

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

DOCUMENTI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VII

LE COMMISSIONI INTERNE

LA COMMISSIONE INTERNA NELLA VITA AZIENDALE

VOLUME VIII

LE COMMISSIONI INTERNE

LA TUTELA DEI MEMBRI DELLE COMMISSIONI INTERNE

VOLUME IX

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE
TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

SEGRETARIATI GENERALI

DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA

ROMA MCMLXV

IL PARLAMENTO ITALIANO, nel corso della II Legislatura (1953-1958), — in base all'articolo 82 della Costituzione ed agli articoli 135-137 e 115-116 dei Regolamenti della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — ha approvato la proposta dei deputati *Alessandro Buttè* ed *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia**.

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine all'applicazione della legislazione sociale e dei contratti collettivi, alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro, alle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, e di suggerire al Parlamento ed al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

* * *

La **Commissione parlamentare**, costituita con deliberazioni della Camera dei Deputati del 28 gennaio 1955 e del Senato della Repubblica del 3 marzo 1955 (*Gazz. Uff.* 27 aprile 1955, n. 96), è stata così composta (*):

PRESIDENTE: *on. LEOPOLDO RUBINACCI.*
VICE PRESIDENTI: *sen. Cristoforo Pezzini, on. Oreste Lizzadri.*
SECRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara,*
 sen. Francesco Zane.

deputati: *Mario Bettoli, Corrado Bonfantini, Alessandro Buttè, Ettore Calvi, Nunzio Caroleo, Francesco Colitto, Michele del Vescovo, Erisia Gennai Tonietti, Riccardo Lombardi, Agostino Novella, Giuseppe Rapelli, Giovanni Roberti, Vincenzo Sangalli, Vito Scalia, Alberto Simonini, Carlo Eugenio Venegoni.*

senatori: *Pietro Amigoni, Cesare Angelini, Alfonso Artiaco, Filippo Asaro, Giuseppe Bardellini, Carlo Braitenberg, Antonio Bussi, Arturo Colombi, Francesco De Bosio, Michele Mancino, Francesco Mariani, Nicola Nacucchi, Celeste Negarville, Luigi Russo, Giuseppe Salari, Alessandro Schiavi, Emilio Sereni, Lorenzo Spallino, Leopoldo Zagami, Vincenzo Zucca.*

(*) La Commissione, in base all'art. 2 della deliberazione istitutiva, è stata composta di 15 deputati e 15 senatori, oltre il presidente. L'elenco comprende tutti gli onorevoli deputati e senatori che hanno fatto parte della Commissione stessa, anche se successivamente sostituiti.

P R E M E S S A

Il presente Volume raccoglie la documentazione attinente agli argomenti trattati nelle Relazioni contenute nei Volumi VI e VII, Tomo III, concernenti rispettivamente le Commissioni interne e le Indagini sul rapporto di lavoro, limitatamente alle Qualifiche e carriera del lavoratore e al Trattamento e tutela delle lavoratrici.

Per quanto riguarda le commissioni interne, la Relazione è stata divisa in tre parti: esposizione dei risultati delle indagini; valutazione dei risultati delle indagini stesse; conclusioni della Commissione parlamentare d'inchiesta.

La documentazione acquisita nel corso dell'indagine e pubblicata nella Collana dei « Documenti » si riferisce specificamente alla prima parte della Relazione, cioè all'esposizione dei risultati e delle indagini effettuate.

In particolare nei Volumi IV, V e VI è stata riportata la documentazione concernente rispettivamente la diffusione, l'elezione e il funzionamento delle commissioni interne.

Per completare la documentazione di questo interessante organismo rappresentativo dei lavoratori, restava da riportare il materiale relativo alla posizione della commissione interna nella vita aziendale e alla tutela dei suoi membri. Tale materiale, come già preannunciato, avrebbe dovuto essere raccolto in due distinti Volumi, contrassegnati rispettivamente dai numeri VII e VIII. Senonché, per motivi di ordine sia economico che pratico, i due volumi, pur restando separati quanto

alla sostanza, sono stati materialmente riuniti insieme con il Volume IX, riguardante le Indagini sul rapporto di lavoro, e vengono pubblicati tutti e tre in un unico Volume.

Nel Volume VII viene riportato il vario materiale che nel corso dell'inchiesta è stato acquisito, attraverso gli interrogatori dei singoli lavoratori, delle commissioni interne, dei datori di lavoro e dei sindacati circa l'attività che in concreto è stata svolta dalle commissioni interne. Si tratta di una documentazione veramente interessante, che, oltre a mettere in luce la complessità e la delicatezza degli interventi svolti in favore dei lavoratori dalla commissione interna nell'ambito dell'azienda, attesta che spesso tali interventi sono coronati da esito positivo.

Il Volume VIII, poi, raccoglie la documentazione riguardante uno degli aspetti più importanti circa il funzionamento della commissione interna, cioè a dire il grado e il modo in cui i suoi membri risultano tutelati nell'espletamento dei compiti che l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 attribuisce alle commissioni interne. Occorre in proposito tenere conto che si tratta di lavoratori, i quali sono tenuti, come tutti gli altri, a prestare la loro opera in conformità agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, ma che, nel contempo, rivestono la qualifica di membri di commissione interna e debbono quindi rendersi portavoce, verso le direzioni aziendali, degli interessi dei lavoratori che rappresentano. Essi indubbiamente vengono a trovarsi in una posizione quanto mai difficile e delicata.

L'accordo sopra citato ha fissato talune disposizioni, le quali hanno come loro scopo principale quello di subordinare il licenziamento o il trasferimento del componente della commissione interna, in carica e fino ad un anno dopo la cessazione delle funzioni, al nulla osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda.

In caso di rifiuto di nulla osta, è previsto il ricorso ad un Collegio arbitrale che decide sul merito del licenziamento o del trasferimento, convalidandoli o dichiarandoli inoperanti oppure, in caso dubbio, stabilendo la corresponsione d'una indennità speciale.

Da ultimo, nella presente pubblicazione, è stato incluso anche il Volume IX dei Documenti sulle qualifiche e carriera del lavoratore e sul trattamento e tutela delle lavoratrici.

Quanto al primo argomento, che investe l'inquadramento dei lavoratori e le qualifiche dagli stessi rivestite, esso presenta una notevole importanza, perché l'attribuzione della qualifica è determinante sia ai fini della carriera del lavoratore sia per la fissazione della retribuzione.

Circa poi il trattamento e la tutela delle lavoratrici, ed in particolare delle lavoratrici madri, occorre sottolineare l'interesse che il problema riveste in considerazione del sempre più rilevante apporto della manodopera femminile nelle diverse attività produttive e, quindi, della necessità di realizzare un'idonea protezione della lavoratrice durante lo svolgimento della sua prestazione lavorativa.

Per quanto concerne, infine, i volumi della Collana dei Documenti contrassegnati dai numeri X, XI e XII e riguardanti rispettivamente i Rapporti particolari di lavoro, la Previdenza sociale ed i Rapporti umani, si è ritenuto opportuno non procedere alla loro pubblicazione, e ciò perché gran parte della documentazione, e comunque quella di maggiore rilevanza qualitativa, è stata già utilizzata nella predisposizione delle relative Relazioni ed anzi risulta riportata, nei passi più significativi, nel contesto delle Relazioni stesse.

Il VII ed VIII Volume dei Documenti corrispondono rispettivamente ai capitoli IV: « La commissione interna nella vita aziendale » e V: « La tutela dei membri delle commissioni interne » del Volume VI della Collana delle Relazioni: « Le commissioni interne ».

La selezione e l'elaborazione del materiale contenuto nei due volumi sono state effettuate dal dott. *Amelio Malatesta*.

* * *

Il Volume IX dei Documenti corrisponde al Volume VII, Tomo III della Collana delle Relazioni: « Indagini sul rapporto di lavoro - Qualifiche e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici ».

La selezione e l'ordinamento della documentazione relativa alla parte: « Qualifiche e carriera del lavoratore » sono stati effettuati dal dott. *Renato Gambetta*; la selezione e l'ordinamento del materiale relativo alla parte: « Trattamento e tutela delle lavoratrici » sono stati effettuati dalla dott.ssa *Ines Pisoni Cerlesi*.

