoratori, sia nello stabilimento di Genova che in quello di Taranto, alle quali invitiamo il dottor Podestà e il dottor Casirati a rispondere.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Inizierò a parlare delle condizioni dell'Italsider in generale, cercando di definire quali sono le caratteristiche della società. Faccio riferimento al periodo 1961-1969, periodo in cui si è realizzato uno

sforzo massiccio di sviluppo nel quadro di un piano governativo nel quale molta importanza ha assunto la creazione di un nuovo stabilimento a Taranto, in obbedienza a obiettivi di carattere politico e sociale.

L'Italsider è nata dalla fusione di tre società, inizialmente delle Cornigliano e Ilva, alle quali successivamente si è aggiunta la SIAC. Tale fusione ha comportato problemi di carattere sindacale e sociale; l'armonizzazione delle condizioni interne di ogni società ha richiesto un impegno tuttora in atto in quanto i dieci stabilimenti che compongono l'Italsider sono di diversa dimensione, di diversa specializzazione, di diversa collocazione nell'ambito del territorio nazionale e di diversa età; hanno, perciò, ognuno caratteristiche proprie, sviluppatasi in funzione dei diversi elementi storici, sociali, tecnici e geografici. Da un punto di vista generale gli elementi essenziali, quelli retributivi e di valutazione del lavoro e di incentivazione, sono stati unificati fin dal 1961 attraverso una contrattazione aziendale che ha portato alla adozione di un sistema di *job evaluation*, analisi e valutazione del lavoro, che consiste nel procedere per classificazioni secondo i mestieri, i posti e le qualificazioni. Sistema che è stato contrattato con i sindacati nazionali ed è stato applicato attraverso una forma interessante di partecipazione da parte degli stessi lavoratori, in quanto in ogni stabilimento il criterio organizzativo per le istituzioni dei posti di lavoro è stato comunicato dagli esperti designati dai sindacati fra i lavoratori dello stabilimento stesso. Si è svolto così un esame, area per area, presso ciascun stabilimento per concordare il contenuto, restrittivo prima e valutativo poi, per ciascun posto di lavoro. Questa procedura si è svolta in diversi gradi e cioè con una prima istanza per questioni più pacifiche e con una seconda istanza in cui si sono riconsiderate alcune situazioni per una aliquota molto modesta, che è stata definita a livello dei sindacati. Questo sistema tendeva ad ottenere la massima obiettivizzazione possibile delle valutazioni basate non più su un metro soggettivo, ma su un'analisi fattoriale, cioè prendendo in considerazione i valo-

ri professionali, le condizioni ambientali, i rischi e i disagi connessi a ciascun posto di lavoro. Tale sistema — ne ho seguito abbastanza da vicino la notevole dinamica dal punto di vista organizzativo — ha permesso di adeguare il trattamento retributivo con criteri oggettivi abbastanza spediti. Il sistema è stato anche aggiornato da successive contrattazioni con le organizzazioni sindacali, l'ultima delle quali, sui mutati valori dei singoli fattori, è stata portata a termine nel febbraio dell'anno scorso.

Ritengo che questo sistema sia stato particolarmente utile per lo stabilimento di Taranto. Uno stabilimento nuovo ha maggiori difficoltà nel definire i contenuti del lavoro, perchè vi sono riferimenti di carattere storico che è molto difficile risolvere e da cui è difficile prescindere; il sistema adottato, invece, consente il riferimento ad altri stabilimenti, consente cioè un parametro per la verifica di alcuni risultati.

Nel 1962-63, il sistema veniva riconosciuto unico e valido in tutta l'azienda; quindi in tutta l'azienda è oggi applicato il medesimo trattamento retributivo. Sulla base di questo accordo in materia di salari era stato concesso dalla società un anticipo, quando ancora la contrattazione locale sull'assetto zonale salariale non aveva dato risultati positivi. L'azienda in quella occasione ha voluto tener conto di una realtà che essa stessa ha potuto determinare con le organizzazioni sindacali locali.

Nell'ambito dell'azienda vi sono alcune forme di trattamento sociale-assistenziale un po' differenti da stabilimento a stabilimento. Esistono esigenze diverse tra nord e sud, tra provincia e città e, in un certo senso, si tiene conto di differenziazioni oggettive funzionali; perciò ritengo che queste diversità siano giustificate e che non si possa, in definitiva, tendere ad una unificazione.

Per quanto riguarda lo stabilimento di Taranto in particolare, il problema più grosso è quello del rapporto tra azienda e lavoratori; per costoro esiste cioè un problema di formazione e di ambientamento in un grande centro che oggi conta circa 4.700 operai, in totale circa 6.000 persone. Il problema as-

sume un maggior rilievo anche perchè si tratta non dell'inserimento di qualche centinaio di unità in un corpo che ha già tradizioni ed esperienze, dove il lavoratore può trovare l'aiuto dei compagni per la sua formazione e per il suo inserimento, l'ambiente anzi, come è noto, non ha assolutamente una tradizione industriale. Questo ha determinato un notevole impegno da parte dell'azienda per la preparazione del personale attraverso corsi organizzati dall'IFAP per la formazione e l'addestramento professionale, e corsi organizzati in collaborazione con il Ministero della pubblica istruzione; inoltre, diverse centinaia di lavoratori destinati a coprire posti chiave sono stati inviati all'estero presso stabilimenti di società estere e presso stabilimenti che facevano lavorazioni analoghe a quelle cui era destinato lo stabilimento di Taranto.

Non ho altro da aggiungere a proposito di una situazione globale che ha comportato particolari problemi, forse nuovi, diversi da quelli di altre aziende.

I rapporti con la Commissione interna sono stati sempre frequenti e si è cercato di recepire vari problemi, vuoi di carattere prettamente sindacale, vuoi di carattere più sociale, che emergevano da questi contatti e trovavano soluzioni migliori.

M A G N O . Può dirci qualcosa su come si procede per le assunzioni, su come si raccolgono le informazioni sugli aspiranti all'assunzione?

P R E S I D E N T E . Esistono sezioni sindacali all'interno della fabbrica?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Di fatto esistono, ma non hanno un riconoscimento. Noi abbiamo rapporti con la Commissione interna, con le segreterie provinciali e abbiamo istituzionalizzato due forme di partecipazione dei lavoratori: al comitato antinfortunistico, in cui i rappresentanti dei lavoratori sono designati dai sindacati stessi per quanto riguarda il comitato di stabilimento; al comitato di reparto, a cui vengono chiamati di volta in

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

volta a partecipare — questo anche a titolo informativo — dove si trattano problemi di maggiore dettaglio.

Questi indirizzi sono stati convenuti in un accordo sindacale nazionale.

Per quanto riguarda le assunzioni, procediamo attraverso gli uffici di collocamento per la manodopera non qualificata. Facciamo le prove psicotecniche e le visite mediche.

M A G N O . E le informazioni politiche? Poichè sono della regione, so con certezza che vien fatta una discriminazione sulla base delle opinioni politiche e sono in grado di documentarlo. Lei sa che questo è vero, per cui ci deve dare una spiegazione.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Tutti possono avere delle idee politiche.

P R E S I D E N T E . Ognuno ha le sue, ma il senatore Magno è convinto che si fanno delle discriminazioni. Questo, però, sarà un elemento di valutazione che dovrà poi fare la Commissione. Non vorrei che si arrivasse qui ad una polemica.

M A G N O . Vorrei sapere se è possibile tenere assemblee di fabbrica.

P R E S I D E N T E . Ecco, bisogna fare delle domande precise. Sarà poi dalle risposte che ognuno trarrà le proprie deduzioni.

Esiste la possibilità di fare assemblee di fabbrica? Cioè, da parte dell'Azienda si impediscono le assemblee di fabbrica?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. L'Azienda fa quanto è possibile; bisogna tenere presente che i nostri stabilimenti lavorano 24 ore su 24 e non si può consentire l'assemblea in fabbrica durante lo svolgimento della normale attività lavorativa. Recentemente, proprio per andare incontro a questa istanza che è stata anche rappresentata dal sindacato dell'arsenale, abbiamo raggiunto un accordo: ci siamo impegnati ad esaminare le richieste pre-

sentate dai tre sindacati con i quali abbiamo sempre rapporti, richieste ovviamente riferite ad un ordine del giorno su argomenti di carattere sindacale, per mettere a disposizione un locale, non interno allo stabilimento, proprio per le caratteristiche di lavorazione di attività continua, ma immediatamente contiguo: vuoi teatro aziendale, vuoi circolo ricreativo, vuoi mensa, cioè un locale esterno rispetto all'ambiente di lavoro.

P R E S I D E N T E . Attività della Commissione interna: i rappresentanti della Commissione interna possono avvicinare operai, esplicitare la loro attività?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Per i contatti con il personale la Commissione interna ha a disposizione un locale dove si reca il personale, perchè non è la Commissione interna che si reca a fare interviste sui singoli posti di lavoro. La Commissione interna va sui posti di lavoro per sviluppare quell'azione, quella funzione di collaborazione che essa ha. I suoi rappresentanti vengono accompagnati sul posto di lavoro presso il personale che ha problemi da risolvere.

P R E S I D E N T E . Mi permetta di tornare al tema delle assunzioni. Abbiamo sentito quale metodo usa l'azienda. Vorrei ora sapere se le informazioni sul conto del personale da assumere vengono prese direttamente dall'azienda.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Tramite chi?

P R E S I D E N T E . Tramite le guardie giurate.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Anche tramite le guardie giurate.

P R E S I D E N T E . Tramite anche il Sindaco, i Carabinieri, oppure solo attraverso il proprio personale?

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Attraverso il personale della azienda.

P R E S I D E N T E . Le informazioni che cosa riguardano?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Il comportamento della persona. Chiunque assume un lavoratore vuol sapere con quale persona ha a che fare.

P R E S I D E N T E . Ma lei non ritiene che per questo tipo di informazioni sia sufficiente un certificato di buona condotta civile, morale, rilasciato dall'autorità amministrativa, cioè dal Sindaco, e un certificato penale rilasciato dall'autorità giudiziaria?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Sono elementi che hanno una validità, ma non esauriscono la definizione di un carattere, di un temperamento, di una capacità di collaborazione quale all'azienda interessa. Il contenuto dei rapporti di lavoro dell'azienda presuppone proprio questa collaborazione.

R I C C I . In ordine al processo di lavoro, allo svolgimento dei rapporti di lavoro, queste guardie giurate svolgono funzione di controllo sull'attività, sull'attaccamento al lavoro, sulla continuità del lavoro del personale, oppure la sorveglianza è demandata ai caporeparto, ai caposervizi? Queste guardie giurate hanno accesso in tutti i posti di produzione di lavoro? Quali compiti hanno? Che cosa debbono riferire? Hanno la funzione di investigatore anche sul comportamento del lavoratore nella vita al di fuori dell'azienda?

Vorrei anche essere un po' informato sul tipo di organizzazione di cui dispone l'azienda per controllare le assenze per malattia: se ha un proprio corpo medico, se ha dei medici fiscali, se si rimette esclusivamente alla certificazione dell'INAM o se ricorre ad altri metodi di controllo.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. I nostri guardiani sono tutte guardie giurate e questo ai fini proprio del controllo da parte degli organi esterni di pubblica sicurezza e quindi vi è più una limitazione che una accentuazione di potere. La loro funzione principale è quella di difendere, custodire e salvaguardare il patrimonio dell'azienda. Sotto questo profilo hanno anche accesso ai posti di lavoro. I nostri stabilimenti sono notevolmente estesi: il solo stabilimento di Taranto occupa un'area di circa 550 ettari.

In occasione di questa sorveglianza, i nostri guardiani possono anche rilevare le infrazioni disciplinari fatte dal dipendente, ma non hanno potere di adottare i relativi provvedimenti disciplinari: devono riferire ai capi, perchè sono i capi che hanno un rapporto gerarchico con il dipendente.

R I C C I . Quali capi?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Tutti: caposquadra, caporeparto, eccetera. I guardiani riferiscono normalmente ai caporeparto.

R I C C I . Questo sia di giorno che di notte.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Di notte ci sono solo i capoturno. Il caporeparto ha il turno spezzato. Quindi, il guardiano riferisce al capoturno e questo l'indomani riferirà al caporeparto.

R I C C I . La seconda domanda riguardava i metodi di controllo nei casi di assenza per malattia.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Non abbiamo servizio di medici fiscali. Quando abbiamo qualche ragione di ritenere che la certificazione dell'INAM non è attendibile, facciamo la visita di controllo, perchè ci è consentito dal contratto. Abitualmente ricorriamo ad alcuni professionisti, sempre medici, quando vi è una possibile controversia sulla diagnosi. Facciamo

il controllo per vedere se il dipendente si attiene alle prescrizioni del medico dell'INAM, cioè se resta in casa quando il medico dell'INAM lo prescrive. Questo è il tipo di controllo che facciamo.

C E N G A R L E . Questa mattina abbiamo avuto la descrizione di una situazione esistente a Taranto, dove ci consta che sono state presentate decine di migliaia di domande di assunzione. Quello che più ci ha colpito — ed ho rivolto una domanda in tal senso ai rappresentanti sindacali — è l'effettuazione pressochè continua di lavoro straordinario.

La prima domanda che le rivolgo è questa: come si concilia la richiesta di lavoro straordinario con la presenza di tante domande di assunzione? Abbiamo addirittura saputo del caso limite di un lavoratore costretto a lavorare 21 ore continue. Esiste una legge che presuppone la richiesta da parte dell'azienda all'Ispettorato del lavoro per l'autorizzazione a far fare lavoro straordinario. Qui siamo in presenza di molte ore di lavoro straordinario, che alle volte vengono pagate sotto altra forma proprio perchè si chiede al lavoratore una prestazione superiore addirittura alle stesse 16 ore registrate dal centro meccanografico della azienda.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Effettivamente a Taranto lo straordinario è più elevato che in altri stabilimenti. Tuttavia viene effettuato sempre nel rispetto delle norme che lo regolano.

Lo straordinario di 16, 12, 8 ore, cui lei accennava, può avvenire in qualche caso, dato il ciclo produttivo, per mancata presentazione del personale del turno successivo. Per questi casi esistono certi rimpiazzi calcolati dal punto di vista tecnico, ma non possono coprire eventuali punte di carattere eccezionale dovute ad epidemie, a situazioni particolari di assenteismo. È interesse dell'azienda combattere questo fenomeno: non abbiamo alcun interesse a far fare lo straordinario, perchè lo paghiamo di più. Va tenuto presente, però, che esistono condi-

zioni particolari che possono spiegare la situazione dello stabilimento di Taranto. Si tratta di uno stabilimento che ha avuto una spinta dinamica di notevole portata: ci sono impianti molto complessi. Una notevole parte di lavoro straordinario viene fatta proprio dalla manutenzione: il lavoro di manutenzione si sa sempre quando comincia e mai quando finisce.

C E N G A R L E . Posso capire che si chieda al lavoratore di rimanere in servizio quando non si presenta chi deve sostituirlo, ma proprio nel reparto manutenzione non dovrebbe esserci bisogno di ricorrere allo straordinario.

Sempre per quanto concerne le assunzioni, voi avete un centro psicotecnico, il quale fornisce indicazioni in ordine alla specifica attività dei soggetti. Essi però — secondo quanto ci è stato riferito — non vengono assunti in base a queste particolari valutazioni, ma in base ad una valutazione, piuttosto grossolana (si vede se si tratta di una persona robusta o smilza, e via di seguito), che viene fatta dai vari capi.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Il centro esiste e svolge una funzione di selezione, che viene attuata con prove psicotecniche sulla base di tests studiati da specialisti. Vi è una visita medica per accertare l'idoneità del soggetto in relazione alle sue condizioni fisiche e poi i capi, in genere, hanno con queste persone un colloquio di carattere professionale, dovendo esse entrare a far parte dei loro reparti. Che ad un certo punto diano un giudizio di carattere globale, trattandosi di uomini come tutti gli altri, è umanamente possibile. Ma la procedura, ripeto, è quella che ho detto.

C E N G A R L E . L'ultima domanda che desidero fare è questa: fate delle perquisizioni?

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. No, non ne facciamo. Abbiamo un sistema di controllo automatico ed imparziale.

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

C E N G A R L E . Ci risulta che qualche volta è avvenuto che per piccoli furti si è proceduto al licenziamento senza preventivamente informarne la Commissione interna; senza darle, cioè, la possibilità di dare spiegazioni o di ridimensionare il fatto.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Mi pare che la procedura seguita sia quella contrattuale.

C E N G A R L E . Poichè siamo in presenza di un'azienda a partecipazione statale, alcune norme dovrebbero trovare applicazione la più ampia possibile. Ora non mi sembra corretto che la Commissione interna venga a trovarsi di fronte al fatto compiuto, senza essere preventivamente informata.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Ma questo avviene per fatti di una certa gravità.

C E N G A R L E . È la cosa in sé che non va.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Non conosco i fatti specifici cui ella allude.

B R A M B I L L A . Personalmente desidero rivolgermi soprattutto al dirigente del complesso di Taranto, dal momento che questa mattina abbiamo avuto un incontro con i lavoratori di quello stabilimento, per avere più ampie notizie circa il problema della prevenzione delle malattie da lavoro e da infortunio. Come avviene questa tutela dei lavoratori? Quali sono gli strumenti che si adottano per questa tutela? Si è fatto cenno ad un comitato antinfortunistico, del quale, però, non ho compreso bene la funzione all'interno dell'azienda. Se potessero fornirci qualche dato statistico su tale questione, ne sarei lieto.

C A S I R A T I , capo del personale dello stabilimento di Taranto. L'organizzazione antinfortunistica del nostro stabilimento, come avviene per tutti gli altri, è imperniata so-

prattutto sull'attività quotidiana dei capi, i quali in qualsiasi momento devono rispondere della prevenzione infortuni; essi cioè devono adottare tutti i provvedimenti atti perchè non si verifichi alcun infortunio, emanando le opportune norme e prevedendo quelle piccole modifiche necessarie in stabilimenti così complessi. Esiste un ufficio specializzato (dove operano i tecnici della sicurezza), il quale ha appunto il compito di fornire assistenza in tutti i campi, nell'emanare queste norme e nell'individuare i possibili pericoli. Esso, inoltre, fa opera di sensibilizzazione in questo campo verso i capi. Attualmente, ad esempio, si sta svolgendo un'operazione chiamata « sensibilizzazione della sicurezza » che si svolge in più fasi: prima si parla con i capi dell'importanza di questo problema, facendo presente la necessità di una costante vigilanza; successivamente gli stessi capi fanno delle riunioni con gli operai dei vari reparti nel corso delle quali si esaminano i problemi di ogni singolo reparto, cioè i problemi della squadra, quello relativo agli indumenti protettivi e si esaminano anche quali possono essere le eventuali modifiche in ordine alle procedure operative. Vi sono, poi, i comitati di sicurezza, che si articolano nei comitati di reparto dei quali fanno parte i capi reparto, i capi turno ed alcuni operai che si alternano fra di loro. Anche in questi organi si esaminano i problemi della sicurezza, sia per quanto concerne gli impianti, sia in relazione all'andamento del manifestarsi degli infortuni: cioè si esamina il numero di infortuni che si verificano, perchè si verificano e cosa si deve fare per evitarli.

Inoltre, vi è il comitato di stabilimento al quale partecipano tutti i capi a più alto livello ed i rappresentanti dei lavoratori nominati dalle organizzazioni sindacali. Anche da parte di quest'organo viene fatto un esame dell'andamento degli infortuni, delle loro cause e dei provvedimenti di carattere generale che debbono essere adottati per tutto lo stabilimento per eliminare tali infortuni.

B R A M B I L L A . Ha statistiche?

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. L'unico dato che ricordo è questo: l'indice di frequenza degli infortuni, fino al 31 dicembre 1968, è stato di 38 per ogni milione di ore lavorative.

PODESTA', direttore centrale del personale. Si tratta di un indice inferiore alla media nazionale.

BRAMBILLA. Vi sono altre malattie derivanti dalla nocività dell'ambiente o dalla pericolosità?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Seguiamo le norme di legge per l'individuazione dei posti soggetti a rischio di malattie professionali e facciamo le visite mediche prescritte dalla legge.

BRAMBILLA. Chi fa queste visite?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Le fanno i sanitari dell'azienda.

BRAMBILLA. Le cartelle cliniche rimangono a disposizione della direzione?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Le cartelle le conserva il medico, che è legato al segreto professionale, negli archivi dell'infermeria. Del resto, i casi di malattia professionale da noi sono eccezionali, trattandosi di uno stabilimento nuovo, entrato in esercizio nel 1964.

BRAMBILLA. Ma il caso di malattia viene segnalato?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. La legge non prescrive nulla a questo proposito, tranne che per la silicosi. La cosa, pertanto, è lasciata alla coscienza del medico e in genere si risolve in un rapporto fra medico e paziente. Non vi è una forma istituzionalizzata di comunicazioni al riguardo perchè, evidentemente, si violerebbe il segreto professionale.

BRAMBILLA. Ma se il medico si accorge che il lavoratore ha un grado di malattia preoccupante, cosa fa? Lo segnala o non lo segnala?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Per quanto concerne le malattie professionali, per forza di cose ne siamo a conoscenza. Oltre questo, però, il rapporto — come ho già detto — è sempre fra medico e paziente; l'azienda non ha istituzionalizzato un servizio di comunicazioni sullo stato di salute dei suoi dipendenti.

BRAMBILLA. Se un lavoratore per ragioni di salute non può più stare in un certo posto, come procedete?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Lo si manda in un altro posto, sempre che vi sia. A questo riguardo sorgono alcune difficoltà perchè vi sono decine e decine di persone che ogni mese vengono cambiate di posto: alcune dietro segnalazione medica; ma la maggior parte dietro richiesta dei vari lavoratori. Nei limiti del possibile si cerca sempre di accontentarli, perchè i posti di lavoro sono quelli che sono e accontentarli tutti è praticamente impossibile.

BRAMBILLA. Nel caso in cui il lavoratore cambia posto di lavoro conserva la sua qualifica?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. In questi casi si osserva l'accordo firmato in campo nazionale, che prevede lo spostamento per ragioni organizzative, o su richiesta dell'interessato, oppure per comprovato motivo fisico. Queste ultime due cause praticamente si identificano, in quanto le comprovate ragioni fisiche costituiscono il 99 per cento, anzi il 100 per cento degli spostamenti.

BRAMBILLA. Qualora il lavoratore viene spostato in un altro posto, conserva la sua paga?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Nell'ipotesi dello spostamento per ragioni tecnico-organizzative l'accordo prevede la conservazione di uguale retribuzione. Poi, vi sono classi di paga superiori, corrispondenti, ammettiamo, a cento lire: conservano come paga globale cento lire, ottanta saranno per la nuova classe di paga, con retribuzione pari alla precedente, salvo l'incentivo, che partecipa alla percentuale applicata sul totale della paga.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. E quel *ad personam* che rimane è assorbito in occasione di eventuali aumenti?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Se l'operaio dovesse avere un miglioramento di classe, quel *ad personam* viene assorbito: praticamente ritorna sulla sua posizione iniziale.

BRAMBILLA. Quindi lei esclude che all'Italsider avvengano spostamenti di lavoratori determinati da malattie o da motivi personali; che ci siano interventi di carattere discriminatorio o politico.

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. È da escludere.

BRAMBILLA. Non risulta loro che sia in bilancio dell'azienda una somma destinata a premiare lavoratori particolarmente fedeli... anche in occasione di scioperi?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Che la società dia occasionalmente, per particolari ragioni, dei premi, sì; che vengano corrisposti premi anti-sciopero, no. Per esempio, quando per ragioni particolari di economia si chiede a una squadra un particolare sforzo. Questo è l'esempio più comune.

BRAMBILLA. Insomma, per maggiore rendimento.

PODESTA', direttore centrale del personale. Se si verifica una situazione di emergenza, si premia la prontezza di intervento, l'abnegazione, la tempestività.

PRESDENTE. I contributi sindacali come vengono versati dai lavoratori?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Tramite l'azienda.

DI PRISCO. Abbiamo notato che l'età media dei lavoratori è bassa: giovani che in questi ultimi tempi sono entrati con idee e preparazione diverse da quelle del passato e sotto certi aspetti più preparati in senso più generale. Allora sorgono alcune questioni. Per esempio, abbiamo sentito sollevare il problema delle riserve. Nelle aziende siderurgiche, soprattutto nelle acciaierie, questo è un argomento sempre molto delicato. Il problema viene visto dall'azienda in maniera continuativa, per poter sopperire alle assenze in maniera normale, oppure viene considerato come eccezionale, dimodochè, normalmente, le squadre sono costrette a sobbarcarsi ad ulteriore lavoro? Come sono considerate le riserve dal punto di vista dell'azienda: come elementi positivi, oppure come dei pesi?

CASIRATI, capo del personale dello stabilimento di Taranto. Le riserve vengono calcolate in base a quelle che sono le previsioni di assenze; cioè se c'è qualche periodo di ferie e assenze per vari motivi. Generalmente si fa la media delle ferie di 16 giorni per lavoratore; ma più difficile è il calcolo delle assenze per malattia. La malattia non è una costante, non è un'assenza programmata. Ci possono essere delle punte massime e delle punte minime. Dipende poi dall'andamento della morbilità. Quindi anche in questo caso si fanno delle medie e si provvede a coprire il maggior numero delle assenze. Quello che però non va sottovalutato è il modo in cui si verificano queste assenze; cioè il lavoratore che è ammalato, si assenta all'improvviso, e qui nasce la maggiore difficoltà di sostituirlo. Si tratta di

coloro che si ammalano la sera prima e al mattino non entrano all'ora prevista. In questo caso il lavoratore presente si ferma, e poi viene mandato a prendere a casa un altro operaio capace di esplicitare quelle mansioni.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Normalmente ci sono rimpiazzi superiori a quelli previsti.

C A S I R A T I , capo del personale dello stabilimento di Taranto. C'è un certo numero di riserve, esaurite le quali si provvede mandando a chiamare altri elementi.

D I P R I S C O . Riacciandomi alle maestranze giovani rispetto all'età media, io ritengo che ci sia, come rapporto di produttività, un qualche cosa di più della media che può riscontrarsi in altre aziende, tenuto conto anche del fatto che le attrezzature sono certamente più moderne. Quello che mi ha colpito è il fatto che ci sia ancora un grosso numero di operai specializzati che vanno via da Taranto. Allora la ricerca che voi fate dell'occupazione (non so la media dell'occupazione che avete avuto, come nuove entità, in questi ultimi anni) si basa sulle esigenze obiettive dell'azienda, tenendo conto di una preparazione tecnica o di altri criteri di ordine politico? Perché corre questa voce tra le aziende di Stato, parliamoci chiaro.

P O D E S T A ' , direttore centrale del personale. Non ci sono pressioni di ordine politico. Il problema è un problema di specializzazione del mercato italiano. Per quanto riguarda la siderurgia, lo sviluppo in Italia è molto recente. Sono pochi i centri dove c'è una certa tradizione. A Piombino l'hanno un po' nel sangue tutti; a Taranto non l'hanno per niente. E vi sono anche, poi, tecnologie nuove, diverse; è molto difficile trovare persone che solo con una preparazione scolastica possano essere inserite in posti di una certa responsabilità.

C A S I R A T I , capo del personale dello stabilimento di Taranto. La maggior parte di

assunzioni di operai specializzati nei mestieri tradizionali di aggiustatore, eccetera, viene fatta attraverso bandi dell'Ufficio del lavoro. Le domande ad esso pervenute vengono selezionate: i migliori fanno un corso annuale e poi vengono assunti dall'azienda secondo valutazioni fatte da una Commissione a cui partecipano le organizzazioni sindacali. La stragrande maggioranza degli operai specializzati, qualificati viene assunta così.

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 . Sempre secondo quelle informazioni di cui parlavamo...

S E G R E T O . Non sembra a voi, dirigenti di questa industria a partecipazione statale, che la direzione dovrebbe avere un atteggiamento più democratico, anche perché, ripeto, l'industria è finanziata dallo Stato, o per lo meno lo Stato mette dei fondi per portarla avanti? Io questa mattina, in un colloquio che ho avuto con alcuni operai della vostra fabbrica, di cui voi siete i dirigenti, ho constatato in effetti che, in parte, non le accuse, ma le affermazioni riguardanti lo straordinario e le assunzioni sono vere. Perché, del resto, ciò non si verifica soltanto nella vostra industria; all'Anic di Gela, in Sicilia, è la stessa cosa, cioè lo straordinario è obbligatorio, e quando non si fa gli operai vengono puniti, o per lo meno relegati in posti di maggior peso lavorativo, nei reparti cosiddetti di punizione. Il direttore della azienda comincia a cercare di sbarazzarsene. Per cui — domando — è vero che chi non fa lo straordinario viene punito?

Per quanto riguarda le assunzioni, si dice che avete raggiunto un livello di produzione il più elevato in Italia e in Europa: dato che vi sono decine e decine di domande di giovani che vorrebbero entrare a far parte del vostro complesso (e noi vediamo che c'è fra loro una quantità di lavoratori provvisti addirittura di licenza di scuola media) non sarebbe opportuno alleviare il pesante lavoro degli operai già occupati?

Non sarebbe logico assumere altro personale in modo da ridurre ulteriormente la disoccupazione?

Mi è stato inoltre riferito — ma a questo credo relativamente — che allorquando un operaio cade ammalato ed il medico della mutua gli prescrive 7, 8, 10 giorni di riposo accade spesso che l'azienda procede a sua volta ad una ulteriore visita da parte del medico di fabbrica allo scopo di accertare l'entità della malattia: ad un certo punto la Direzione addirittura fa pressioni sul medico della mutua affinché modifichi quella che è la sua prescrizione iniziale.

PRESIDENTE. Faccio rilevare al senatore Segreto, che il dottor Podestà ha già risposto ai quesiti che lo interessano.