* * *

La documentazione che avrebbe dovuto essere riportata nei Volumi X: « Rapporti particolari di lavoro », XI: « Previdenza sociale » e XII: « Rapporti umani » (corrispondenti ai Volumi VIII: « Rapporti particolari di lavoro », XI e XII: « Previdenza sociale » e XIV: « Rapporti umani e provvidenze sussidiarie e integrative » della Collana delle Relazioni) è stata esaminata e vagliata rispettivamente dal dott. *Raffaele Mannella* (Vol. X); dal dott. *Lindo Forgione* (Vol. XI); e dal dott. *Ugo Piazzi* (Vol. XII).

* * *

La documentazione contenuta nei tre volumi riuniti è stata revisionata dal dott. *Ugo Piazzi*.

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

INDICE GENERALE
DEI VOLUMI VII, VIII, IX

PREMESSA	Pag.	7
--------------------	------	---

VOLUME VII

**LE COMMISSIONI INTERNE: LA COMMISSIONE INTERNA
NELLA VITA AZIENDALE**

**Capitolo I. — L'attività delle commissioni interne ed i suoi
rapporti con i capi operai ed i sorveglianti**

1. - <i>Premessa</i>	Pag.	21
2. - <i>I compiti ed i poteri attribuiti alle commissioni interne dall'accordo interconfederale</i>	»	22
3. - <i>L'applicazione e l'osservanza dell'accordo interconfederale</i>	»	27
4. - <i>I contatti diretti tra le aziende ed i lavoratori</i>	»	30
5. - <i>I rapporti delle commissioni interne con i capi operai ed i sorveglianti</i>	»	32

Capitolo II. — Gli accordi aziendali stipulati dalle commissioni interne

6. - <i>Premessa</i>	Pag.	38
7. - <i>L'attività delle commissioni interne nel campo contrattuale</i>	»	38
8. - <i>Gli accordi aziendali a carattere generale ed in deroga al contratto nazionale</i>	»	41
9. - <i>Gli accordi stipulati solo da una parte della commissione interna</i>	»	44
10. - <i>Gli accordi relativi ai vari istituti contrattuali</i>	»	48

Capitolo III. — Gli interventi delle commissioni interne a difesa dei lavoratori

11. - <i>Premessa</i>	Pag.	57
12. - <i>Gli interventi delle commissioni interne: a) per l'applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro</i>	»	58
13. - <i>b) presso l'Ispettorato del lavoro</i>	»	73
14. - <i>c) per il componimento delle controversie individuali e collettive</i>	»	75
15. - <i>d) per l'elaborazione dei regolamenti aziendali</i>	»	78
16. - <i>e) per la concessione delle ferie</i>	»	86
17. - <i>f) per le tariffe di cottimo</i>	»	98
18. - <i>g) per i premi di produzione</i>	»	110
19. - <i>h) per l'orario di lavoro</i>	»	113
20. - <i>i) per il funzionamento delle mense aziendali e per le istituzioni a carattere sociale</i>	»	119

Capitolo IV. — La collaborazione delle commissioni interne sul piano produttivo e su quello aziendale

21. - <i>Premessa</i>	Pag.	128
22. - <i>La collaborazione tra le direzioni aziendali e le commissioni interne sul piano produttivo</i>	»	128
23. - <i>I rapporti delle commissioni interne con: a) i lavoratori</i>	»	136
24. - <i>b) le direzioni</i>	»	143
25. - <i>c) i sindacati</i>	»	154

VOLUME VIII

**LE COMMISSIONI INTERNE: LA TUTELA DEI MEMBRI
DELLE COMMISSIONI INTERNE**

**Capitolo I. — Le dichiarazioni delle organizzazioni nazionali
di categoria sulla tutela dei membri delle com-
missioni interne**

1. - <i>Premessa</i>	<i>Pag.</i> 165
2. - <i>Documentazione relativa al settore industriale presentata dalle:</i>	
a) <i>organizzazioni sindacali dei lavoratori</i>	» 165
3. - b) <i>dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro</i>	» 169

**Capitolo II. — I provvedimenti contro i membri delle com-
missioni interne nella realtà aziendale**

4. - <i>Premessa</i>	<i>Pag.</i> 176
5. - <i>Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle commissioni interne</i>	» 176
6. - <i>Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle direzioni aziendali</i>	» 187
7. - <i>I trasferimenti dei lavoratori ed i mutamenti delle mansioni loro attribuite</i>	» 189
8. - <i>I provvedimenti disciplinari</i>	» 194

**Capitolo III. — I licenziamenti di membri di commissione
interna ed il ricorso all'arbitrato**

9. - <i>Premessa</i>	<i>Pag.</i> 200
10. - <i>Le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali locali</i>	» 201
11. - <i>Licenziamenti di membri di commissione interna in relazione alla loro attività sindacale</i>	» 220
12. - <i>Licenziamenti di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale</i>	» 229
13. - <i>Licenziamenti collettivi e mancato rinnovo del contratto a termine</i>	» 233
14. - <i>Licenziamenti di candidati, di ex membri di commissione interna e di operai richiedenti la costituzione della commissione interna</i>	» 236
15. - <i>Vertenze e arbitrati relativi ai provvedimenti adottati contro i membri di commissione interna</i>	» 239

VOLUME IX

**INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO:
QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE - TRATTAMENTO
E TUTELA DELLE LAVORATRICI**

PARTE I

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE

PREMESSA Pag. 251

Capitolo I. — L'inquadramento dei lavoratori e le loro qualifiche

1. - *Premessa* Pag. 253
 2. - *Questioni generali concernenti le qualifiche e l'inquadramento dei lavoratori* » 254
 3. - *Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria* » 257
 4. - *Il sistema della "job evaluation"* » 259

Capitolo II. — L'inquadramento dei lavoratori nella realtà aziendale

5. - *Premessa* Pag. 271
 6. - *L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie* » 272
 7. - *L'applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale intermedi o equiparati* » 284
 8. - *L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie* » 286
 9. - *Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende* » 288

Capitolo III. — Le assunzioni e le qualifiche dei lavoratori

10. - *Premessa* Pag. 293
 11. - *La scelta e l'assunzione dei lavoratori* » 294
 12. - *Il tirocinio del personale* » 299

Capitolo IV. — I mutamenti ed i cumuli di mansioni

13. - <i>Premessa</i>	Pag.	301
14. - <i>Passaggi temporanei a mansioni superiori o inferiori</i>	»	302
15. - <i>Cumulo di mansioni</i>	»	307
16. - <i>Promozioni</i>	»	312

Capitolo V. — I declassamenti ed i passaggi a mansioni inferiori

17. - <i>Premessa</i>	Pag.	343
18. - <i>I declassamenti dovuti a trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamento per crisi aziendali o di settore</i>	»	344
19. - <i>I declassamenti a motivo di scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari</i>	»	349
20. - <i>I declassamenti a motivo dell'età o della inidoneità per infortunio o malattia del lavoratore</i>	»	351
21. - <i>I declassamenti a motivo di rappresaglia</i>	»	354
22. - <i>Riflessi economici e morali del declassamento</i>	»	357

Capitolo VI. — Gli interventi delle commissioni interne e le vertenze sindacali in materia di inquadramento

23. - <i>Premessa</i>	Pag.	362
24. - <i>Gli interventi delle commissioni interne in materia di inquadramento</i>	»	363
25. - <i>Gli interventi delle organizzazioni sindacali e relative vertenze</i>	»	376

PARTE II**TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI**

PREMESSA	Pag.	383
Capitolo I. — Condizioni di lavoro ed applicazione delle leggi protettive	»	385
Capitolo II. — Tutela della maternità	»	394
Capitolo III. — Licenziamenti per matrimonio	»	403
Capitolo IV. — Qualifiche e salari	»	409

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

VOLUME VII

LE COMMISSIONI INTERNE

LA COMMISSIONE INTERNA
NELLA VITA AZIENDALE

*DOCUMENTAZIONE DEL CAPITOLO IV
DEL VOLUME VI DELLE RELAZIONI*

CAPITOLO I

L'ATTIVITÀ DELLE COMMISSIONI INTERNE ED I SUOI RAPPORTI CON I CAPI OPERAI ED I SORVEGLIANTI

(Documentazione dei paragrafi 32 e 33 del Capitolo IV della Relazione)

Sommario: *1. - Premessa. 2. - I compiti ed i poteri attribuiti alle commissioni interne dall'accordo interconfederale. 3. - L'applicazione e l'osservanza dell'accordo interconfederale. 4. - I contatti diretti tra le aziende ed i lavoratori. 5. - I rapporti delle commissioni interne con i capi operai ed i sorveglianti.*

1. - Premessa.