SEGRETO. So perfettamente che ha già risposto in merito, ma sarebbe opportuno che le cose venissero chiarite in maniera più evidente.

PRESIDENTE. Torno a ripetere che è stato già risposto a queste domande. Ritengo pertanto che l'argomento possa considerarsi esaurito.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. Vorremmo allora sapere a chi viene data e con quali criteri la gratifica di bilancio.

PODESTÀ', direttore centrale del personale. La gratifica di bilancio è data agli impiegati. Al riguardo particolari norme — intese queste norme come garanzie — sono state contrattate non più tardi del gennaio di quest'anno con i sindacati. I sindacati stessi potranno fornirle una copia di questo accordo.

PRESIDENTE. Nel salutare il dottor Podestà ed il dottor Casirati, li ringrazio vivamente per i chiarimenti che hanno gentilmente ritenuto di offrirci.

Vengono introdotti i signori Ripanti e Bizzarri, rappresentanti della società Terni.

Ascoltiamo ora i rappresentanti della società Terni. Essi sono il dottor Ripanti, direttore

del personale e degli affari generali, ed il dottor Bizzarri, direttore del personale dello stabilimento di Terni.

L'udienza conoscitiva che stiamo svolgendo mira a conoscere qual è la situazione dei lavoratori nell'interno delle aziende in ordine ai diritti individuali di libertà e alla libertà dell'attività sindacale. Preliminarmente farete una introduzione su questo tema, dopo di che vi rivolgeremo delle domande per puntualizzare la situazione dei lavoratori nella vostra azienda.

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Desideriamo innanzitutto ringraziare la Commissione per averci convocati: ci sentiamo infatti lusingati di poter comunicare in questa sede le esperienze e le situazioni che si sono sviluppate nella nostra azienda in tema di diritti dei lavoratori e di libertà sindacale. Il questionario che ci è stato fornito poco fa potrà servire da traccia per la nostra esposizione.

Nell'ambito della Terni ci siamo sempre sforzati e ci sforziamo tuttora di garantire ai lavoratori che vi sono occupati la massima libertà di espressione sia nel campo dei rapporti sindacali che nel campo dei rapporti politici; non abbiamo mai fatto discriminazioni nè abbiamo limitato in alcun modo la libertà di opinione del movimento dei sindacati. In tema di diritti sindacali, in modo particolare, abbiamo cercato di instaurare con gli organismi rappresentativi dei lavoratori rapporti quanto più ampi possibile e si è constatato che, attraverso un esame congiunto dei problemi, si riesce a trovare soluzioni più aderenti a quelli che sono gli interessi sia dell'azienda che dei lavoratori.

Questa esperienza è stata particolarmente significativa. I problemi di una azienda industriale delle dimensioni della nostra sono problemi che non sempre si possono risolvere sulla base di decisioni unilaterali, ma è necessario sollecitare quanto più possibile la partecipazione ad essi da parte delle maestranze. Direi che in questo campo il dialogo, pressochè costante con gli elementi rappresentativi dei lavoratori (Commissione interna e sindacati), si è dimostrato particolar-

mente proficuo pur nella dialettica, talora polemica, talora vivace delle rispettive posizioni; in definitiva, si è sempre cercato di ottenere una maggiore comprensione reciproca da parte dell'azienda di quelli che sono gli interessi dei lavoratori e da parte dei sindacati e della Commissione interna di quelle che sono le esigenze industriali.

Su questa linea di politica aziendale, che detta così può anche sembrare del tutto astratta, si sono sviluppate poi determinate procedure, anche in linea pratica, su vari argomenti sui quali gli organismi rappresentativi del personale vengono chiamati ad esprimere non soltanto la loro opinione, ma anche le loro decisioni. Su tutta la parte che riguarda le relazioni con il personale, sulla parte relativa cioè alle provvidenze che la azienda mette a disposizione dei lavoratori (servizi sociali, associazioni assistenziali, eccetera) la Commissione interna esprime un parere vincolante per l'azienda stessa, partecipa cioè direttamente con intervento decisionale alle decisioni che vengono prese al riguardo.

Questo — esposto in termini generali — è il clima dei rapporti sindacali che noi abbiamo cercato di instaurare e cerchiamo di intensificare.

Passando ora ad esaminare le varie domande poste dal questionario, posso dire per quanto si riferisce al punto a) (se il regolamento di azienda faccia divieto ai lavoratori di esprimere, nei locali dell'impresa, durante o fuori dell'orario di lavoro, le proprie opinioni politiche e religiose, nonchè di svolgere, fuori dell'orario di lavoro, attività di propaganda sindacale) che non esiste assolutamente alcuna limitazione. Bisogna certo intendersi sul significato delle parole « fare divieto di esprimere le proprie opinioni politiche »: noi cioè non andiamo a sindacare quella che è l'opinione politica del lavoratore, nè gli vietiamo di svolgere attività di propaganda sindacale, ma è evidente che durante il processo industriale, che deve seguire il suo regolare andamento, non ammettiamo che i lavoratori abbandonino il posto per mettersi a dibattere questioni di natura politica o sindacale. Lo stesso pos-

so dire per quanto si riferisce alla stampa: non ci sogniamo assolutamente di andare a verificare quali sono le pubblicazioni che i lavoratori introducono nell'azienda, purchè queste non diventino argomento di discussione e causa di abbandono del posto di lavoro.

P R E S I D E N T E. In ordine alle assunzioni l'azienda svolge delle indagini preventive per conoscere l'opinione politica del lavoratore?

R I P A N T I, direttore del personale e degli affari generali. No, in modo assoluto.

P R E S I D E N T E. L'azienda ha delle guardie giurate?

R I P A N T I, direttore del personale e degli affari generali. Sì. Esse hanno precisi compiti di tutela del patrimonio aziendale: hanno cioè il compito di vigilare gli accessi allo stabilimento, sia per quanto riguarda le persone che entrano sia per i materiali e i viali interni.

P R E S I D E N T E. Sono molte?

R I P A N T I, direttore del personale e degli affari generali. No, circa 35. Non hanno ovviamente alcun compito ispettivo nè di controllo dell'attività dei lavoratori.

P R E S I D E N T E. Vengono fatte perquisizioni sui lavoratori?

R I P A N T I, direttore del personale e degli affari generali. No, non facciamo perquisizioni. Come in tutte le aziende, anche alla nostra all'uscita c'è il cosiddetto « imparziale » automatico: tutti gli operai uscendo spingono un bottone e quando questo si accende colui che lo ha spinto, se per caso ha una borsa, viene invitato a mostrarne il contenuto, senza essere perquisito. Si tratta peraltro di un sistema che non ha mai dato luogo a contestazioni.

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

PRESIDENTE. Avete il medico di fabbrica?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Abbiamo una infermeria nello stabilimento per gli interventi in caso d'infortuni, piccoli interventi, medicazioni e poi un servizio sanitario in città. Quest'ultimo ha due scopi: in primo luogo quello di svolgere controlli periodici della salute dei lavoratori in genere e quindi sia i controlli prescritti dalla legge, sia i controlli che un qualsiasi lavoratore ritenga di dover eseguire nel proprio interesse (radiografie, accertamenti, eccetera).

Per quanto riguarda le visite di controllo, noi ci serviamo non del nostro servizio sanitario medico, ma di personale medico esterno: il servizio sanitario non è inteso ad accertare lo stato di salute o quello della malattia denunciata dall'operaio, ma soprattutto ad accertare uno di quei fenomeni, che hanno anche andamento stagionale, caratteristici della nostra azienda e di aziende similari; ad appurare cioè se l'assenteismo è dovuto effettivamente a malattia o ad altre ragioni. In questo caso mandiamo non medici aziendali, ma medici liberi professionisti.

PRESIDENTE. Ma non c'è il medico dell'INAM?

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES. Quindi un controllo sull'operaio viene fatto.

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Si tratta di un controllo sull'effettiva degenza in casa del malato: non andiamo a vedere se il medico dell'INAM ha detto giusto o meno, ci preoccupiamo di sapere se e come l'operaio è malato.

PRESIDENTE. Ci sono casi di difformità tra quello che viene denunciato dal medico dell'INAM e quello che viene denunciato dal medico inviato dall'azienda?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Si potrebbe parlare di difformità qualora esistessero due referti medici, ma in realtà il referto medico è uno: quello dell'INAM; l'altro ci dice soltanto se l'operaio è in casa o no.

PRESIDENTE. Ma allora non c'è bisogno di un medico per sapere se l'operaio è in casa o meno; basta una persona qualunque: un medico va per visitare, non per effettuare un controllo di questo genere!

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. No, per contratto di lavoro anche un controllo del genere non può essere effettuato che da un medico. Se l'operaio non viene trovato in casa noi lo invitiamo a presentarsi al nostro centro medico sanitario con una formula del genere: « Avendo accertato che non era in casa malgrado il referto dell'INAM, la preghiamo di presentarsi al nostro centro sanitario per una visita di accertamento, o a riprendere il servizio, visto che non è in stato di malattia ».

VARALDO. Che percentuali presentano questi casi?

BIZZARRI, direttore del personale dello stabilimento di Terni. In un anno, sono stati effettuati circa cento controlli su 4.500 operai. E per circa il 30 per cento di questi abbiamo dovuto chiedere di passare al nostro centro sanitario per la visita di accertamento.

PRESIDENTE. Vengono praticati trattamenti economici diversi nei confronti di operai che si sono astenuti dal partecipare a manifestazioni di carattere sindacale?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. A Terni non ci sono delle sezioni aziendali distaccate anche perchè abbiamo dei sindacati provinciali composti da dipendenti della società; sono loro stessi che, in prima persona, partecipano e

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

quindi non hanno bisogno di un livello decentrato.

PRESIDENTE. Le sezioni sindacali hanno libertà di svolgere le loro assemblee e riunioni all'interno della fabbrica?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Non sono state mai fatte assemblee in fabbrica, almeno non mi risulta; però non mi risulta nemmeno che ci siano stati chiesti i locali. Probabilmente, però, non ci sono stati chiesti anche perchè non avremmo la possibilità di darli; non abbiamo locali adatti per accogliere una massa numerosa di persone, non dico di 4.500 operai, ma nemmeno di duecento. Quindi nell'ambito dello stabilimento non c'è la possibilità materiale di assemblee; abbiamo un circolo aziendale dove ci sono sale, palestra, eccetera, abbiamo un locale mensa, ma al di fuori dello stabilimento; e qui potrebbero essere fatte queste riunioni, ma per ora i locali non ci sono stati mai richiesti.

PRESIDENTE. I dirigenti sindacali, per lo svolgimento della loro attività, hanno permessi?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Posso dare dei dati di massima in questo senso; nel 1968 abbiamo concesso permessi retribuiti per circa tremila ore di lavoro ai sindacalisti membri di direttivo sindacale o persone interessate all'attività sindacale in prima persona; si tratta di permessi che vengono richiesti e, per la verità, concessi con una certa liberalità, ancorchè questa indisponibilità di personale provochi, in alcuni momenti, delle vere e proprie difficoltà all'azienda: si tenga presente, infatti, che la nostra azienda lavora prevalentemente a ciclo continuo, cioè 24 ore su 24 e poichè questi permessi ci vengono richiesti abbastanza repentinamente, senza preavviso, ci troviamo in difficoltà nelle sostituzioni, difficoltà che si riflette, poi, sugli altri operai che devono fare quel lavoro al quale erano addetti coloro che si sono allontanati con quei permessi.

Quanto alla Commissione interna abbiamo una disponibilità di tre membri. La Commissione è composta di 14 membri: a tre di questi diamo in linea permanente un esonero dal lavoro; gli altri undici membri lavorano solo durante il primo turno, cioè quello che va dalle 6 alle 14, per avere la disponibilità del pomeriggio e della sera per le attività della Commissione stessa. Le riunioni che abbiamo con la Commissione interna sono, per la verità, alquanto numerose e le persone che vi partecipano sono totalmente impegnate. Inoltre, nell'ambito della stessa Commissione esistono sottocommissioni per particolari compiti; ad esempio, assegnazione di alloggi aziendali, concessione di prestiti, decisioni in materia di colonie marine, giorni di riposo per lavoratori impegnati in lavorazioni pesanti, periodi di vacanze in località climatiche. In tutte queste materie — e forse non le ho citate tutte, ce ne saranno senza dubbio delle altre — la Commissione ci dà senz'altro una mano nell'interesse di tutti, anche il nostro, ovviamente.

PRESIDENTE. Come vi comportate per le squadre di riserva in caso di assenza di operai?

RIPANTI, direttore del personale e degli affari generali. Abbiamo un turno su quattro squadre. Proprio l'anno passato abbiamo fatto un accordo con gli organismi sindacali per determinati turni; cioè ogni lavoratore lavora quattro turni e ne ha uno di riposo; il turno di riposo è di 48 ore.

Per quanto riguarda, poi, i rimpiazzi — dovuti, ricordo, essenzialmente a casi di assenze — ci siamo regolati in conseguenza. Sotto questo aspetto non è che ci siano problemi particolari; è ovvio che si possono presentare delle situazioni contingenti come quelle dell'anno passato (mi sembra nel mese di gennaio-febbraio), in cui abbiamo avuto circa un dieci per cento di assenze, con un numero di rimpiazzi insufficiente; d'altronde aumentare il numero dei rimpiazzi non è cosa semplice, in quanto molto spesso ci troveremmo ad avere del perso-

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

nale inutilizzato, al punto da doverci costringere a ridurre gli orari di lavoro.

P R E S I D E N T E . C'è una grossa incidenza di ore straordinarie?

R I P A N T I , direttore del personale e degli affari generali. Direi che è trascurabile, anche perchè il sistema dei turni non consente l'effettuazione di ore straordinarie. D'altronde quando un operaio fa otto ore al giorno consecutive non è che possa fare anche gli straordinari. Se poi si aggiunge che — a rotazione — capita anche il turno di notte, la cosa diventa ancor più difficile. Le uniche ore di straordinario effettuate son quelle per la manutenzione di emergenza. Cioè se capita qualche guasto, dobbiamo chiamare anche di notte i tecnici addetti alla manutenzione e in questo caso è chiaro che si effettuano straordinari. Quindi direi che l'incidenza delle ore straordinarie è decisamente trascurabile. L'anno passato su otto milioni e mezzo di ore lavorative ci sono state duemila ore straordinarie mensili; quindi 24.000 in un anno, ripeto, su otto milioni e mezzo.

B I S A N T I S . L'Ispettorato del lavoro segue da vicino l'attività dell'azienda? Vengono eseguiti controlli? C'è una organizzazione antifortunistica in seno all'azienda?

R I P A N T I , direttore del personale e degli affari generali. Su questo argomento posso dire che abbiamo una organizzazione estremamente capillare della sicurezza; direi anzi che abbiamo avuto degli ottimi risultati e questo lo possiamo rilevare dall'andamento degli indici di frequenza e della gravità degli incidenti, che sono scesi notevolmente. Soprattutto abbiamo sollecitato gli stessi lavoratori a prendere delle iniziative in termini di sicurezza; abbiamo organizzato delle riunioni periodiche al fine della sicurezza, nel corso delle quali scaturiscono proposte da parte degli stessi lavoratori i quali, molto spesso, ci danno delle indicazioni assai utili ai fini del corretto uso dei mezzi di lavoro installati per apparecchi di sicurezza più efficienti.

L'Ispettorato del lavoro è presente, direi assiduamente, nel nostro stabilimento, che effettua lavorazioni siderurgiche con conseguenti grossi rischi potenziali di infortunio, per la stessa caratteristica dei nostri impianti; il che richiede una particolare cura nel campo antinfortunistico. Noi spendiamo mediamente dai 100 ai 150 milioni l'anno per le attrezzature antinfortunistiche. L'Ispettorato del lavoro ci segue in termini sia di consigli che di ispezioni fiscali, come è nella sua natura istituzionale.

Con l'ENPI organizziamo dei corsi antinfortunistici e la formazione del personale addetto a particolari lavorazioni: l'ENPI procede cioè all'accertamento delle idoneità psicofisiche degli aspiranti a tali lavorazioni.

B I S A N T I S . Per quanto concerne le nuove assunzioni loro richiedono sempre che gli aspiranti siano muniti della licenza media (cosa che per me può anche essere normale) o è sufficiente la licenza elementare?

R I P A N T I , direttore del personale e degli affari generali. Si richiede la licenza media o titoli equivalenti, tipo avviamento al lavoro, eccetera. Per noi è una cosa indispensabile, e abbiamo stabilito tale condizione nel momento in cui è entrata in vigore la legge sulla scuola media obbligatoria, poichè oggi tutti i giovani sono in possesso del titolo di studio.

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 . Poi fanno i manovali, comunque.

R I P A N T I , direttore del personale e degli affari generali. Direi che di manovali ne abbiamo molto pochi e, del resto, alle modeste esigenze di manovalanza sopperiamo con i figli di dipendenti. Abbiamo infatti un certo numero di lavoratori anziani che non hanno ancora raggiunto l'età del pensionamento, ma sono in condizioni fisiche alquanto logorate. Molti provengono dalle miniere e quando queste furono chiuse li trasferimmo al settore siderurgico della Ter-

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

ni, ma, come dicevo, si trovano nella condizione di non poter più lavorare, per cui chiedono la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, a condizione che assumiamo un loro figlio. Per questi casi ai nuovi assunti non chiediamo la licenza media, e con essi sopperiamo a quelle poche esigenze di manovalanza cui accennavo.

Del resto ci sobbarchiamo anche a corsi particolari d'istruzione, d'accordo col Provveditorato agli studi, per far conseguire loro la suddetta licenza.

V A R A L D O. I sindacalisti interrogati questa mattina hanno affermato che i giovani incontrano difficoltà ad ambientarsi nel luogo di lavoro. Loro pensano che tale difficoltà sia in relazione a ritmi eccessivi di lavoro, oppure a minore resistenza dei giovani di oggi rispetto a quelli di ieri?

B I Z Z A R R I, direttore del personale dello stabilimento di Terni. Che età aveva chi ha fatto questa affermazione?

V A R A L D O. Era un anziano. Sono però stati d'accordo anche dei giovani.

B I Z Z A R R I, direttore del personale dello stabilimento di Terni. Proprio in questo periodo ci siamo posti il problema e ne stiamo predisponendo l'analisi sociologica: chiediamo cioè a dei sociologi di prepararci una ricerca per vedere se esiste effettivamente un problema del tipo di quello cui lei fa cenno, se i giovani presentano difficoltà di adattamento e se queste dipendono dal particolare tipo di studi da essi condotto o da atteggiamenti particolari nei confronti del lavoro.

Comunque le mie esperienze in fabbrica mi hanno rivelato che esiste una larga parte di stereotipo in questo genere di osservazioni. Cioè, tutti i giovani che entrano alla Terni, oggi, seguono un corso d'introduzione all'azienda, della durata di circa tre settimane. Esso dovrebbe essere tenuto prima della loro assunzione, ma generalmente lo facciamo dopo qualche mese perchè prima sarebbe solo teoria mentre dopo un'esperienza lavorativa si ragiona su cose concrete.

Ora quei giovani ci dicono esattamente il contrario di quanto osservava il senatore Varaldo e sostengono di non approvare il modo in cui lavorano gli anziani, che appare loro non produttivo nè utile socialmente: gli anziani, a loro dire, lavorano solo quando li vede il caporeparto e si risparmiano per poter lavorare poi fuori della fabbrica. I giovani, insomma, hanno un atteggiamento molto più moralistico.

Probabilmente, accade che nella nostra azienda abbiamo lavoratori molto giovani e molto anziani a contatto tra loro, senza una fascia intermedia che li separi, per cui tale contatto avviene in maniera più drammatica di quanto non dovrebbe. E poi ho l'impressione che il nostro sia un settore in cui sono intervenuti pregiudizi o difficoltà generazionali, perchè nessuno di noi ha potuto realmente constatare che dove opera un reparto di giovani le cose vanno male e dove opera un reparto di anziani vanno meglio.

G A T T I C A P O R A S O E L E N A. Che rapporto c'è tra maestranze anziane e giovani?

B I Z Z A R R I, direttore del personale dello stabilimento di Terni. Bisogna stabilire che cosa si intende per giovani. Vi è un gruppo di giovani, cinquecento o seicento, su un totale di manodopera di 4.500 operai; però se per giovani si intendono coloro che sono al di sotto dei trent'anni, allora essi costituiscono circa il 50 per cento, mentre gli altri sono sui quaranta, cinquanta anni. Con tale polarizzazione d'età può darsi che si verifichino certi fenomeni.

G A T T I C A P O R A S O E L E N A. Vi sono molti apprendisti?

B I Z Z A R R I, direttore del personale dello stabilimento di Terni. Nessuno, dato il tipo di lavorazione pesante.

P R E S I D E N T E. Ringraziamo i rappresentanti della società Terni.

Viene introdotto il signor Cianci, presidente della società Pertusola.

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

Dottor Cianci, come lei sa, noi cerchiamo di acquisire tutti gli elementi che sono necessari per accertare quale sia la situazione dei lavoratori nelle aziende. Abbiamo pertanto formulato dei quesiti che le rivolgeremo ed ai quali lei vorrà cortesemente rispondere.

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Le risposte possono essere di carattere generale o debbono essere limitate a determinati settori?

P R E S I D E N T E. Debbono essere in particolare riferite alla *Pertusola*, della quale abbiamo sentito i rappresentanti sindacali.

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. La nostra è una media impresa, un'impresa che, nella graduatoria delle medie bancarie, è la 133ª, laddove la *FIAT* è la prima. Il fatturato totale è di 21 miliardi di 500 milioni; siamo un'azienda mineraria e metallurgica ed operiamo in miniere in Sardegna e nel Cadore. Abbiamo poi tre stabilimenti: uno a Crotone, per la lavorazione dello zinco; uno a La Spezia per la lavorazione del piombo primario e di leghe; ed uno a Cigliano, per lavorazioni secondarie.

Dal punto di vista generale, la nostra industria, negli ultimi anni, ha avuto una evoluzione con aspetti favorevoli e sfavorevoli. I favorevoli sono rappresentati da un notevole irrobustimento nel mercato italiano, parallelo all'irrobustimento di tutto il tessuto economico italiano, della domanda di piombo e zinco: oggi ci troviamo di fronte a un'Italia consumatrice dei suddetti metalli, che è veramente diversa dall'Italia di dieci o quindici anni fa. Gli aspetti sfavorevoli sono legati fondamentalmente a due fattori: da un lato vi è la crisi generale dell'industria mineraria, che è una crisi, oltre che italiana, europea, poichè nel loro piccolo i problemi dell'igliesiente corrispondono a quelli del lavoratore tedesco della piccola impresa tedesca; l'altro aspetto, sfavorevole dal punto di vista aziendale, ma estremamente favorevole dal punto di vista del Paese, è legato all'attuale afflato di libertà

economica. L'unione dei dazi, nel nostro settore, rappresenta una grossa novità: tutta l'industria italiana, negli ultimi cento anni, si era sviluppata in un regime di estrema protezione doganale, per cui la tutela della produzione nazionale era fortissima in confronto alle possibilità d'esportazione. Ora tutto ciò è accaduto, e le difficoltà che ci si presentano sono ovviamente di non poca dimensione.

Queste, per sommi capi, sono le caratteristiche generali della nostra industria, la quale, sempre dal punto di vista generale, presenta anche un altro aspetto: essa ha cioè funzionato, per molti anni, come un'economia mineraria di alimentazione degli impianti dell'Europa settentrionale.

Gradualmente in Italia si è verificato questo fenomeno, per cui i consumi nazionali si sono dilatati, gli impianti metallurgici si sono pure dilatati e conseguentemente siamo noi ora che andiamo alla ricerca di Paesi in grado di fornirci minerali per la trasformazione nei nostri stabilimenti metallurgici. Basta pensare alla produzione della *Pertusola* che fino a dieci, quindici anni fa riguardava dieci minerali e cinque metalli: oggi ha una produzione che si riferisce a dieci minerali e venti metalli. Quindi mi permetto di sottolineare questo carattere internazionale della nostra produzione; le nostre materie prime hanno mercati rigidamente internazionali, comuni a tutti i paesi dell'Oriente e dell'Occidente; tali paesi si possono comportare come vogliono al loro interno, ma non appena si affacciano su un mercato estero, devono uniformarsi a quello che è il mercato internazionale.

Quindi internazionale è l'approvvigionamento delle materie prime, internazionale è il collocamento dei metalli, internazionali sono i prezzi; caratteristiche che, invero, non sono presenti in tutte le produzioni. In altre parole noi siamo consumatori di minerali, che hanno lo stesso prezzo in tutto il mondo, e siamo produttori di metalli, il cui prezzo è uguale in tutto il mondo. Il discorso è diverso, naturalmente, per quanto riguarda i prodotti finiti, ma il grosso della nostra attività è decisamente di carattere internazionale.

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

C O P P O . Ma sono diversi anche i rendimenti dei minerali.

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. Bisogna determinare le tecniche; noi oggi abbiamo veramente l'internazionale delle tecniche; non esiste alcun « muro di Berlino » per quanto riguarda le tecniche; siamo aperti a tutti i progressi di carattere tecnico nel modo più ampio. Il progresso conseguito da una azienda in un particolare posto del mondo, diventa patrimonio di tutte le aziende di tutto il mondo: posso affermare sinceramente che questo scambio di conoscenza è molto più ampio di quanto non si creda normalmente.

P R E S I D E N T E . Dobbiamo ora passare a quello che, più da vicino, ci interessa per portare avanti il disegno di legge che abbiamo intenzione di varare. Lei sa che le devo porre delle questioni alle quali vorremmo delle risposte. La prima domanda tende a conoscere se il lavoratore, all'interno della fabbrica, gode di ogni libertà sindacale e se ha libertà di esprimere il proprio pensiero.

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. Il lavoratore ha piena libertà di esprimere le proprie idee; ovviamente ci sono degli orari di lavoro da rispettare — le ore di lavoro, per la verità, sono già molto poche e le assenze notevoli — quindi nell'ambito del lavoro l'operaio ha una sua configurazione da rispettare; non possiamo trasformare il posto di lavoro in un posto per lo scambio di idee politiche o sindacali. Se vogliono avere questo scambio possono fare delle riunioni e delle assemblee.

P R E S I D E N T E . Ci sono assemblee di fabbrica?

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. Gli operai le fanno e con notevole frequenza, sia nei periodi di calma che in quelli di sciopero. Si riuniscono nell'ambito dell'azienda; e qui bisogna fare una differenza: stabilimenti e miniere. Negli stabilimenti le assemblee vengono tenute nei

locali della mensa; questo nei periodi ordinari; nei periodi « mossi » le fanno dove capita. Nelle miniere la situazione è diversa; non essendoci locali, le fanno sul piazzale.

P R E S I D E N T E . C'è una commissione interna?

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. Tutti i nostri stabilimenti hanno una commissione interna, con grandissima prevalenza di CGIL e modesta presenza di CISL e UIL; da un po' di tempo abbiamo anche la CISNAL. Subito dopo la guerra — ma non so bene, perchè allora io non ero presidente — c'era un sindacato che non era inquadrato nell'organizzazione unitaria, ma si tratta del 1948-49, se non sbaglio. Negli ultimi venti anni i rapporti con le commissioni interne sono stati molto frequenti; mediamente uno ogni 15 giorni, se non di più. Aggiungo che questi incontri variano, come frequenza, da stabilimento a stabilimento senza seguire un calendario rigido.

P R E S I D E N T E . La Commissione interna, nell'espletamento della sua attività, ha libero accesso?

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. Le commissioni interne sono i nostri operai, sono la nostra azienda, siamo noi stessi. Non facciamo distinzioni in questo campo; i nostri rapporti con le nostre commissioni sono stati sempre rapporti — non è che io voglia fare una « disneylandia » — improntati alla massima collaborazione, specie in materia antinfortunistica, anche se — questo è vero — con questi comitati, ogni tanto capitano dei guai. Comunque sono pieni di buona volontà e svolgono un enorme lavoro di propaganda.

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

C I A N C I , *presidente della società Pertusola*. No, il nostro rapporto è con la Commissione interna e debbo dire che si tratta di rapporti molto attivi, tanto che

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

io, come presidente, se non li conosco tutti per nome, almeno li conosco tutti di viso.

PRESIDENTE. Avete guardie giurate all'interno dell'azienda?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Sì; ma praticamente sono limitate all'ingresso. Le stiamo gradualmente abolendo per una semplice ragione di costo, perchè ogni operaio ci costa dai cinque ai tre milioni l'anno; noi abbiamo il *record* dei salari con un costo medio di manodopera (anno 1968) di circa 10.500 lire il giorno; si tratta di un livello molto alto che ci spinge, tra l'altro, a ridurre le guardie giurate.

PRESIDENTE. Che cosa ci può dire circa l'ambiente?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Per quanto riguarda l'ambiente igienico noi abbiamo il grave problema del piombo. Nelle miniere la tecnica estrattiva ha fatto tali progressi per cui problemi di quel genere non sorgono. Negli stabilimenti di elettrolisi, tipo Crotona, alcune sale presentano un certo odore di acido solforico che è qualcosa di disgustoso perchè sa di uova marce e d'altro.

Il problema di La Spezia è diverso, per i fenomeni di saturnismo derivanti dalla lavorazione del piombo, che stiamo combattendo attivamente. Adesso, anzi, vorremmo fare qualcosa di più, vale a dire un'indagine negli altri stabilimenti europei — il che sottolinea anche quel carattere d'internazionalità di cui parlavo all'inizio — con una commissione composta di un medico e di un rappresentante per i vari sindacati, per accertare la situazione degli altri paesi e degli altri stabilimenti esistenti; e questo non solo per fare il possibile, ma per cercare oltretutto di acquisire anche elementi sul terreno delle singole persone, che è sempre terreno umano e fertile, al fine di combattere al massimo quei grossi mali.