Il presente capitolo vuole offrire una documentazione sulla materia contenuta nei paragrafi 32 e 33 del capitolo IV: « Le commissioni interne nella vita aziendale » del VI Volume delle Relazioni. Le testimonianze raccolte dalla Commissione d'inchiesta parlamentare in base ai colloqui e alle memorie presentate dalle commissioni interne, dai vari organismi sindacali e dalle direzioni aziendali, sono state scelte in base al criterio di stabilire fino a che punto le commissioni interne siano in grado di svolgere i compiti ad esse attribuiti dall'accordo interconfederale. Nel capitolo è stata inserita anche la documentazione relativa ad un particolare problema connesso alla libertà d'azione della commissione interna, il suo rapporto cioè con i capi operai e con i sorveglianti, rapporto che può incidere praticamente sul suo funzionamento.

2. - I compiti ed i poteri attribuiti alle commissioni interne dall'accordo interconfederale.

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda tessile di Biella (Vercelli):

« Volendo fare una breve storia della commissione interna, dal 1946 ad oggi, sul modo in cui essa allora funzionava, sulla libertà che aveva nello svolgimento del suo mandato e sulle condizioni in cui invece, oggi, si viene a trovare, dobbiamo affermare che molto è cambiato per l'opera svolta da parte padronale a danno della stessa commissione interna.

Nel 1946 la commissione interna era composta di 11 membri, essendo oltre 3.000 i dipendenti dell'azienda. In quel periodo, nell'ufficio della commissione interna, vi erano distaccati due membri per assolvere i compiti più urgenti, mentre gli altri svolgevano le proprie mansioni liberamente, secondo le necessità del momento e senza avere un minimo danno finanziario.

Tutti i membri della commissione interna erano liberi di entrare in tutti i reparti, di riunire gli operai quando era necessario, realizzando così quel contatto continuo tra maestranza e commissione. Ma questa attività, a poco a poco, da parte della direzione è stata limitata nel senso che in un primo tempo i membri fissi sono stati ridotti da due a uno ed è stato vietato anche, a quest'ultimo, di recarsi nell'ufficio della commissione, perché non vennero più pagate le ore del periodo di lavoro e vennero tolte a tutti le ore di lavoro retribuite per l'assolvimento del proprio compito di membro della commissione interna. La direzione ritenne, infatti, che si perdevano troppe ore di lavoro per assolvere i compiti di commissione interna e, di conseguenza, dette disposizione che le ore perdute per assolvere a tali compiti fossero considerate a carico dei membri della commissione e quindi non retribuite.

La commissione chiese spiegazioni alla direzione sul provvedimento adottato in considerazione anche del fatto che, nel passato, essa aveva riconosciuto la necessità dei permessi sopraccennati per lo svolgimento dei nostri compiti in considerazione dell'ampiezza dello stabilimento e del grande numero dei reparti. La risposta fu che non era più necessario e che si poteva anche farne a meno.

La situazione odierna in cui siamo costretti ad operare è delle più difficili in quanto siamo quasi ignorati dalla direzione mentre per gli operai è quasi come se la commissione non esistesse. Tutti i provvedimenti che vengono presi a carico dei lavoratori, siano essi giusti od ingiusti, non ci vengono comunicati, nè dalla direzione nè dagli operai per cui ci troviamo sempre di fronte a fatti compiuti, così che i nostri interventi non hanno più nessuna efficacia.

La direzione dispone multe, licenziamenti, sospensioni, senza alcun preavviso alla commissione interna.

Solo dal 1946 al 1950 tutti i provvedimenti ci venivano segnalati, giorno per giorno. L'accordo sulle commissioni interne viene completamente ignorato dalla direzione. Non siamo interpellati per le ferie, che vengono date a scaglione e a turno, non siamo consultati per la fissazione degli oneri e delle tariffe di cottimo, nè per i cambiamenti di reparto, nè per i provvedimenti disciplinari, nè per quanto concerne le nostre mansioni ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

domanda: « La commissione interna ha osservato che recentemente è stata disposta l'erogazione di una certa gratifica, che però la direzione ha deciso di concedere unilateralmente. La commissione interna si considera rappresentante di tutti i lavoratori e come tale chiede di trattare tutti i problemi relativi al personale? ».

risposta: « La commissione interna dovrebbe trattare solamente i problemi relativi ai contratti di lavoro.

La nostra politica è stata questa: nel 1954 abbiamo avvertito i segni di una ripresa dell'azienda, che ha chiuso il bilancio con un certo utile dopo anni di passivo. Noi non dividiamo mai i lavoratori tra operai e dirigenti, ed anzi è stata proposta al consiglio di amministrazione la concessione di un premio di operosità a tutti i lavoratori. Abbiamo, infatti, dato un premio di L. 5.000 uguale per tutti, operai, impiegati e dirigenti.

Abbiamo la sensazione che la commissione non abbia sufficiente autorità e prestigio. Difficoltà particolari non ne abbiamo mai avute e fino ad ora ciò che abbiamo ottenuto è avvenuto in via amichevole, perché di più non si poteva nemmeno domandare. Quando la commissione è riuscita a far rispettare i limiti salariali e i contratti ha adempiuto al suo compito.

La direzione ha agito sempre di sua spontanea volontà e, in conseguenza di questo buon trattamento, la commissione, nell'impossibilità di prendere posizione, deve lamentare questa lenta perdita di autorità.

Per quanto riguarda gli impiegati, la commissione non può avanzare alcuna richiesta e, quindi, si trova nell'impossibilità di agire. Dobbiamo notare, inoltre, che, nella commissione, non esiste la desiderata solidarietà ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Prima del 1951 esistevano anche dei corrispondenti di reparto aventi il compito di mantenere i contatti fra la commissione ed i lavoratori. Detti

corrispondenti avevano a loro disposizione quattro ore al giorno da dedicare alla commissione.

Successivamente tali benefici sono stati soppressi e la commissione ha cominciato ad avere delle restrizioni. Così, ad esempio, per andare nei reparti occorre chiedere il permesso dell'ingegnere capo reparto, tanto che si sono avuti vari richiami ai membri della commissione interna ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Varese*:

« Nelle maggiori aziende le commissioni interne funzionano regolarmente e, anzi, nello svolgimento della loro attività, eccedono dal mandato loro conferito, nel senso che giungono addirittura a svolgere delle trattative sindacali che dovrebbero, invece, rientrare nella competenza di organismi sindacali e non di rappresentanze elette dai lavoratori ».

Dal colloquio con l'*Associazione Industriali* di *Varese*:

« Per quanto in particolare riguarda le commissioni interne, vi è da osservare che esse, nella nostra provincia, sono attivissime e che, anzi, qualche volta, vanno al di là dei loro compiti, ponendo in discussione questioni che non possono trovare soluzione su di un piano tecnico-aziendale e, a volte, neppure su quello nazionale, e che esulano, spesso, anche dal campo sindacale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società tessile* di *Varese*:

« Dal 1946, e per alcuni anni, la commissione interna ha funzionato perfettamente e la direzione dell'azienda si è attenuta alle disposizioni fissate dagli accordi, per cui, prima di adottare dei provvedimenti, era sentita la commissione interna e le decisioni erano prese congiuntamente.

In seguito, questo sistema è stato gradualmente abbandonato finché, ad un certo punto, la direzione ha sospeso un'operaia e quando la commissione interna ha potuto intervenire, il provvedimento era già stato adottato e non è stato più possibile modificarlo.

Da allora la commissione interna viene sempre messa di fronte al fatto compiuto.

Succede così, ad esempio, che un operaio, a seguito di un errore, venga punito con alcuni giorni di sospensione, mentre egli non è di turno nell'azienda, per cui del provvedimento adottato nei suoi riguardi viene avvertito a domicilio e non gli si consente, quindi, di entrare in fabbrica.