PRESIDENTE. Quali sono le percentuali degli infortuni?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Credo che siamo al disotto della media nazionale; ma, ad ogni modo, abbiamo due o tre infortuni mortali l'anno. Nel 1967 abbiamo avuto, ad esempio, tre infortuni mortali, di cui uno a Crotona, dove nel 1968 abbiamo invece avuto un infortunio permanente. Gli indici sia di frequenza che di gravità non sono alti, anche se non si possono prendere al mille per mille.

PRESIDENTE. Crede che i ritmi di lavoro influiscano?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Giocano molti fattori: il clima, l'ambiente... ed anche la fortuna. Noi stiamo comunque conducendo una vivissima campagna contro gli incidenti, e potrei dire che è lo scopo che ci siamo posti negli anni 1968-69, per motivi che vanno anche al di là dell'aspetto umano. Direi infatti che, in rigidi termini di puro egoismo, il costo dell'infortunio supera di molto quello che è l'intervento dell'INAM; ed inoltre si creano situazioni ambientali estremamente difficili. Abbiamo pertanto dato il via, come dicevo, ad una rigida campagna antinfortunistica, con premi e cartelli posti nelle varie fabbriche; e, sebbene il contratto di lavoro dei nostri minerari non lo preveda, con la collaborazione delle commissioni interne stiamo facendo tutto il possibile, con la speranza di conseguire qualche risultato.

È un problema anche di cultura. Oggi la specializzazione delle nostre lavorazioni è divenuta tale che si chiede all'operaio, oltre ad una vasta specializzazione tecnologica, anche il possesso di cognizioni di cultura generale. Abbiamo quindi istituito dei corsi di cultura generale, oltre che tecnologici, che hanno anche uno scopo antinfortunistico.

Purtroppo quanto più ci si dedica a combatterli tanto più frequenti sono gli infortuni.

PRESIDENTE. Avete un medico di fabbrica?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Li abbiamo in alcune minie-

re e in alcuni stabilimenti. A Crotone il medico è nostro, in Sardegna è invece dell'EN-PI, così come a La Spezia. Essi effettuano le visite periodiche stabilite dalla legge e, soprattutto nelle miniere, le visite schermografiche.

P R E S I D E N T E . Hanno anche funzioni di controllo per quanto riguarda le malattie dichiarate dai lavoratori?

C I A N C I , presidente della società Pertusola. Non è questo. Noi qualche controllo in questo campo l'abbiamo effettuato solo in casi di dimensioni macroscopiche: ad esempio quello dell'impiegato dichiaratosi ammalato ed incontrato a passeggiare, o sorpreso a lavorare in altro posto. A parte ciò, da questo punto di vista i rapporti si svolgono con una certa tranquillità. Con questo non voglio delineare una situazione paradisiaca, perchè la realtà è tutt'altra; siamo uomini ed ognuno ha le proprie situazioni.

P R E S I D E N T E . E per le assunzioni, limitatamente a Crotone?

C I A N C I , presidente della società Pertusola. Crotone aveva uno stabilimento, costruito nel 1924 dalla Montecatini. Sono stati veramente pionieri, questi miei predecessori, se si pensa al periodo in cui vennero fatti gli impianti della Sila, e dopo di allora non è che siano stati effettuati grandi insediamenti industriali. Quello stabilimento era stato costruito per una produzione di 7.000, 8.000, 10.000 tonnellate; in seguito venne sviluppato gradualmente fino a 20.000, 22.000 tonnellate.

Noi siamo subentrati quattro o cinque anni fa. Ora, la riduzione dei prezzi di costo in tutti i paesi del mondo e, soprattutto, la situazione che si è verificata in Italia per la prima volta imponevano una decisione di grande coraggio. Noi l'abbiamo presa ed il rischio è stato grave, specie per una società delle nostre dimensioni: abbiamo cioè rischiato a Crotone 6.500, 7.000 milioni di capitale e siamo riusciti a portare la produzione a 50.000 tonnellate ed oltre. L'anno

scorso, per la prima volta, abbiamo prodotto più di 50.000 tonnellate di zinco e siamo contenti di ciò che abbiamo fatto, anche se ultimamente si sono avute alcune manifestazioni, qualche sciopero, dei movimenti che hanno finito per ferire la stessa libertà dei lavoratori, perchè hanno impedito anche agli impiegati di entrare in servizio e proprio per il mantenimento degli impianti abbiamo sconsigliato i nostri tecnici ad entrare. A parte questo, che è un episodio, voglio dire che siamo contenti di quello che abbiamo fatto, però desideriamo fare molto di più.

P R E S I D E N T E . Pur essendo aumentata la produzione, come lei ha detto, è ridotto il numero del personale?

C I A N C I , presidente della società Pertusola. Attualmente in totale vi sono 500 persone.

M A G N O . Sono tutti dipendenti dell'azienda?

C I A N C I , presidente della società Pertusola. Sì, vi sono 444 operai, 51 impiegati e 4 dirigenti, in totale 509 dipendenti. In passato il totale era arrivato alla cifra di 627-650 persone; abbiamo però chiuso il reparto che curava l'estrazione del germanio dai residui di zinco. Il germanio è utilizzato nell'industria elettronica; alcuni anni fa era molto richiesto, soprattutto da parte della Russia e del Giappone, e poichè a Crotone vi erano molti residui di zinco la Pertusola attrezzò un reparto, che dal punto di vista dell'importanza della produzione nel complesso mondiale, arrivò a produrre 10-11 tonnellate annue, su una produzione mondiale di 50 tonnellate. Tutto ciò richiese l'assunzione di circa 120-130 persone. Poi la domanda di germanio è caduta per motivi che non si conoscono e la Pertusola ha deciso di non produrre più germanio.

Non si può negare, poi, che vi è una grandissima evoluzione della tecnologia: l'estate scorsa sono andato nella Germania occidentale dove è stato inaugurato uno stabilimento con un ciclo di produzione più ampio di

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

quello di Crotone, eppure questo stabilimento ha soltanto 235 dipendenti.

P R E S I D E N T E. Questi problemi sono molto interessanti, ma purtroppo dobbiamo occuparci di problemi più specifici. Cosa può dirci sul personale?

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. Due cose: la prima è che stiamo attuando uno svecchiamento del personale, assumendo cioè i familiari giovani delle persone che vanno in pensione; la seconda è collegata al problema di sviluppo dello stabilimento di Crotone. Se ottenessimo una certa autorizzazione, il vantaggio che ne deriverebbe si potrebbe tradurre anche in termini di occupazione operaia.

L'impianto di Crotone può elevarsi a livello europeo, ha superato nel suo sviluppo un certo punto morto, ma non è ancora arrivato al massimo delle sue possibilità. La posizione di Crotone è decentrata nei confronti dei consumi italiani, ma non è decentrata nei confronti dei consumi della comunità, o per lo meno non è più decentrata e più costosa di quella di Milano e di Margherita, perchè, una volta che la merce viene imbarcata, 100 mila lire di spese in più o in meno non hanno importanza. Vi sono le premesse per fare di Crotone un grande impianto, e farlo significherebbe non tanto raddoppiare l'occupazione operaia, ma certamente aumentarla notevolmente.

L'autorizzazione che chiediamo è quella a produrre da soli l'energia elettrica. Nel costo di trasformazione l'energia elettrica gioca per il 48 per cento; non è che qui vogliamo riprendere una polemica già fatta a suo tempo, ma desidero far presente che paghiamo l'energia elettrica lire 6,80 il KW, mentre abbiamo dimostrato che da soli spenderemmo una cifra variabile tra le 4,20 e le 4,50 lire al KW. Chiediamo solo l'autorizzazione, non contributi e nemmeno l'aiuto dell'ENEL. Se ottenessimo quest'autorizzazione ci impegneremmo a fare, a Crotone, un impianto a concorrenza internazionale.

B R A M B I L L A. Abbiamo esigenze di puntualizzare alcuni aspetti concreti che

riguardano l'esercizio della libertà nell'azienda da parte dei lavoratori e le situazioni particolari in cui il lavoro viene svolto. Le pongo un quesito: nel suo stabilimento si lavora lo zinco, tale lavorazione è nociva...

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. No, è nociva la lavorazione del piombo.

B R A M B I L L A. Comunque le esalazioni sono pur sempre dannose sia all'interno che all'esterno dello stabilimento. Quale è la percentuale di nocività dei fumi, delle esalazioni e delle scorie?

In materia di occupazione, poi, a noi risulta che in quello stabilimento si assume mano d'opera appaltante in misura rilevante, senza immetterla nell'organico normale; quindi rispetto all'organico normale un appaltante, utilizzato all'interno della produzione, ha un trattamento diverso? Risulta che vi è un notevole numero di ore straordinarie.

C I A N C I, presidente della società *Pertusola*. A Crotone abbiamo 500 giornate di straordinario su 10.000 giornate di lavoro. Questo è il dato medio del 1968. Il 5 per cento rispetto al totale delle ore lavorate credo che sia da ritenersi del tutto normale, anzi è al di sotto della media nazionale. Questo lavoro straordinario è essenzialmente legato alle assenze senza preavviso. Quando il capoturno, colui che organizza il ciclo produttivo, si trova dinanzi all'improvvisa assenza di un dipendente, deve pur risolvere il problema in qualche modo!

Occupazione di imprese. A Crotone l'impiego delle imprese è stato notevole, ed io mi auguro che si ripresenti questa necessità, cioè mi auguro che si realizzi quel programma di sviluppo che abbiamo previsto per Crotone.

A Crotone, l'impiego di imprese per la costruzione di impianti, il loro rinnovamento, anzi dovrei dire il loro rifacimento, è stato notevole nel 1966-67. Adesso che, purtroppo, abbiamo terminato gli impianti, si è ridotto a valori modestissimi: siamo ad una media di 30 presenze al giorno per le

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

imprese di manutenzione. Non si può certo dire che 30 presenze sono molte.

M A G N O . Abbiamo appreso che vi è un certo numero di lavoratori che partecipa all'attività produttiva dell'impresa percependo un salario che non supera il 60 per cento del salario del dipendente.

C I A N C I , *presidente della società Per-tusola*. Questo non è il caso della nostra società, nè di Crotone perchè questo suo discorso si pone in termini di continuità. Quando con continuità ci si rivolge a determinate imprese per svolgere dei lavori che si potrebbero fare direttamente, allora mi rendo conto che, dinanzi ai nostri costi della mano d'opera, a Crotone — e ve li posso indicare: 10.702 lire al giorno di media e nell'anno 1968 avremmo superato le 11.000 lire al giorno — si possano riscontrare delle differenze notevoli. Posso, però, confermare — e se vuole posso scrivere una lettera, perchè adesso non sono preparato in tutti i dettagli per questa operazione — che il fenomeno delle imprese, a Crotone, e conseguentemente della mano d'opera, è stato notevole nel 1966-67 in relazione al rifacimento degli impianti, ma attualmente è limitato soltanto a discontinui lavori di manutenzione, ed io mi auguro che si presenti invece in forte misura per l'aumento della potenzialità di Crotone, almeno questo è il nostro desiderio più vivo.

Mi è stato posto ancora un terzo quesito a proposito della nocività di alcune lavorazioni.

A Crotone non esiste il problema del fumo ed anche quello dell'elettrolisi è più che altro un problema di aspetto, simile a quello di Roma e dell'Abruzzo. In sostanza è un fenomeno che non porta ad una notevole morbidità.

Per quanto riguarda i problemi sanitari derivanti dalla lavorazione del piombo, vi manderò maggiori dettagli, ma posso dirvi fin d'ora che dal punto di vista medico — ovviamente non sono un medico — Crotone non dà preoccupazioni.

P O E R I O . Vorrei riprendere il discorso sui dati di produzione.

C I A N C I , *presidente della società Per-tusola*. Nel 1968 abbiamo già avuto una produzione di circa 50 mila tonnellate.

P O E R I O . Però è diminuito il rapporto occupazionale. Lei ha giustificato questa contrazione adducendo due motivi: la lavorazione del germanio e il riattamento completo dell'industria di Crotone. A questo proposito ha fatto uno specifico riferimento ad uno stabilimento tedesco.

Ora io le chiedo, indipendentemente da questi riferimenti che non saprei se confermare o smentire, come mai si è verificata questa contrazione così repentina, così drastica.

La seconda domanda che desidero rivolgerle riguarda il processo di rinnovamento. Vorrei sapere a che cosa è legato questo processo di svecchiamento: agli anni, all'usura? Chi giudica se un operaio deve essere sostituito?

P R E S I D E N T E . A richiesta del lavoratore, va via il padre e subentra il figlio. Lo abbiamo appreso questa mattina, è quindi superflua questa domanda.

C I A N C I , *presidente della società Per-tusola*. Esiste un problema di carattere internazionale legato alla competitività e al progresso tecnico. È impensabile che in un posto dove è necessaria una sola persona, se ne debbano impiegare due. Per fare questo, bisognerebbe produrre il doppio. Noi italiani abbiamo un certo numero di problemi aziendali, di problemi nazionali, di problemi del Mezzogiorno, ma questo è un problema diverso. Credo che sia un errore, proprio in termini di economia generale del Paese, e si arrechi anzi un danno al Paese, organizzare le proprie cose in modo che si abbia bisogno di due persone in un certo posto di lavoro quando in un altro paese allo stesso posto di lavoro se ne impiega una sola.

G A T T I C A P O R A S O E L E N A . Vorrei sapere come è organizzata l'assistenza sanitaria di fabbrica, vale a dire se il medico di fabbrica è sempre presente, se gli infermieri sono diplomati, considerato che

si tratta di una azienda ad un certo grado di nocività e nella quale si verifica un certo numero di infortuni.

C I A N C I, presidente della società *Per-tusola*. Abbiamo una organizzazione diversa da stabilimento a stabilimento. A Cro-tone abbiamo un medico fisso e un infermiere fisso che sono nostri dipendenti.

In Sardegna e a La Spezia abbiamo un medico e un'infermiera, ma forniti dall'ENPI, con il quale abbiamo molti rapporti. Questi hanno soprattutto il compito delle visite per le assunzioni, delle visite periodiche, l'esame delle cartelle cliniche e collaborano con noi nella lotta antinfortunistica che stiamo attualmente sviluppando in modo particolare.

P R E S I D E N T E. La ringrazio vivamente per essere intervenuto.

Presidenza del Vice Presidente CENGARLE

Viene introdotto il signor Vanni, rappresentante della società La Rinascente.

P R E S I D E N T E. Passiamo ora ad ascoltare il dottor Lido Vanni, dirigente del personale della società La Rinascente. Lei saprà i motivi per i quali è stato invitato a partecipare a questa udienza conoscitiva, per la quale la nostra Commissione sta lavorando già da due giorni.

Questa mattina abbiamo ascoltato i rappresentanti dei lavoratori e questa sera avremo l'opportunità di sentire direttamente da lei quale è la situazione dei rapporti interni fra lavoratori e direzione, eccetera.

Le do quindi la parola per una breve introduzione; dopo di che ciascun senatore avrà la possibilità di fare le domande che riterrà opportune.

V A N N I, dirigente delegato per il personale. La situazione della nostra azienda, che è un'azienda commerciale, è abbastanza atipica rispetto a quella delle

altre, nel senso che alcuni problemi che sono forse riscontrabili in altre aziende — come ho potuto intuire dal promemoria che mi è stato consegnato — da noi non si pongono, perchè, essendo i nostri locali di lavoro aperti al pubblico, si è stabilito all'interno dell'azienda una certa psicologia generale che fa sì che il personale e la direzione si rendano conto che certi problemi sono risolti in partenza. Essi cioè non esistono, in quanto siamo liberi di offrire un certo servizio al pubblico. Chiusa la vendita, il personale torna alle proprie case e noi non seguiamo in alcun modo le attività esterne del personale. Direi, perciò, che non esiste una drammatizzazione del problema delle relazioni con i lavoratori.

Si può dire che in questi ultimi anni, sulla base di certe tendenze generali, ci sono stati alcuni problemi che prima non si verificavano: una maggiore frequenza di scioperi; una maggiore sindacalizzazione all'interno delle unità di lavoro, sindacalizzazione che, peraltro, non abbiamo contrastato per una certa filosofia, vorrei dire, perchè era comunque preferibile un dialogo instaurato con i rappresentanti dei lavoratori piuttosto che con una massa di cui non si conoscono le direttrici.

Per quanto riguarda le commissioni interne, siamo sempre stati molto favorevoli a tale istituzione, tanto che in commercio la nostra è stata sicuramente la prima azienda che le ha conosciute, anche prima che la regolamentazione relativa fosse recepita nel contratto. Noi, di volta in volta, abbiamo concordato con i sindacati le modalità di direzione delle commissioni interne.

Sul piano dei contratti, siamo legati ad un contratto nazionale e a contratti provinciali che stabiliscono la parte economica. Ci siamo trovati talvolta ad impiantare le nostre unità di vendita in zone d'Italia in cui non era mai esistito un contratto a livello provinciale e, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, abbiamo dato vita in queste province a contratti di tipo economico.

Quindi, ripeto, da noi non c'è una drammatizzazione del problema delle relazioni

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

quale esiste presso certe industrie. Questo a titolo generale. Per il resto, vi sarei grato se voleste farmi delle domande specifiche.

P O Z Z A R . La prima domanda che desidero rivolgerle è piuttosto complessa. Cioè vorrei sapere se, a suo giudizio, esiste effettivamente la libertà sindacale nella Rinascente e nei magazzini ed empori che da essa dipendono, come, ad esempio, l'Upim, in rapporto alla piena facoltà dei dipendenti di iscriversi a qualsiasi sindacato, senza interferenze dirette o indirette della direzione o di chi per essa. In secondo luogo, se esiste questa effettiva libertà sindacale in rapporto al pieno godimento da parte dei lavoratori della libertà di aderire a scioperi senza la paura di rappresaglie, magari postume, e senza che la direzione eserciti o faccia esercitare attraverso i capi reparto e i sorveglianti pressioni di carattere psicologico. Infine desidererei sapere se è stata concessa un'effettiva libertà alla Commissione interna in modo da esercitare le sue funzioni attraverso la facoltà, sia pure regolata, di avere liberi contatti con i lavoratori e di distribuire manifestini, volantini, di mettere all'albo dell'azienda le comunicazioni della Commissione interna. Sempre in relazione alla libertà della Commissione interna, vorrei chiedere se dovunque, nei magazzini dipendenti dalla Rinascente, esiste la Commissione stessa e se la direzione, per caso, non si sia opposta a un coordinamento a livello centrale dell'attività delle varie Commissioni interne che operano nelle diverse città e nei diversi magazzini.

Vorrei anche sapere se, a tutela della salute delle commesse, che viene particolarmente colpita dopo un lungo periodo di lavoro per il fatto che devono lavorare stando in piedi, i seggiolini che sono stati promessi circa dieci anni fa siano stati installati in tutti i reparti della Rinascente e dell'Upim.

Esiste, e se esiste come funziona nell'ambito aziendale il servizio di assistenza sociale?

Sono stati promossi da parte dell'azienda dei servizi sociali, colonie, attività ricreati-

ve, mutue e altre cose del genere? E alla gestione degli stessi servizi sociali compartecipano in qualche modo i rappresentanti dei lavoratori?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Per quanto riguarda la prima domanda, non esiste nessuna opera, da parte dell'azienda, tesa ad impedire l'iscrizione ai sindacati. La riprova di quanto dico è questa: che prima che nell'ultimo contratto collettivo di lavoro fosse inserito l'accordo circa il finanziamento delle attività sindacali, noi spesso abbiamo fatto degli accordi con i sindacati tesi a favorire la raccolta, da parte loro, di deleghe sindacali.

P O Z Z A R . Mi risulterebbe che la facoltà concessa in passato di raccogliere le quote nell'ambito dell'azienda tramite la direzione sia stata revocata da un po' di tempo a questa parte.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. È stata abbandonata quando il contratto nazionale ha recepito l'accordo Covelico.

P O Z Z A R . Mi risulterebbe il contrario. Comunque prendo atto della sua dichiarazione.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Riguardo agli scioperi, non è facile rispondere a questa domanda perché il concetto di pressione psicologica a cui lei ha fatto cenno ha molte sfumature. Io stesso, come capo del personale delle diverse divisioni in cui si articola l'azienda, ho avuto spesso l'occasione di trovarmi nella situazione di dover chiarire ai lavoratori, nei giorni precedenti lo sciopero, quella che era la posizione dell'azienda o della Confederazione sullo stesso argomento di vertenza.

Ho sempre avuto l'accortezza — e i sindacalisti credo lo possano testimoniare — di iniziare e concludere sempre il mio discorso dicendo che le mie spiegazioni avevano un significato tipicamente informativo. A me-

no che questo non fosse stato percepito da qualcuno come una pressione psicologica.

ABB I A T I G R E C O C A S O T T I D O L O R E S . Lo sa anche lei che è così.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Onorevole, lei ritiene che si debba anche chiarire un atteggiamento?

P O Z Z A R . Se fosse solo questo... Ma per esempio io parlavo di paura effettiva che può esistere da parte del personale di venire licenziato se partecipa allo sciopero. Appunto se lei, nella sua veste di capo del personale, ha svolto intelligentemente il suo compito, non è solo a suo nome che ha parlato, ma anche a nome della direzione.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Lei sa benissimo che una cosa sono le politiche, una cosa è la loro applicazione. Cioè io, dopo tredici anni di esperienza nel settore del personale, mi sono reso conto di come sia difficile, molte volte, conciliare l'aspetto politico con lo aspetto umano. Il « sergente » esiste dappertutto e quindi ritiene di interpretare a modo suo una politica; però come politica dell'azienda io posso veramente assicurare che non abbiamo mai preso dei provvedimenti disciplinari a carico di persone che abbiano scioperato; e la riprova sta anche nel fatto che noi abbiamo promosso, a breve distanza di tempo, persone che avevano partecipato a scioperi.

B R A M B I L L A . Allora li ha promossi tutti?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Ho detto « talvolta »; non è che lo sciopero sia un fatto discriminante positivo o negativo, evidentemente.

Per quanto riguarda il libero esercizio dell'attività da parte della Commissione interna, vi sono presso tutte le sedi appositi spazi dove può affiggere i suoi comunicati. Viene messo a sua disposizione un

locale allorchè lo richiede. Non è mai sorto il problema a cui lei ha accennato della distribuzione di manifestini o altro materiale durante le ore di lavoro proprio per quelle condizioni generali di cui parlavo all'inizio, perchè esiste questa psicologia sociale nell'interno dell'azienda per cui lo stesso lavoratore lo troverebbe stonato. Da noi, alle 19,30, quando chiude il magazzino, la gente esce immediatamente.

P O Z Z A R . Quel quarto d'ora impiegato per prepararsi potrebbe essere sfruttato dall'azienda.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Non ne abbiamo mai avuto occasione. Hanno il loro spazio murale e fanno le riunioni regolarmente.

Per quanto riguarda l'aspetto del coordinamento centrale, posso dire che non sorgono ostacoli. Ci sono state nuove richieste, da parte della mia Commissione interna, di permessi per recarsi a riunioni a Roma e in altre città, indette dai vari sindacati, e noi abbiamo sempre concesso i permessi.

Tutela della salute delle commesse: in particolar modo lei ha accennato ai seggiolini; è una storia molto curiosa, questa, perchè noi, attraverso la contrattazione sindacale che risale al 1959, se non sbaglio, stabilimmo di mettere dei seggiolini nei locali di lavoro: il che fu fatto, ma dopo un certo periodo di tempo, siccome non venivano usati, furono tolti. Bisogna infatti capire sul piano psicologico che per una venditrice è difficile mettersi a sedere; furono pertanto le stesse venditrici a dirci che i seggiolini erano del tutto inutili. Perseguiamo allora una politica diversa, decidemmo cioè di dotare tutte le unità di lavoro, e non solo le più grandi, di una sala riposo alla quale potessero accedere a turno le venditrici due volte al giorno, al mattino e al pomeriggio.

Questo è stato fatto non sulla base di un accordo con i sindacati, ma interpretando certe esigenze interne in modo da giungere ad una soluzione di tipo più gradito al personale.

Per quanto si riferisce alle assistenti sociali dirò che esse esistevano fino a 10 anni fa: sono state poi eliminate nel senso che è stata conglobata la funzione di assistente sociale nella funzione di assistente al personale. Abbiamo infatti creato in ogni unità di lavoro degli organi specifici, che chiamiamo assistenti al personale, che hanno oltre alla funzione di selezione e di addestramento, anche quella di assistenza sociale.

P O Z Z A R . Le assistenti sociali però erano specializzate in questo lavoro. Le assistenti alle quali lei si riferisce invece hanno più l'aspetto di sorveglianti.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Mi rifiuto di considerare l'uomo o la donna del personale un controllore: questo è assolutamente inesatto!

P O Z Z A R . Le assistenti sociali diplomate, che hanno seguito dei corsi speciali per assistere da tutti i punti di vista il personale, si rivelavano utilissime perchè molti dipendenti si rivolgevano ad esse come ad una confidente; le assistenti andavano a visitare gli ammalati e in particolari situazioni di contrasto con l'azienda svolgevano anche un'utile funzione di mediazione. Lei ora ci dice che sono state sostituite nell'ambito dell'ufficio del personale con assistenti al lavoro e questo — mi permetta di sostenere la mia tesi — rappresenta senz'altro un passo indietro e non un passo avanti.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Ritengo che si tratti di una divergenza di opinioni: noi infatti concepiamo la funzione dell'assistente del personale in modo diverso. L'uomo o la donna del personale recepiscono tra le loro funzioni anche le tradizionali funzioni dell'assistente sociale.

Per quanto riguarda i servizi sociali, posso dire che noi ne abbiamo di diverso tipo: evidentemente essi hanno avuto una evoluzione nel tempo, alcuni sono scomparsi e sono stati sostituiti da altri. Al riguardo le posso citare una cassa interna di previden-

za che assicura una integrazione della Previdenza sociale, i circoli culturali, ricreativi, sportivi con le varie iniziative ad essi connesse, i premi e gli incentivi ai figli dei lavoratori che conseguono ottimi risultati nello studio, facilitazioni e premi ai lavoratori studenti.

Come ho già detto, alcune iniziative sono scomparse: così ad esempio la Befana, che secondo il nostro parere non era più il caso di mantenere negli anni '70, è stata sostituita con forme di intervento sociale.

P O Z Z A R . La mia domanda in proposito va completata: io chiedevo infatti se alla gestione di questi servizi sociali sono associati in qualche maniera i rappresentanti dei lavoratori o se si tratta soltanto di una iniziativa direzionale.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. I servizi sociali sono nati come pura iniziativa aziendale: tuttavia abbiamo cercato di farvi partecipare il personale non attraverso un sistema codificato di norme che disciplinano la materia, ma attraverso il suo interessamento in modo di farci suggerire certe iniziative, ad esempio, per la parte ricreativa.

P O Z Z A R . Mediante la cassetta delle idee?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Quella l'ho abolita io qualche anno fa.

ABBIATI GRECO CASOTTI DOLORES . A proposito della libertà di sciopero, lei dice che i suoi « discorsetti » non possono essere interpretati come una forma di pressione psicologica (noi invece pensiamo il contrario); vi sono però dei fatti che, se risultano veri alla verifica, non sono contestabili. Così, ad esempio, ci risulta che i capi reparto, gli assistenti, prima chiamati dal direttore, esercitano molte pressioni sui lavoratori nei giorni che precedono quello dello sciopero; vengono così minacciati o intimiditi quelli che sono in attesa di una promozione, di un passaggio

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

di categoria, viene ricordato agli studenti lavoratori che l'azienda concede loro alcune facilitazioni che certamente « se faranno i cattivi e si metteranno a scioperare » potranno cessare. Si assiste quindi abbastanza frequentemente a strane dimissioni consensuali che avvengono nel modo seguente: la lavoratrice che si vuole colpire viene chiamata in ufficio; quello che avviene lì dentro non si sa, come non si sa in quale modo le si strappa la firma sotto la comunicazione delle dimissioni. Ci risulta che recentemente, dopo un ultimo sciopero, una caposala di cui non ci è stato detto il nome è uscita da questo ufficio piangendo: tra le lacrime ha detto alle colleghe: « Io mi sono dimessa: fate lo sciopero e toccherà anche a voi! ». È evidente che non si è dimessa volontariamente: in proposito non si riesce a sapere molto di più.

Questi sono fatti. Ve ne sono anche altri del genere. Presso la Rinascente lavorano le dimostratrici, lavoratrici dipendenti da ditte fornitrici della Rinascente stessa: esse dipendono da quelle ditte e pertanto hanno il contratto in vigore presso di esse, però debbono rispettare la disciplina che impone la Rinascente. Queste lavoratrici alla vigilia dello sciopero hanno ricevuto una lettera, che per conoscenza è stata inviata anche alle direzioni delle ditte dalle quali dipendevano, nella quale si avvertiva che se avessero partecipato allo sciopero delle dipendenti della Rinascente sarebbero state licenziate. Qualcuna ha osato farlo: una ad esempio ha partecipato allo sciopero di qualche giorno fa ed è stata licenziata. Ho voluto conoscere i motivi del licenziamento e le è stato detto che aveva chiacchierato: evidentemente non le è stato detto il motivo vero, a parte il fatto che non so se il parlare possa costituire motivo di licenziamento.

Molti sono poi i tipi di pressione, inafferrabili ma costanti, che un superiore riesce ad esercitare sulla lavoratrice in ogni momento della sua attività.

Le assenze per malattia inoltre sono, quando frequenti, causa di licenziamento: anche in questo caso la ditta sta, per così dire, con il fucile spianato e manda i fattorini

a controllare se la lavoratrice è in casa secondo le prescrizioni del medico curante; se per caso la lavoratrice non è in casa, non se ne chiede il motivo: si manda una lettera di licenziamento in tronco. Due licenziamenti sono stati revocati, perchè le interessate hanno potuto dimostrare, con testimonianze anche scritte, una che era in casa e che il fattorino non aveva nemmeno fatto le scale per recarsi nella sua abitazione, la altra che era dal medico. Tutte le lavoratrici che non hanno potuto fornire una dimostrazione analoga o non sono state capaci di fare la voce grossa, sono state licenziate.