A nostro avviso, sarebbe più giusto che l'interessato potesse ritornare regolarmente in fabbrica e lo si rimandasse a casa dopo avergli comunicato le decisioni prese dalla direzione a suo riguardo.

Tale situazione ci ha fatto perdere il contatto con gli operai. Indubbiamente, se non vi è collaborazione fra la direzione e la commissione interna, il lavoratore ne subisce il maggior danno.

La commissione interna si trova nell'impossibilità di funzionare in quanto, se interviene presso la direzione per tutelare gli interessi di un lavoratore, si sente rispondere che i membri della commissione stessa debbono lavorare e non devono intromettersi nelle faccende degli altri.

Ne consegue che anche i lavoratori non chiedono più il permesso, alla direzione o all'assistente di reparto, per conferire con qualche membro della commissione ».

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande azienda metallurgica di Venezia:

« È sempre più difficile ottenere dei miglioramenti tenuto conto del fatto che la nostra posizione attualmente è buona. A suo tempo, abbiamo potuto ottenere dei miglioramenti oltre quelli previsti dal contratto, anche perché la ditta svolgeva una notevole produzione, mentre ora, invece, essa sostiene di aver diminuito i propri guadagni.

Alle volte non riusciamo ad ottenere delle piccole richieste, mentre vengono accolte altre ben più importanti; e ciò a seconda dello stato d'animo della direzione ».

Dalla memoria presentata dall'*Unione industriali di Genova*:

« In linea generale si può affermare che il funzionamento delle commissioni interne deve considerarsi regolare, in armonia con le norme previste dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 che disciplinano la costituzione e l'attività delle stesse.

È da osservare che, mentre nei primi anni successivi alla liberazione, i membri della commissione interna per l'espletamento delle proprie funzioni si astenevano dal lavoro nello stabilimento, successivamente la situazione si è andata gradualmente normalizzando con il ritorno nei reparti produttivi dell'azienda dei membri anzidetti.

Per l'espletamento delle mansioni inerenti al loro mandato, i commissari in parola svolgono la propria attività al di fuori dell'orario di lavoro dello stabilimento, salvo casi eccezionali ed urgenti ».

Dal memoriale presentato dalla direzione di una *società chimica* di *Pisa*:

« L'esatta applicazione che la società ha sempre fatto dei contratti di lavoro, degli accordi sindacali, delle leggi sociali e di tutte le altre norme riguardanti il personale, non ha reso necessario, nell'intero biennio, l'intervento specifico della commissione interna.

Le numerose riunioni tenutesi tra la direzione del personale e la commissione interna sono state caratterizzate prevalentemente dall'esame delle molte, troppe richieste formulate, via via, dalla commissione stessa, intese a migliorare il trattamento economico e normativo, nonché le condizioni di vita dei lavoratori, al di là delle disposizioni di legge e di contratto.

Attraverso un lungo e paziente lavoro sono state, di volta in volta, migliorate e discusse le richieste e le aspirazioni delle maestranze, e sono stati concessi miglioramenti in ogni campo ed in ogni settore, compatibilmente con le possibilità dell'azienda, come è dimostrato dai numerosi accordi aziendali concordati ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica* di *Napoli*:

« All'atto dell'emanazione degli ordini di servizio relativi a materie che interessano la commissione interna, gli stessi vengono immediatamente comunicati affinché la commissione possa fare i suoi rilievi.

Le osservazioni della medesima vengono esaminate e, talvolta, è avvenuto che esse siano state accolte.

La commissione interna non ha avuto necessità d'intervenire per l'applicazione dei contratti collettivi e delle leggi, in quanto queste sono regolarmente rispettate dall'azienda. Ha svolto, invece, diversi interventi per una estensione del trattamento contrattuale, per la risoluzione di problemi aziendali, per modifiche di cottimi, ecc. ».

Dal promemoria presentato dalla direzione di un grande *gruppo minerario* di *Cagliari*:

« Alla commissione interna la direzione ha sempre concesso ampia facoltà di discussione, anche oltre le competenze derivanti dalle norme contrattuali.

Sono stati, infatti, sempre discussi problemi di carattere economico, disciplinare, sociale, ecc., senza alcuna limitazione. Troppo lungo sarebbe elencare tutte le concessioni ottenute dalla commissione interna ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società estrattiva di Cagliari*:

« Nel passato, oggetto delle comunicazioni delle commissioni interne agli operai non erano questioni di carattere sindacale, ma di carattere politico, come attacchi contro la direzione, contro il governo, ecc.

Nel luglio-agosto del 1954 è stato raggiunto un limite non ammissibile, ed a seguito di ciò la direzione è stata costretta a restringere l'attività delle commissioni in base a quanto stabilito dagli accordi vigenti in materia ».

3. - L'applicazione e l'osservanza dell'accordo interconfederale.

Dal memoriale presentato dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Vercelli*:

« L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 sui compiti delle commissioni interne è sistematicamente violato.

Le controversie individuali e collettive che insorgono nell'azienda, o non vengono esaminate e discusse, oppure l'esame è puramente formale e, alla fine, il datore di lavoro fa ciò che vuole.

Il periodo delle ferie, il più delle volte, è fissato arbitrariamente dalle direzioni aziendali ed in molte fabbriche i lavoratori sono costretti a godere del periodo di ferie nei mesi freddi dell'inverno, oppure le giornate di ferie vengono frazionate e concesse una volta al mese ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L. di Milano*:

« Nella pratica, la percentuale del salario rappresentata dai diversi premi ed incentivi, la durata del lavoro, le condizioni igieniche e la sicurezza, le prestazioni previdenziali integrative, l'applicazione delle leggi e dei contratti, vengono decise e realizzate unilateralmente dalla direzione delle aziende, senza l'intervento dei rappresentanti delle maestranze; ciò che è in contrasto con tutta la concezione democratica dei rapporti di lavoro e con la prassi usata fino a pochi anni or sono in tutti i Paesi democratici, compresa anche l'Italia.

Tutto questo non sarebbe naturalmente possibile se gli organismi rappresentativi dei lavoratori delle aziende — e, cioè, le commissioni interne — potessero, funzionando regolarmente, adempiere ai propri compiti, e se i lavoratori godessero, all'interno delle fabbriche, delle libertà e dei diritti sanciti dalle leggi e dalla Costituzione ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« Dal momento che la commissione interna inizia a funzionare comincia un'azione delle direzioni aziendali tendente a svuotarla dei suoi compiti, a diminuirne al minimo la funzionalità, a dilazionare nel tempo la soluzione dei problemi e ciò usando tutti i sistemi, anche quello dei richiami al membro di commissione da parte del capo del personale, per distaccare la commissione stessa dai lavoratori, per privarla della possibilità di parlare alle maestranze riunite, per proibire l'affissione dei comunicati, per renderla, insomma, da organismo dei lavoratori ad organismo al quale si affidano alcuni compiti che non hanno nulla a che vedere con le vere funzioni della commissione interna.

Secondo l'accordo interconfederale, la commissione interna dovrebbe discutere sugli orari di lavoro, sui cottimi, sulle retribuzioni, sulle mancanze e le conseguenti sanzioni. In realtà, in ben poche fabbriche la commissione ha mantenuto parte delle sue funzioni; di fatto in molte altre, essa è svuotata dei suoi compiti e delle sue attribuzioni.

Dove la commissione interna è rimasta fedele alle sue funzioni, il fatto non è attribuibile alla volontà del datore di lavoro o delle direzioni, ma, specialmente, alla lotta ed all'agitazione sindacale dei lavoratori, che ha costretto il rientro di alcuni arbitrî e violazioni sulla funzionalità delle commissioni interne ».

Dalla memoria della *U.I.L.* di *Bergamo*:

« L'accordo dell'8 maggio 1953 sulle commissioni interne spesso non viene osservato, non tanto nella forma, quanto nella sostanza. È raro, infatti, che la direzione aziendale accetti i rilievi delle commissioni sull'applicazione dei contratti. Quasi mai le controversie vengono risolte attraverso colloqui fra direzioni e commissioni interne e queste non vengono avvertite; quando lo sono, si tratta per lo più di fatti già verificatisi o di mutamenti avvenuti nell'interno degli stabilimenti.

Molto spesso i membri delle commissioni interne debbono sottostare a misure restrittive nell'esplicazione della loro attività. Attualmente sono all'ordine del giorno i reclami delle commissioni interne in merito alle affissioni, in quanto le direzioni, in contrasto con la lettera e lo spirito dell'accordo, pretendono di esercitare il controllo sui comunicati di carattere sindacale — i soli permessi dall'accordo — che vengono affissi da parte della commissione interna ».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.L.* di *Varese*:

« I compiti essenziali della commissione interna — quali la fissazione degli orari di lavoro, la determinazione del periodo delle ferie, la determi-

nazione dei cottimi e di altre forme retributive — sono generalmente riservate all'esame delle commissioni solamente per confermare quanto la direzione ha deciso con suo unilaterale giudizio.

Particolarmente il lavoro a cottimo — la cui forma dovrebbe essere il risultato di una vera e propria contrattazione — è completamente sottratto a qualsiasi possibilità d'intervento della commissione interna.

La tendenza generale è che la commissione interna sia, al più, tollerata, fin tanto che rimane un organismo passivo senza alcuna autorità ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda tessile di Varese:

« La direzione dell'azienda decide unilateralmente sulle diverse questioni relative ai lavoratori, senza interpellare mai la commissione interna, che, quindi, è come non esistesse.

Persiste un clima di intimidazione; anche nella presente contingenza, i componenti della commissione interna desiderano che la direzione non venga a conoscenza delle loro dichiarazioni ».

Dal colloquio con il Sindacato tessile (C.I.S.L.) di Vicenza:

« L'art. 2, comma 3, dell'accordo sulle commissioni interne che prevede l'esame preventivo di talune questioni con le commissioni interne non viene rispettato.

Vi è poi un problema più vasto: e cioè che i membri delle commissioni hanno timore di essere licenziati, per cui la commissione interna viene a trovarsi in una posizione di debolezza che influisce negativamente sul suo funzionamento ».

Dal colloquio con la C.G.I.L. di Genova:

« Sul problema principale del funzionamento delle commissioni interne, in relazione al loro compito o eventuali vertenze, vi è un primo aspetto importante da chiarire: e cioè che su alcune questioni relative ai rapporti di lavoro, che secondo gli accordi interconfederali dovrebbero essere trattate con la commissione interna, in via generale le deliberazioni vengono prese invece unilateralmente dalle direzioni.

La commissione interna viene informata solo dopo che queste deliberazioni sono state prese dai capi ufficio o dall'ufficio del personale. In genere, è molto limitata la funzione della commissione interna la quale si trova sempre davanti al fatto compiuto.

Esempi classici sono quelli dei cottimi, dei premi, degli incentivi, che in genere non sono discussi, ma vengono comunicati ai lavoratori sempre direttamente ».

Dal promemoria presentato dalla *C.G.I.L.* di *Chieti*:

« L'azione dell'azienda contro la commissione interna continua dopo la sua entrata in funzione. Essa, infatti, non viene interpellata sui problemi delle assunzioni, dei licenziamenti, delle sanzioni disciplinari, dell'orario di lavoro, della mensa, dei dormitori, ecc., né vengono ad essa concessi gli appositi locali e gli albi per le affissioni delle comunicazioni al personale.

In generale l'art. 2 dell'accordo interconfederale viene sistematicamente violato o ignorato. Numerosi sono i casi in cui ai membri della commissione interna viene proibito di recarsi in galleria a controllare il grado di pericolo a cui sono sottoposti i lavoratori addetti.

Le imprese vogliono impedire che i lavoratori conoscano le condizioni nelle quali si svolge il loro lavoro; e ciò è confermato dal fatto che, in seguito alle proteste, si è proceduto alla rilevazione del gas e gli appositi apparecchi hanno registrato un pericolo di esplosione. Generalmente le imprese si rifiutano di discutere con le commissioni interne, indipendentemente dai problemi che debbono essere risolti ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Napoli*:

« Segnaliamo la costante violazione dell'art. 2 dell'accordo interconfederale che ha luogo per l'interpretazione restrittiva delle direzioni aziendali le quali, nella migliore delle ipotesi, ritengono che alla commissione interna possa essere data semplicemente notizia dei provvedimenti relativi ai turni, agli orari, ai tempi, ai cottimi, ai regolamenti ed alle punizioni.

L'art. 2 dell'accordo interconfederale invece sancisce, al punto 3, il diritto della commissione interna di *esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione..., le diverse questioni sopraccennate* ».

4. - I contatti diretti tra le aziende ed i lavoratori.

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *azienda meccanica* di *Milano*:

« I nostri rapporti con la ditta potrebbero essere migliori. Se presentiamo una richiesta alla direzione e non riusciamo a metterci d'accordo, la direzione stessa riunisce un gruppo di dipendenti, discute la questione direttamente con loro e magari si riesce anche a raggiungere un accordo ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « Per quanto riguarda i vostri rapporti con gli operai, quando avete un problema da risolvere, lo trattate direttamente con loro ? ».

risposta: « Dobbiamo osservare che la commissione interna è orientata verso una determinata corrente politica, onde, prendendo contatti con un gruppo di operai, si discute più facilmente senza sconfinare dal campo sindacale. D'altra parte, talvolta, i membri della commissione interna non vanno d'accordo neppure fra di loro. In genere, poi, esaudiamo sempre le richieste dei dipendenti ».

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una grande azienda tessile di Bergamo:

domanda: « Come si estrinsecano i vostri rapporti con i lavoratori ? ».

risposta: « I lavoratori, se hanno qualche problema da risolvere, lo prospettano direttamente alla direzione seguendo un metodo già in uso da molto tempo, ma che non è condiviso dalla commissione interna ».

domanda: « Può darsi che ciò accada per il fatto che gli operai vedono che la commissione interna non ha autorità e non è tenuta in nessun conto dalle aziende ? ».

risposta: « Per le questioni gravi gli operai ricorrono sempre alla commissione; per quelle personali, o di più modesta entità, invece, interessano sempre la direzione ».

Dal colloquio con gli esponenti della C.G.I.L. di Roma:

domanda: « Si verifica che il lavoratore sia sconsigliato di ricorrere alla commissione interna ? ».

risposta: « Sì, e a volte avviene anche che la direzione, invece del cambiamento di qualifica richiesto, conceda all'operaio un aumento di merito ».

domanda: « Voi, dunque, avete l'impressione che la direzione cerchi di favorire l'operaio per dimostrargli che la commissione interna è un organo senza potere ed autorità ? ».

risposta: « Sì ».

Dal colloquio con la C.I.D.A. di Roma:

« Il direttore generale si avvale della collaborazione della commissione anche per motivi pratici, perché se dovesse sentire tutti i componenti quotidianamente non dovrebbe fare altro che ascoltare le obiezioni dei lavoratori.

La commissione interna diventa, poi, un elemento indispensabile non appena l'azienda acquista una certa dimensione, mentre nelle piccole aziende, il lavoratore va a parlare direttamente al datore di lavoro, perché riesce più rapidamente ad ottenere ciò che chiede e a difendere meglio la propria causa ».

5. - I rapporti delle commissioni interne con i capi operai ed i sorveglianti.

Dal colloquio con un lavoratore di una grande *azienda mineraria* di *Aosta*:

« In questa miniera vi sono dei capi operai che non vanno d'accordo fra loro e cercano di far lavorare la propria squadra per superare e fare meglio di altre squadre.

Quanto alla commissione interna, essa è come se non esistesse ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Torino*:

« Vi sono veri e propri corsi per capi-squadra e per capi-reparto per impostare le cosiddette relazioni umane, attraverso le quali i capi stessi hanno il compito di presentarsi di fronte ai lavoratori non soltanto come loro superiori tecnici, ma come loro confidenti che si interessano di tutte le questioni, dalle esigenze familiari ai prestiti, ed anche dei problemi di carattere strettamente contrattuale che dovrebbero essere di competenza della commissione interna.

Tutto ciò tende a mettere il lavoratore, da solo, contro tutto l'apparato direzionale, svuotando completamente la commissione interna delle sue funzioni. In tal modo, di fatto, le direzioni mirano all'obiettivo di tramutare la commissione interna in uno strumento che normalmente esiste, è stato eletto, ha una propria sede, ma che nel contempo ha pochissime possibilità di svolgere le sue funzioni. In realtà, infatti, la commissione interna esiste, ma non può agire in quanto vi è tutta un'azione particolare svolta da parte del padronato per utilizzare la rete di capisquadra al fine di risolvere i problemi di carattere contrattuale, i problemi di carattere assistenziale e quelli di carattere personale.