Un'altra questione riguarda le assunzioni e l'apprendistato.

Le assunzioni solo formalmente avvengono in modo regolare; di fatto è la filiale che sceglie tra i lavoratori e le lavoratrici che si presentano quelli che vuole assumere; coloro che sono assunti a termine in periodi speciali non vengono nemmeno segnalati.

Ora, non sappiamo con quali criteri vengono effettuate le assunzioni. Ad ogni modo, coloro che vengono così assunti, molto spesso fanno gli apprendisti per due anni e, se riescono ad arrivare fino in fondo, sono ancora abbastanza fortunati. Poi è previsto un anno di tirocinio. Insomma, mi pare che occorranza tre anni per acquisire la qualifica. Nella maggior parte dei casi, però, avviene che prima dell'acquisizione della qualifica si dica all'interessato: non sei adatto per questo lavoro, quindi te ne puoi andare. Per quale ragione? L'apprendista è pagato molto di meno; in fin dei conti, dopo un mese rende quanto il lavoratore ormai qualificato, spesso viene ammesso o ammessa (si tratta per lo più di ragazze) anche alla vendita, alla cassa (e ciò è documentato), pur rimanendo apprendista. Passati i tre anni, ecco che avviene il licenziamento.

Un ultimo particolare. Alla filiale « Duomo » (ma ciò accade in moltissime filiali della Rinascente) si sono verificati licenziamenti di membri di Commissione interna. Questo è quanto abbiamo appreso.

V A N N I , *dirigente delegato per il personale.* Per quanto riguarda il primo punto, relativo agli scioperi e agli inter-

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

venti di organi del personale, evidentemente la sua valutazione, senatrice, è diversa dalla mia; e non credo sia possibile conciliare i due diversi punti di vista.

Circa le pressioni esercitate da cosiddetti quadri intermedi, cioè da capi reparto o da altro personale, devo fare una distinzione tra quella che è una nostra linea politica, secondo la quale si dice ai quadri intermedi: in presenza di uno sciopero il vostro compito è di rendere edotto il personale dei motivi dell'agitazione, nel senso che ciascuno possa scegliere la sua strada cosciente delle ragioni per le quali la sceglie, e quella che può essere l'applicazione pratica di queste cose. Cioè, io per onestà non posso dire (non ho dati di fatto) che un capo reparto non abbia mai detto alla sua dipendente: lei domani deve venire al lavoro in ogni caso. Può anche darsi che un caso del genere si verifichi, però noi vogliamo evitare che ciò accada; comunque, quando simili casi vengono a nostra conoscenza, noi interveniamo presso i quadri intermedi per ricondurli ad un'interpretazione più esatta della nostra politica. Lei sa bene quanto me che, durante uno sciopero, vi sono momenti di estrema tensione, in cui tutte le parole assumono significati diversi, gli atteggiamenti vengono fortemente drammatizzati. È difficile dire in quale misura si eserciti una pressione da una parte o dall'altra. Io potrei portare esempi di lavoratori che liberamente decidono di venire a lavorare e sono malmenati da coloro che svolgono azione di picchettaggio. Durante uno sciopero, ripeto, ci si trova in situazioni particolarmente tese, per cui è difficile valutare una parola o un gesto. Io le posso dire qual è la politica dell'azienda in questo campo; ed è, come ho già accennato, quella d'informare il dipendente, non di privarlo della sua libertà di agire.

P O Z Z A R . Allo stesso modo, possono svolgere opera d'informazione i sindacati, così la libertà di coscienza è ancora più completa.

V A N N I , *dirigente delegato per il personale*. Certo, il sindacato è fuori della porta.

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 fuori...

V A N N I , *dirigente delegato per il personale*. I nostri dipendenti distribuiscono manifestini ai colleghi che stanno uscendo.

B R A M B I L L A . Vorrei chiedere se un membro di commissione interna farebbe quello che fa il capo reparto presso il lavoratore.

V A N N I , *dirigente delegato per il personale*. I membri di Commissione interna sono liberissimi di circolare nei magazzini durante lo sciopero. Noi non abbiamo reparti di confine; abbiamo sale di riposo; i lavoratori vi si recano e parlano liberamente dello sciopero, e non è che noi lo sappiamo nè lo vogliamo impedire. Questa è la situazione per quanto riguarda gli scioperi.

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 circa le dimissioni volontarie?

V A N N I , *dirigente delegato per il personale*. Che vi siano delle dimissioni consensuali, questo capita, ma non direi che capita per questi motivi. Capita per un'infinità di motivi. Per esempio, la lavoratrice il cui marito viene trasferito o che ha problemi familiari, si reca in direzione e concorda con la direzione medesima la sua uscita dall'azienda. Non mi risulta che siano mai state fatte pressioni particolarmente precise nei confronti di elementi che abbiano scioperato o di sindacalisti per ottenere delle dimissioni.

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 la lettera della Rinascente alle dimostratrici?

V A N N I , *dirigente delegato per il personale*. La Rinascente non ha mandato nessuna lettera alle dimostratrici.

La Rinascente ha questo tipo di rapporti con un certo numero di fornitori esterni,

soprattutto nel settore profumeria: attraverso un particolare contratto commerciale viene affittato un determinato spazio a queste ditte esterne, le quali pongono in tale spazio il loro bando di vendita con una propria dipendente. Il nostro rapporto col fornitore è, direi, di natura essenzialmente commerciale; cioè facciamo con il fornitore un contratto; lui, per mezzo di una lettera, ci avverte che la signora X, sua dipendente, prenderà servizio; questa persona deve soltanto seguire le nostre norme di carattere generale: deve rispettare certi orari, non deve portare soldi in tasca, eccetera. Ma quello che succede tra la venditrice o dimostratrice e il suo datore di lavoro noi non lo sappiamo; per esempio non conosciamo le retribuzioni. Io so che esse sono, in certi casi, sensibilmente diverse dalle nostre, perchè si riferiscono a contratti diversi, per esempio contratti del commercio; oppure vi sono forme particolari di retribuzione. Comunque, noi di queste cose non ci occupiamo.

Lei ha citato il caso di una lettera inviata alle dimostratrici; una copia di questa lettera sarebbe stata mandata alla Rinascente.

ABBATI GRECO CASOTTI DOLORES. Al contrario: la Rinascente ha mandato la lettera anche alle dimostratrici.

VANNI, *dirigente delegato per il personale.* No, assolutamente. Non c'è il potere di farlo: non sono nostre dipendenti.

Circa le assenze per malattie, lei diceva che noi siamo particolarmente fiscali. Noi applichiamo il contratto per quanto riguarda il superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare.

Circa i controlli mediante fattorini, cui lei faceva cenno, veramente non mi risultano. Abbiamo, in ogni unità di lavoro, dei medici attraverso i quali effettuiamo, molto saltuariamente, questi controlli; la nostra tendenza è di effettuarli tramite le sezioni territoriali dell'INAM. Cioè, quando abbiamo il dubbio che un lavoratore non sia effettivamente ammalato, segnaliamo la cosa alla sezione territoriale dell'INAM. Talvolta visite di controllo vengono effettuate dal me-

dico dell'azienda. Noi abbiamo medici dappertutto; ogni unità lavorativa ha una propria organizzazione sanitaria, e talvolta effettuiamo questi controlli.

Circa i casi di licenziamento cui lei accennava, a me risulta che, in cinque o sei anni, vi sono stati quattro, cinque casi in tutto, e si sono avuti a seguito di discussioni avvenute tra noi e l'INAM, nel senso che lo stesso Istituto assistenziale ci ha dato ragione. Per esempio, una lavoratrice che aveva una determinata malattia, pur senza il permesso del medico è uscita, senza dare nessuna giustificazione. Ma — ripeto — si tratta di pochissimi casi.

ABBATI GRECO CASOTTI DOLORES. Quattro o cinque; due li avete revocati...

VANNI, *dirigente delegato per il personale.* Mi sorprende l'accentuazione su questo problema.

Per quanto riguarda il modo delle assunzioni, lei diceva che è la filiale che sceglie.

Ora, noi abbiamo presso le filiali, grandi e piccole, un organo appositamente addestrato per la gestione del personale, che possiede delle tecniche di addestramento e di selezione. Nel quadro di una determinata politica generale, che l'azienda stabilisce, quest'organo tecnico effettua la selezione e quindi la relativa assunzione.

Non è assolutamente vero — lo respingo nel modo più categorico — che noi assumiamo personale a termine senza passare attraverso l'ufficio di collocamento. Noi effettuiamo delle assunzioni limitate nel tempo per le ferie estive o per periodi di punta delle vendite, per esempio il periodo di Natale; ma si tratta sempre di assunzioni regolari, a norma di legge.

Circa l'apprendistato, il nostro contratto ci dà facoltà, come lei sa bene, di far effettuare un periodo di tre anni in tale posizione, salvo una clausola che prevede che l'apprendista che abbia compiuto i diciotto anni ed abbia effettuato due anni di addestramento possa chiedere di fare un esame per una qualificazione anticipata. Noi abbiamo oggi un numero di apprendisti che è di cir-

ca il 15 per cento, quando la legge ci consentirebbe, praticamente, di averne il cento per cento. Sui duemila apprendisti che abbiamo, ogni anno mediamente ne qualificiamo 500. Se lei considera l'alto tasso di rotazione che esiste tra il personale delle aziende commerciali, in particolare tra il personale femminile e il personale giovane, vedrà che una grossa percentuale dei nostri apprendisti raggiunge la qualificazione.

B I S A N T I S . A quante unità ammonta il personale nel complesso?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Fino a ieri era di 12.335 unità per il gruppo Rinascente-Upim, più l'affiliata SMA.

V A R A L D O . Lei parlava di 2000 apprendisti e di 500 l'anno che vengono qualificati. Si tratta di 2.000 distribuiti nei tre anni?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Mediamente abbiamo 700 persone per corso nei tre anni, delle quali 500 raggiungono la qualificazione.

Per quanto riguarda l'addestramento e l'affermazione che dopo un mese sarebbero in grado di lavorare, debbo dire che su questo nutro veramente dei grossi dubbi. Se la Commissione avesse tempo illustrerei lo sforzo addestrativo da noi compiuto e mostrerei il materiale che utilizziamo per addestrare soprattutto le apprendiste; materiale che va dalle particolari applicazioni audiovisive all'utilizzazione di tecniche di addestramento tra le più moderne, vertenti su argomenti che non attengono solo alla formazione tecnica dell'apprendista, ma investono la sua formazione di cittadino. Tutti i nostri apprendisti debbono seguire un corso che riguarda la Costituzione italiana, i doveri del cittadino...

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 . I diritti..

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Certo, i diritti: le posso dare una

copia della nostra pubblicazione su questo punto.

V I G N O L O . Sulla totalità dei dipendenti, quanti hanno dato la delega per le trattenute per l'iscrizione sindacale?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. La situazione è molto diversa da filiale a filiale, da zona a zona. Ritengo comunque che la percentuale sia sul 40 per cento, ma non sono sicuro della cifra, che è largamente indicativa.

V I G N O L O . In quante aziende esiste la Commissione interna?

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Non ho un dato preciso. Posso dire che esiste dovunque viene chiesta ed è diretta, in questi ultimi anni, anche nei più piccoli magazzini di provincia. Anche nel Meridione abbiamo avuto un fiorire; però ripeto che non conosco esattamente la situazione, in questo momento, anche se so che le commissioni interne esistono nella grande maggioranza.

V I G N O L O . Le spiego anche la ragione della mia domanda. So per esperienza che il metodo usato per le dimissioni consensuali viene, da parte della Rinascente e dell'Upim, usato per persuadere i candidati alle elezioni per le commissioni interne a rinunciare.

V A N N I , dirigente delegato per il personale. Io sono stato uno dei fautori delle commissioni interne, prima ancora che il contratto collettivo di lavoro per il commercio disciplinasse la materia, e sono stato felice che sia stata emanata la legge relativa. Non mi consta, però, che siano state effettuate pressioni per ostacolare il formarsi di tali commissioni; pressioni che d'altronde rappresenterebbero un grosso errore politico.

V I G N O L O . Le faccio il caso: personalmente ho cercato i candidati alla Commissione interna della Upim di Alessandria

e ho accertato che questi, presentati nell'albo, dopo due giorni erano stati persuasi dai dirigenti a rinunciare. Ciò è accaduto due volte, tant'è che ancora in quella sede dell'Upim non esiste, malgrado i nostri tentativi, la Commissione interna medesima.

B R A M B I L L A. A Milano la Commissione interna esiste nella filiale « Duomo » e in un'altra; non esisterebbe presso la sede centrale nè presso le altre 19 filiali.

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. Esiste in diversi magazzini Upim di Milano. Non conosco la situazione attuale perchè vi è stato un cambiamento nell'ultimo contratto, però so che esiste presso la sede centrale.

A Vimodrone, poi, abbiamo un grosso magazzino, dove pure esiste la Commissione interna; non c'è nel fabbricato centrale, direi perchè nessuno l'ha mai chiesta essendo tutti funzionari.

S E G R E T O. Vorrei chiederle se, durante o alla fine del lavoro, si svolgono delle ispezioni sui lavoratori, e se è vero che si è arrivati a denudarli per vedere se avevano sottratto qualche oggetto.

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. Sono lieto che mi abbia rivolto tale domanda, anche se rispondere mi procura una certa sofferenza.

Il problema della protezione del patrimonio aziendale è uno dei più rilevanti, in quanto, purtroppo, non tutti sono onesti — parlo sia dei clienti che del personale — e per tutelare tale patrimonio abbiamo dovuto porre in atto tutta una serie di politiche e di tecniche. Direi che il primo punto è rappresentato da una formazione intensiva in materia, proprio per dare la coscienza che prendere un paio di calze o rubare 300 lire è lo stesso. Abbiamo poi anche effettuato dei controlli statistici, per cui periodicamente le casse sono controllate in particolari ore della giornata.

Come ultimo sistema abbiamo un'apparecchiatura che, non *ad personam* ma su frequenze statistiche, dà una luce rossa, e al-

lora il dipendente va in uno spogliatoio dove un incaricato, ovviamente dello stesso sesso, si accerta che non nasconda danaro o merce. La nostra direttiva politica è quella di effettuare tale accertamento tutelando quella che è la dignità della persona; ciò significa, nel nostro intendimento, limitarsi a guardare nelle tasche della divisa e ove si presentino particolari artificiali rigonfiamenti.

S E G R E T O. Quindi lei afferma che quei casi si sono verificati.

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. Sto cercando di fare il quadro generale. Se il dubbio sussiste si prega la dipendente di togliersi la divisa.

R I C C I. Di togliersi la divisa o di togliersi gli indumenti?

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. La nostra direttiva riguarda la divisa. Io però sono dovuto intervenire una volta per richiamare una persona addetta alla perquisizione, che aveva esagerato, al rispetto della direttiva suddetta. Ciò è accaduto a me personalmente una sola volta, due anni fa.