Questo è l'obiettivo finale cui il padronato tende per sminuire la commissione interna ».

E per quanto riguarda il problema dei sorveglianti, i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Torino* hanno aggiunto:

domanda: « Quale attività svolgono i sorveglianti ? ».

risposta: « Il corpo sorveglianti è utilizzato come uno strumento di repressione, per individuare, secondo un determinato criterio, quali sono i lavoratori invisibili alla direzione. Attraverso il corpo dei sorveglianti si arriva a forme veramente inammissibili sotto tutti gli aspetti, come, ad esempio, agli spostamenti degli operai considerati attivisti (e non soltanto della C.G.I.L., perché si opera anche una distinzione nella stessa C.I.S.L.).

Se un lavoratore è addetto alla produzione e deve recarsi presso la commissione, egli deve seguire la procedura stabilita e richiedere il relativo permesso. Se il lavoratore, invece, trovasi alla refezione, oppure è già fuori dell'orario di lavoro, può recarsi nell'ufficio della commissione presso la porta della quale vi sono normalmente due sorveglianti, i quali hanno il compito di chiedere il nome di tutti i lavoratori che si recano presso la commissione interna.

Riteniamo di non sbagliare quando affermiamo che i nomi di quei lavoratori sono immediatamente segnalati alla direzione del personale, tanto che esiste il caso specifico di un gruppo di lavoratori che erano in agitazione per una rivendicazione contro il taglio dei tempi. Ebbene, tutti i loro nomi sono stati segnalati alla direzione in quanto a brevissima distanza tutti questi operai sono stati spostati di reparto; e ciò deve essere considerata una rappresaglia, per il fatto che hanno ritenuto opportuno di recarsi presso la commissione ».

domanda: « Allora, quando il lavoratore si reca attraverso questa procedura presso la commissione interna durante i turni di lavoro, vi sono dei membri della commissione interna che si trovano nell'ufficio della stessa ? ».

risposta: « No, non vi sono mai. Vorrei sottolineare, a conferma di ciò, che vi è tutta un'azione intimidatoria contro la commissione. Ecco un esempio caratteristico che, purtroppo, non è solo: una donna, lavoratrice, membro della commissione che, nel proprio posto di lavoro, aveva tutto il giorno vicino un sorvegliante. Ad un certo momento, con la scusa che essa si era spostata di qualche metro su richiesta di qualche compagno di lavoro, è stata licenziata in tronco ».

domanda: « Il sorvegliante aveva il compito di non farle svolgere serenamente il proprio lavoro ? ».

risposta: « I sorveglianti vanno molto più in là ».

domanda: « Esiste allora un problema di sorveglianza, sempre in ordine alle commissioni interne ? ».

risposta: « Sì, i sorveglianti non soltanto agiscono nei confronti del membro di commissione interna, ma lo pedinano, e non solo nelle ore di

lavoro, ma anche fuori. Abbiamo dei membri di commissione fotografati con i due sorveglianti, tutti in bicicletta, che seguono detti membri fuori dell'orario di lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Torino*:

« La direzione ha sollevato eccezioni circa gli allontanamenti dal posto di lavoro da parte di membri della commissione interna. Ciò in quanto in alcuni casi è accaduto che taluni componenti la commissione, durante il tempo in cui si sono assentati dal lavoro, hanno svolto compiti diversi da quelli per i quali si erano allontanati. I pochi casi verificatisi hanno determinato provvedimenti rigorosi, nel senso che quando si ha bisogno di allontanarsi dal posto di lavoro, occorre presentare un apposito promemoria esponendo i motivi che giustificano la richiesta.

Avviene però anche che, pur avendo ottenuto il permesso, siamo egualmente sorvegliati. Vi è stato un caso di un consigliere della mutua che aveva chiesto il permesso di andare alla mutua stessa, ed invece si era recato, prima, a cambiarsi d'abito. Egli sostiene di essere stato seguito; e si era infatti accertato che, invece di andare alla mutua, era andato prima a casa sua ».

domanda: « Questo pedinamento, da parte di chi avviene ? ».

risposta: « Non sappiamo con precisione, ma si tratta forse di sorveglianti. Quel caso si era verificato durante l'orario di lavoro. L'interessato aveva chiesto un permesso, durante il lavoro retribuito dall'azienda, giustificato per recarsi alla mutua, invece, come accertato, era andato in altro luogo. Per tutta questa serie di circostanze, anche se i casi sono stati pochi, si è arrivati a provvedimenti di rigore. Quindi, se un lavoratore, ad esempio, chiede un permesso, per ragioni familiari, non si controlla dove vada effettivamente. Nel caso, invece, che ciò sia chiesto da un membro di commissione interna, si verifica un attento controllo ».

domanda: « Questa sarebbe la posizione della direzione quando ha risposto alla vostra richiesta. La direzione ha sostenuto che vi erano tali precedenti ? ».

risposta: « Esattamente. Purtroppo, si sa che, nelle questioni collettive, basta che vi sia uno che commetta un errore perché lo stesso sia riferito a tutti i lavoratori.

I membri di commissione interna sono, poi, sottoposti ad una speciale sorveglianza. Faccio un esempio personale. Ad un certo momento, il lavoro

può portarmi ad allontanarmi dal mio posto per andare in magazzino a prelevare degli attrezzi o per recarmi dal collaudatore del reparto. Questo allontanamento è puntualmente sorvegliato da apposite persone che mi chiedono dove vado. Così, ho avuto una lettera di ammonimento per essermi recato in magazzino a cercare uno spessore; e tale assenza non è stata riconosciuta dalla direzione plausibile, benché esistesse in quel magazzino il foglio firmato del mio prelievo di quello spessore. Per cui ora, per allontanarmi dal posto di lavoro, sono costretto a rivolgermi sempre al compagno di macchina per dirgli dove vado quando mi assento ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *azienda meccanica di Torino*:

« La materia dovrebbe essere regolata da due disposizioni: una contrattuale e l'altra contenuta nell'art. 10 del contratto collettivo di lavoro per le industrie meccaniche.

Detto art. 10 riguarda i reclami e le controversie: prevede in particolare che, ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori debbono essere risolte, possibilmente in prima istanza, tra la direzione e la commissione interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti organizzazioni sindacali.

In base a tale regolamentazione, molte controversie collettive relative all'applicazione del contratto vengono esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Pertanto, sussiste la possibilità di accordo diretto tra le parti; nel caso che l'operaio debba lamentare una qualche inosservanza, che presenti un reclamo nel suo posto di lavoro e nello svolgimento delle sue mansioni, che ritenga di essere stato oggetto di una qualsiasi disposizione non opportuna, si rivolge al suo superiore diretto: al capo-squadra, se è un operaio, o al capo ufficio, se è un impiegato.

Purtroppo queste possibilità di accordo diretto spesso sono praticamente inesistenti perché vi sono capi che spingono i lavoratori a rivolgersi direttamente alla direzione, dimostrando così di non essere investiti della necessaria autorità, oppure non desiderano di assumere la responsabilità per esprimere un giudizio sul reclamo avanzato dall'operaio. Altri, poi, vanno molto al di là di quelli che potrebbero essere i normali contatti tra lavoratore e il proprio superiore diretto.

A tale proposito, vi è un articolo del contratto il quale stabilisce che, in un primo tempo, si prevede il contatto diretto tra il dipendente ed il suo superiore e in un secondo tempo l'intervento della commissione interna ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

domanda: « Esponiamo un caso pratico. Siamo stati accompagnati da un membro di commissione interna. Ora si chiede se questo membro di commissione interna può girare liberamente nello stabilimento, oppure se un sorvegliante può fermarlo per chiedergli dove va ».

risposta: « Un sorvegliante può fermarlo senz'altro, perché si tratta di abbandono del posto di lavoro. Tuttavia il sorvegliante, nell'adempimento del suo compito, può venire a conoscenza di un'infrazione che può essere quella del lavoratore sorpreso lontano dal suo posto di lavoro. In questi casi il sorvegliante rileva l'infrazione e la segnala. Se vede due lavoratori che si picchiano, li divide e poi segnala il fatto. Il sorvegliante non è investito dall'azienda di un potere di mettere in atto la repressione di un'infrazione disciplinare, ma soltanto di un potere di vigilanza generica e ha, come tutti gli altri dipendenti, la possibilità, se rileva un'infrazione disciplinare, di segnalarla al capo ».

Dal colloquio con un lavoratore di una grande *azienda metalmeccanica* di *Bergamo*:

domanda: « Da quando lavora ? ».

risposta: « Lavoro presso l'azienda da quasi sei anni. Sono stato assunto come manovale e successivamente sono diventato manovale specializzato, ma poi mi sono infortunato e così sono tornato alla qualifica di manovale. Ora guadagno L. 140 l'ora, mentre prima percepivo L. 147 l'ora. Ho presentato un esposto, ma ho avuto risposta negativa ».

domanda: « Per questa sua situazione non ha consultato la commissione interna ? ».

risposta: « No, perché il mio capo mi ha minacciato. Intanto, però, ho un braccio rovinato al punto che non sono idoneo neppure per il servizio militare ».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.L.* di *Palermo*:

« Vi è stato un periodo durante il quale si contestava il diritto della costituzione delle commissioni interne; però, ora tale problema non esiste più.

Avviene, per esempio, che, in un'azienda della zona, il capo del personale è a capo della commissione interna; ma, di questo è responsabile il sindacato che consente una situazione simile ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda estrattiva* di Cagliari:

« In passato vigeva un accordo, a livello aziendale, secondo il quale se nei confronti di un operaio veniva proposta una punizione, interveniva la commissione interna, e si discuteva il caso; e se la punizione non era meritata la questione si risolveva in piena armonia fra le parti.

Però, da anni a questa parte, quando un operaio viene punito e reclama presso la commissione interna, questa non sempre può intervenire, e molte volte è arbitra assoluta l'azienda ».

CAPITOLO II

GLI ACCORDI AZIENDALI STIPULATI DALLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 34 del Capitolo IV della Relazione)

Sommario: 6. - *Premessa.* 7. - *L'attività delle commissioni interne nel campo contrattuale.* 8. - *Gli accordi aziendali a carattere generale ed in deroga al contratto nazionale.* 9. - *Gli accordi stipulati solo da una parte della commissione interna.* 10. - *Gli accordi relativi ai vari istituti contrattuali.*

6. - Premessa.

Una notevole attività contrattuale è stata svolta dalle commissioni interne, nonostante che ad esse sia attribuita una funzione rappresentativa non per porre in essere delle norme ma soltanto per fare osservare le norme esistenti, legislative e contrattuali.

Alcuni degli accordi aziendali stipulati dalle commissioni interne sono integrativi e migliorativi dei contratti collettivi di categoria, altri sono stati fatti in deroga ai contratti nazionali o per materie non completamente regolate dai contratti collettivi.

Alcuni di questi accordi non sono stati stipulati dalla commissione interna nel suo complesso ma da una parte di essa, scissa fra varie correnti.

Esiste in proposito una gamma molto vasta di situazioni.

7. - L'attività delle commissioni interne nel campo contrattuale.

Dal colloquio con i dirigenti della *C.I.S.N.A.L.* di *Torino*:

« Abbiamo degli accordi aziendali di tale importanza ed entità che superano quello che è l'ordinamento e che svuotano i sindacati. Ora, il sindacato aziendale costituisce un altro pericolo; perché non è vero che

attraverso di esso si possono avere dei salari, dei premi, dei cottimi differenziati, in quanto il sindacato medesimo ha una visione troppo ristretta, troppo unilaterale. Il sindacato di categoria o inter-aziendale, invece, può arrivare ad una formulazione particolare con salari differenziati ».

domanda: « Trattasi, dunque, di una contrattazione aziendale, ma di carattere integrativo, non sostitutivo ».

risposta: « Perfettamente. Comunque, nel contratto, le norme di carattere generale devono essere predisposte dai sindacati di categoria, e non dai sindacati aziendali. Ciò costituisce un gravissimo pericolo per tutti i lavoratori, perché quando il lavoratore vive nell'azienda, per quanto possa essere coraggioso, non deve trasformarsi in una vittima, né tanto meno in un martire per una ideologia politica, ma conservare la sua personalità completa ».

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *azienda meccanica di Torino*:

« Esiste in Italia una determinata situazione ed impostazione sindacale nel senso che la contrattazione nazionale è un fatto che, indiscutibilmente, ha una sua tradizione, ed è inutile ricordarne qui la storia.

Tutta la materia retributiva o normativa derivante da accordi nazionali è, per noi, materia estranea, che non vogliamo, in sede aziendale, assolutamente trattare. Però, oltre agli elementi di retribuzione che presentano un aspetto nazionale, esistono in tutte le aziende — e particolarmente nella nostra — alcuni elementi rispetto al salario ed alla parte normativa, riguardanti i rapporti con i dipendenti, che non sono regolati dal contratto del lavoro e che possono essere disciplinati dall'azienda attraverso contrattazioni aziendali al di là dell'obbligo di legge.

I premi di produzione, ad esempio, corrisposti nella nostra azienda, sono provvidenze di carattere extra. Saremmo perfettamente a posto se corrispondessimo il minimo, mentre invece paghiamo di più.

Questo avviene quando il contratto dell'industria meccanica non stabilisce alcuna particolare regolamentazione dell'incentivo, per cui esso è applicato in taluni settori ed in altri no, appunto perchè regolato dalla contrattazione aziendale.

Poiché pertanto non siamo obbligati a farlo e poichè il compito di contrattare in questa forma ed in questo modo non appartiene alla commissione interna, abbiamo, sul piano degli accordi di competenza, tutto il diritto di agire come meglio riteniamo. Per fare un esempio pratico, quan-

do stipuliamo un accordo relativo ad un aumento, perché non dovremmo poterlo stipulare su iniziativa di un gruppo di lavoratori, piuttosto che di un altro ? ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« L'azienda ha apportato numerose modifiche migliorative ai contratti di lavoro, così alla parte normativa come a quella retributiva.

Molte modifiche derivano da accordi intervenuti con le commissioni interne e con la commissione interna centrale; altre, invece, sono conseguenti a provvedimenti liberalmente presi dalla società per venire incontro ad istanze presentate dai dipendenti.

Si può, quindi, oggettivamente affermare che i contratti di lavoro hanno avuto, nell'applicazione aziendale, notevoli correzioni, cosicché risultano superate molte situazioni che formano ancora oggetto di richieste in campo nazionale ».

Dalla memoria presentata dall'*Associazione industriali* di *Livorno*:

« Teniamo a dichiarare che, ogni qualvolta l'Associazione degli industriali si è rifiutata di incontrarsi con i rappresentanti dei lavoratori, ciò è avvenuto perché non si trattava di vertenze, ma di richieste avanzate dalle varie commissioni interne, tendenti ad ottenere — vigente il contratto collettivo di lavoro — miglioramenti nel campo normativo e salariale.

Non contestiamo alle commissioni interne il diritto di chiedere dei miglioramenti; ma non possiamo ammettere che, in caso di rifiuto dell'azienda a concederli, si debba portare la questione in sede di organizzazione, quando — come già abbiamo accennato — il contratto collettivo di lavoro non è ancora scaduto e le aziende lo rispettano pienamente ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda chimica* di *Napoli*:

« Nei rapporti con la direzione abbiamo prevalentemente sollevato il problema di un miglioramento retributivo, posto che, nonostante siano rispettati i minimi salariali, questi sono relativi a tutto il complesso dell'industria chimica.

I contratti collettivi stabiliscono infatti i minimi, che, per le industrie moderne e tecnicamente attrezzate — come la nostra — e con bilancio attivo, potrebbero essere aumentati con superminimi aziendali ».

8. - Gli accordi aziendali a carattere generale ed in deroga al contratto nazionale.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Per i passaggi di categoria, il contratto dei lavoratori della gomma stabiliva che un operaio che svolge un lavoro di qualifica superiore, dopo un periodo di 30 giorni dovrebbe passare alla categoria superiore, con conseguente aumento di retribuzione.