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. Deve richiamare ancora, allora.

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. Oggi comunque abbiamo molto rallentato questo tipo di controllo, nel senso che abbiamo molto intensificato i controlli statistici.

P O Z Z A R. Le sue funzioni quali sono?

V A N N I, *dirigente delegato per il personale*. Sono il dirigente *senior* e come tale mi trovo qui, nel senso che, essendo da tredici anni coinvolto nei problemi del personale, non essendoci un direttore del personale ufficiale, in ordine alla mia anzianità in questo momento sono stato delegato a svolgere tale funzione.

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

4ª SEDUTA (27 marzo 1969)

R I C C I . Rilevando alcuni contrasti tra le dichiarazioni dei rappresentanti sindacali e quelle del direttore del personale, se tutti hanno detto la verità evidentemente ci deve essere un punto di rottura e io penso di poterlo individuare nella soverchia preoccupazione da parte della categoria intermedia, cioè dei direttori delle varie sedi, di far bella figura di fronte ai superiori, per cui certe forme di intervento che per voi come direzione hanno carattere cautelativo vengono, invece, esasperate a danno del personale.

V A N N I , *dirigente delegato per il personale.* Può darsi che questo sia vero; però da due anni a questa parte organizziamo annualmente dei corsi della durata di mesi per la formazione di coloro che debbono essere appunto responsabili delle varie sedi; e questo fa parte dell'evoluzione dell'azienda come dell'evoluzione della società.

R I C C I . I dipendenti sono assicurati?

V A N N I , *dirigente delegato per il personale.* Sono assicurati.

P R E S I D E N T E . Credo che possiamo ritenerci soddisfatti. La ringraziamo e ci scusiamo per il ritardo.

Viene introdotto il signor Boschi, contitolare della società Pancaldi.

La ringraziamo, dottor Boschi, di aver aderito all'invito della Commissione. In base al questionario che le è stato presentato lei certamente conosce i motivi per cui la nostra Commissione ha organizzato queste udienze. Data l'ora tarda, io dovrei pregarla di farci brevemente una descrizione circa la situazione esistente nella sua azienda, dopodichè i senatori le rivolgeranno alcune domande specifiche.

B O S C H I , *contitolare della società Pancaldi.* Attualmente la situazione sindacale della nostra azienda è da considerarsi senz'altro normale. Siamo reduci da un'occupazione dello stabilimento avvenuta nei mesi dal giugno all'agosto dell'anno scorso e a seguito degli accordi intervenuti le cose procedono ora normalmente.

P R E S I D E N T E . Le libertà sindacali, il diritto di assemblea, vengono garantiti all'interno dell'azienda?

B O S C H I , *contitolare della società Pancaldi.* Sono sempre stati garantiti. Le assunzioni vengono effettuate attraverso gli uffici competenti e, se questi non hanno mano d'opera a disposizione, attraverso inserzione sui giornali. Attualmente, siccome come conseguenza dell'accordo sopra ricordato, che fu raggiunto nell'agosto dell'anno scorso, la Commissione interna venne sospesa e sarà ricostituita verso maggio-giugno, c'è nell'azienda un delegato sindacale.

B I S A N T I S . Qual è stata la causa dello sciopero? Pare che il personale si sia lamentato per i ritmi troppo pesanti di lavoro ai quali viene sottoposto e che si riflettono anche sulla salute; dopo gli accordi, sono state date delle garanzie in questo senso?

B O S C H I , *contitolare della società Pancaldi.* Io credo che all'interno dell'azienda siano sempre esistite condizioni ambientali idonee e valide per il lavoro. Del resto, anche a seguito dell'accordo stipulato nell'agosto scorso, le autorità competenti sono state sollecitate a visitare i nostri ambienti di lavoro e ad esprimere un giudizio; è stata inviata una nostra lettera all'Ispettorato del lavoro perchè mandasse i medici competenti ad esprimere un giudizio sui nostri ambienti, sulle condizioni di lavoro dei dipendenti stessi. Per quanto concerne la causa dello sciopero che qui viene riferita alle condizioni di lavoro troppo pesanti cui verrebbero sottoposti i nostri operai, io credo che per smentire tutto questo sia sufficiente l'accordo stesso sopra ricordato, nel quale si è stabilito di concedere ai lavoratori due periodi di sosta, di 5 minuti uno al mattino e l'altro al pomeriggio, senza riduzione della quantità produttiva. Intendo dire che, se in sede di

accordo i sindacati hanno aderito a questa formula, non si può assolutamente affermare che prima i ritmi di lavoro erano tanto massacranti. È naturale che all'interno dell'azienda si lavora; del resto, il personale è retribuito per questo e percepisce una super-retribuzione pari al 25-26 per cento in più rispetto alle regolari tariffe sindacali, col rispetto dei premi e via dicendo.

ABBIA TI GRECO CASOTTI D O L O R E S . Ma il fatto di pretendere lo stesso rendimento malgrado si facciano due soste significa che le lavoratrici debbono accelerare comunque, in una certa misura, i loro ritmi. Ora, uno dei motivi di malcontento nell'ambito del personale era proprio costituito dai ritmi di lavoro troppo intensi, che si riflettono anche sullo stato di salute delle lavoratrici dando luogo a molti casi di esaurimento nervoso e così via.

Per quanto riguarda la Commissione interna, non è che essa sia stata sospesa dai suoi incarichi dopo la risoluzione della vertenza, ma è sparita dall'azienda. Vi sono state le dimissioni più o meno volontarie di numerose operaie; quelle però che erano membri della Commissione interna e che non si erano dimesse all'inizio sono state indotte a farlo dietro corresponsione di premi speciali. Una volta avvenute queste dimissioni, poi, l'azienda ha assunto un numero molto limitato di operaie cominciando a pretendere da parte delle lavoratrici la domanda in carta da bollo. Risulta, peraltro, che l'azienda ha ridotto il personale, dando molto lavoro fuori, non so se a domicilio. Sono esatte queste informazioni?

B O S C H I , *contitolare della società Pancaldi.* Per quanto riguarda i ritmi di lavoro, ho già risposto poc'anzi al senatore Bisantis che, se in sede di accordo sindacale si è venuti nella determinazione di accordare due soste che non incidessero sulla produttività dell'azienda, ciò significa che prima i ritmi di lavoro non potevano essere tanto massacranti come si vuol far credere. Circa la Commissione interna, due membri si sono dimessi subito; quindi essa,

con due elementi in meno, non poteva reggersi. Questa la ragione per cui, d'accordo con i sindacati, si è pensato di ricostituirla una volta tranquillizzata la situazione e i sindacati stessi hanno fissato la data (non c'è stato alcun intervento da parte nostra perchè per noi questo non aveva alcuna importanza) ad aprile-maggio. Per agevolare in questo periodo di « vacanza », diciamo, la possibilità, tanto per i lavoratori quanto per la direzione, di comunicare, i sindacati hanno telefonato e hanno chiesto se non era il caso di mettere un delegato che potesse sostituire la Commissione interna nell'attesa che questa venisse ricostituita. E noi abbiamo subito aderito, ben lieti di poter trattare, discutere con un solo rappresentante di ogni sindacato anzichè con tutto il personale, il che sarebbe stato quasi impossibile.

Per quanto riguarda la riduzione del personale, noi siamo pervenuti ad un accordo dopo laboriosissime trattative, che sono avvenute soprattutto con il favore delle autorità comunali di Bologna, alle quali va la nostra riconoscenza per un interessamento ed un intervento atti ad avviare a soluzione una vertenza che, se non si fosse arrivati ad una discussione nella legalità (e per legalità intendo una preventiva disoccupazione della fabbrica), avrebbe portato alla chiusura della fabbrica stessa. Libertà per noi, è libertà per tutti: non può esservi trattativa sindacale sotto la coercizione di uno stabilimento occupato. Questo, comunque, è il nostro pensiero.

Ora, le trattative si sono prolungate fino ai primi di agosto. L'occupazione della fabbrica era stata preceduta da un lungo periodo di agitazioni sindacali, che non avevano un valore economico, in quanto tra le aziende dell'Emilia nel settore dell'abbigliamento, la nostra è quella che ha i salari più alti, e questo è stato riconosciuto dagli stessi sindacati in sede di discussione. Il prolungarsi dell'agitazione aveva conseguenze sulle consegne che l'azienda doveva effettuare ai propri clienti italiani ed esteri in quel particolare periodo ed anche sulla preparazione del nuovo campionario per la stagione invernale. Io, che ho partecipato

10^a COMMISSIONE (Lav., emigr., prev. soc.)4^a SEDUTA (27 marzo 1969)

alle trattative, ho sempre espresso il timore che l'azienda si trovasse nella necessità di ridimensionarsi; la mia preoccupazione è stata considerata nell'accordo raggiunto con i sindacati, che è stato rispettato dall'inizio alla fine.

Ora, può essere accaduto questo. Noi avevamo fissato dei termini per l'assunzione di determinate aliquote di personale, termini che sono stati rispettati con aliquote che hanno superato quelle previste. Naturalmente avevamo previsto la possibilità per l'azienda di prendere elementi al di fuori di quei pochi che potevano essere ancora in sospenso, se ciò occorreva per determinati lavori non compresi tra quelli del personale che era in sospenso. Questa è la ragione per cui, essendovi qualcuno ancora in sospenso, possono essere stati assunti due o tre elementi.

Circa il lavoro che l'azienda avrebbe appoggiato all'esterno, affermo subito che lavoro a domicilio l'azienda non ne ha mai affidato, nè prima nè durante questo periodo, nè lo fa adesso. L'azienda, avendo sviluppato un particolare settore della sua produzione, quello dell'abbigliamento femminile (camicie, *chemisiers*, eccetera), ha dovuto sopperire alle nuove richieste del mercato, e lo ha fatto in parte con lavorazioni eseguite all'interno e in parte con lavorazioni affidate a industrie specializzate nel settore, che hanno lavorato quindi per nostro conto. Ma non è che questo possa avere inciso sul personale che era in sospenso.

Alla fine, per risolvere le vertenze, noi abbiamo cercato di favorire il collocamento altrove del personale ancora in sospenso e che peraltro lavorava già presso altre aziende (la cosa è stata fatta presente ai sindacati), disponendo in favore dello stesso personale un premio di 200 mila lire; premio inteso come un riconoscimento del lavoro svolto dal personale in questione, che purtroppo non poteva essere riassorbito in quel momento, negli anni in cui era stato alle dipendenze dell'azienda; niente di più.

B E R M A N I. La domanda che sto per porle l'ho già rivolta agli altri rappresentanti di società che abbiamo ascoltato,

sempre premettendo che non siamo qui per fare delle accuse, ma per raccogliere elementi ai fini della elaborazione dello statuto dei lavoratori. Naturalmente, su questo punto non tutti si comportano allo stesso modo.

La domanda è questa: per i dipendenti della società che ricoprono cariche sindacali e che debbano assentarsi per svolgere attività inerenti alle cariche medesime voi prevedete permessi e, in caso affermativo, per quanti giorni?

B O S C H I, *contitolare della società Pancaldi*. Fino ad oggi, ogni volta che è stato chiesto un permesso per questo scopo noi l'abbiamo concesso, retribuendo il lavoratore.

P R E S I D E N T E. Poichè non vi sono altre domande da parte dei colleghi, ringraziamo il dottor Boschi per il contributo dato allo svolgimento dei nostri lavori.

Avendo così esaurito il programma delle audizioni previste per la settimana in corso, desidero anzitutto esprimere il mio ringraziamento a tutti i colleghi per queste venti ore di intenso lavoro, che ci hanno consentito di avere un quadro della situazione esistente in alcune grandi industrie. Sarebbe ora opportuno (si tratta di un'esigenza da più parti avvertita) estendere l'indagine conoscitiva alla situazione nelle piccole e medie industrie, comprese quelle agricole, interpellando inoltre le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dipendenti ed autonomi (artigiani e coltivatori diretti), e degli imprenditori, in modo da avere un quadro sufficientemente completo della situazione. Il Governo sarà impegnato a mantenere determinate scadenze per la presentazione del noto provvedimento che va sotto il nome di statuto dei lavoratori, in ordine al quale ha riferito anche il Ministro. D'altra parte, alla ripresa dei lavori subito dopo le vacanze pasquali, la Commissione sarà impegnata nell'esame della riforma pensionistica, riforma il cui *iter* legislativo alla Camera sembra sarà concluso entro la presente settimana.

Noi dovremo quindi riunirci, come Presidenza, non appena il Senato riprenderà l'attività per stabilire come procedere nei nostri lavori. Abbiamo una certa urgenza di completare il quadro delle nostre conoscenze in merito alla situazione dei lavoratori delle aziende e, al tempo stesso, dovremo dare priorità al provvedimento sulle pensioni, che interessa ben otto milioni di cittadini.

Queste le cose che volevo richiamare alla vostra attenzione, con l'intesa di rivederci alla ripresa dei lavori per poterci appunto organizzare in modo da dare la precedenza al provvedimento sulle pensioni, tenendo presente che è necessario, per avere un quadro completo della situazione dei lavoratori, ascoltare anche i rappresentanti delle piccole e medie aziende.

B R A M B I L L A . Vi è l'impegno assunto in Assemblea di iscrivere entro il 29 marzo all'ordine del giorno dell'Assemblea stessa i disegni di legge concernenti lo statuto dei lavoratori. È un elemento direi procedurale che deve essere osservato; nessuno ha il diritto di venir meno all'impegno assunto dall'Assemblea.

P R E S I D E N T E . Mi risulta che le organizzazioni sindacali hanno chiesto al Ministro del lavoro un ulteriore periodo di tempo per elaborare, se possibile, un documento unitario di risposta. La memoria che abbiamo avuta in visione è stata inviata alle organizzazioni sindacali e, per quanto mi consta, solo dalla UIL è pervenuta una risposta che possiamo definire interlocutoria, in quanto le altre maggiori organizzazioni sindacali ritengono di dover elaborare in-

sieme un documento il più possibile unitario sull'argomento. Pertanto, ferma restando la scadenza che il Senato ha fissata, molto probabilmente ci troveremo in presenza di una richiesta di ulteriore rinvio.

B R A M B I L L A . In tal caso sarà la Presidenza del Senato a stabilire i termini. Per quanto ci riguarda, c'è una questione di procedura dalla quale non possiamo prescindere.

V A R A L D O . Non vedo quale giovamento ci sia nell'iscrivere all'ordine del giorno un disegno di legge che non si sa quando verrà discusso.

P R E S I D E N T E . Vorrei che le nostre discussioni si limitassero alle competenze specifiche di questa Commissione; per quanto riguarda l'Assemblea è chiaro che la competenza è della Presidenza del Senato.

S E G R E T O . Nella formulazione di altri inviti che saranno fatti, sarebbe opportuno, io penso, considerare qualche azienda dell'Italia insulare.

P R E S I D E N T E . Terremo presente senz'altro anche la sua richiesta.

Resta allora inteso che la Presidenza della Commissione si riserva di deliberare in merito al proseguimento dell'indagine conoscitiva sulla situazione dei lavoratori.

La seduta termina alle ore 21,10.