In realtà, si verifica che, nello stesso reparto, la lavorazione può modificarsi da un momento all'altro, in rapporto alla categoria del lavoro. La stessa persona può, quindi, cambiare il proprio lavoro da specializzato a comune.

La commissione interna ha portato il limite da 30 a 45 giorni, intendendosi i 45 giorni non continuativi, ma calcolati in un periodo di sei mesi.

Questo è avvenuto in passato; ma, oggi, la situazione lascia a desiderare. È stato istituito il Centro psicotecnico, che dovrebbe stabilire se, dopo un infortunio, l'operaio può riprendere a svolgere il proprio lavoro. Non si tiene, però, conto che, dopo 45 giorni, il lavoratore ha raggiunto il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Da notare che, mentre prima automaticamente dopo 45 giorni di svolgimento di mansioni superiori, i lavoratori passavano alla categoria superiore, ora devono sostenere anche un esame. E se l'operaio non risulta idoneo, non viene promosso alla categoria superiore, anche se sa eseguire bene il suo lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande *azienda chimica* di *Roma*:

« Nel nostro stabilimento vengono applicati i vigenti contratti nazionali per i lavoratori addetti all'industria chimica e metalmeccanica.

Tenuto conto dell'impossibilità pratica di individuare, ai fini dell'inquadramento sindacale, diverse lavorazioni che afferiscono all'uno o all'altro settore, e considerata la promiscuità dei servizi in generale, nonché la notevole mobilità del personale nell'ambito dello stabilimento — dovuta alle particolari caratteristiche di alcune lavorazioni stagionali o soggette a notevoli fluttuazioni indipendenti dalla volontà dell'azienda — si è dovuto, nel comune interesse, studiare un accorgimento che consentisse di applicare i due contratti alla generalità del personale.

Scartato il concetto della prevalenza di un contratto nei confronti dell'altro — soprattutto per evitare risentimenti del personale nell'ipotesi che il contratto scartato potesse in prosieguo di tempo acquisire una fisionomia

più favorevole — è apparso opportuno ed equo addivenire alla formulazione di un accordo aziendale per l'applicazione dei contratti "chimico" e "meccanico". In questo sono stati inseriti, con opportuni criteri, i due contratti, applicando, per le clausole economiche, la media ponderale in base alle aliquote di personale esattamente inquadrabile fra i chimici ed i meccanici al momento in cui è intervenuto l'accordo.

In tale epoca (1947-1948) venne anche studiato un opportuno congegno atto a far sì che eventuali successivi miglioramenti potessero automaticamente essere applicati al personale.

Inoltre, è in corso l'aggiornamento aziendale in base alle ultime modifiche intervenute nei contratti chimico e meccanico, modifiche che, per altro, sono state già di fatto attuate in base al suaccennato criterio.

Nel complesso l'accordo aziendale è vantaggioso per il personale, in quanto, nel formulare le clausole di carattere economico, gli arrotondamenti sono sempre stati fatti a favore del personale stesso, mentre, per quanto riguarda la parte normativa, sono state estese a tutto il personale clausole di maggior favore previsto dall'uno o dall'altro contratto (abiti di lavoro, trasferta, trasferimenti, indennità lavorazioni nocive e pericolose, ecc.).

A titolo di esempio, si richiama, infine, l'applicazione della percentuale prevista nel contratto meccanico per gli operai ad economia e gli impiegati. In base all'accordo aziendale, tale percentuale avrebbe dovuto essere del 6,3 per cento per tutto il personale, mentre, per effetto dei miglioramenti accordati, tale percentuale è salita al 9,3 per cento. (Attualmente dopo il conglobamento è rimasta fissata nel 3,72 per cento sul minimo conglobato) ».

Dal promemoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Cagliari*:

« Nelle miniere di una società della zona, i lavoratori, fin dal 1949, sono stati costretti ad accettare un patto aziendale, con il quale la società ha impedito a tutti i lavoratori di avvalersi degli organismi sindacali, limitandone nel contempo ogni libertà sindacale e politica; e ciò, in modo particolare con la concessione di premi trimestrali, il diritto ai quali si perde ogni qualvolta i lavoratori si astengono dal lavoro.

I contratti e gli accordi economici di categoria, stipulati successivamente all'anno 1949, non trovano applicazione presso la società; e, così, nel tempo, la rivalutazione salariale ed i vari aumenti intervenuti in conseguenza del rinnovo del contratto nazionale di lavoro sono stati assorbiti dai miglioramenti economici dell'azienda con la firma del patto sindacale, tanto che oggi un operaio qualificato percepisce una retribuzione giornaliera inferiore a quella effettivamente dovutagli, tra concessioni aziendali e contratti, di lire 156 ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda estrattiva di Cagliari*:

domanda: « È in vigore un patto aziendale stabilito per migliorare le condizioni dei lavoratori? Vi è stato qualche membro della commissione interna che si è dimesso? ».

risposta: « Nessuno, e per nessun motivo. Uno solo si era dimesso, tempo fa, ma per ragioni di malattia. Le richieste avanzate alla società sono state sempre esaudite; onde non abbiamo da lamentarci ».

domanda: « L'elezione della commissione interna e l'accettazione del patto aziendale sono state liberamente realizzate? ».

risposta: « Nel 1949, in sede di riunione di commissione interna, fu chiesto, come tutti gli anni, un aumento di salario. Nel contratto nazionale, però, non erano previsti aumenti del genere. Noi arrivammo, poi, a questo accordo: la società avrebbe concesso gli aumenti richiesti dalla commissione interna di allora nella quale erano rappresentati tutti i sindacati. Successivamente, per cause esterne al nostro ambiente, e per pressioni politiche, si stabilì che il patto proposto dalla società non doveva essere accettato. Ne scaturì uno sciopero di 40 giorni; dopodiché ognuno sottoscrisse liberamente l'accettazione del patto aziendale e si procedette all'elezione della commissione interna ».

domanda: « Questa situazione aziendale è stata liberamente determinata dalla volontà dei lavoratori, o, di fronte ad offerte vantaggiose della società, siete stati costretti ad accettarla? Sono stati, cioè, tutti liberi di esprimere il proprio parere favorevole o contrario? ».

risposta: « Vi è stata assoluta libertà. L'azienda non obbliga ad essere iscritti ad un solo sindacato ».

domanda: « Accanto all'offerta del miglioramento economico, l'azienda richiedeva la sottoscrizione del patto aziendale? ».

risposta: « No. Infatti, alcuni lavoratori sono rimasti anche cinque mesi senza sottoscrivere il patto; e, quindi, senza percepire l'aumento. Venivano, cioè, pagati in base al contratto nazionale ».

domanda: « I sindacati come si sono comportati in questa occasione? Sono intervenuti? ».

risposta: « I sindacati hanno insistito sempre; ma gli operai non li hanno voluti sentire, ed hanno firmato il patto aziendale ».

domanda: « Voi dite che un operaio che aveva firmato il patto lavorava e veniva pagato secondo il nuovo trattamento economico; mentre chi questo

patto non aveva sottoscritto lavorava ugualmente, ma veniva retribuito secondo il vecchio trattamento economico, vale a dire con nessun aumento. È esatto? Vi sono state rappresaglie da parte dei dirigenti verso quei lavoratori che non avevano firmato il patto? ».

risposta: « Non vi è stata alcuna rappresaglia. Infatti, vi è stato un lavoratore che, pur avendo firmato il patto soltanto l'anno scorso, è stato mantenuto in servizio ».

9. - Gli accordi stipulati solo da una parte della commissione interna.

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

« Per quanto concerne la questione degli accordi, la direzione ad un certo momento ha presentato una bozza di accordo e i membri di maggioranza della commissione interna ne hanno presentato un'altra che non teneva conto delle nostre proposte di minoranza.

La nostra tesi presentava due possibilità: quella a carattere funzionale con controllo della commissione interna, e quella che dava possibilità alla azienda di modificare i tempi di lavorazione nel caso in cui si accertasse l'esistenza di errori nella valutazione degli stessi.

Cosa restava da fare a noi membri di minoranza della commissione interna, soprattutto sotto l'incalzare dei tempi? Infatti, si stava profilando già quello che poi si è malauguratamente realizzato: e, cioè, un accordo separato solo con una parte dei membri della commissione.

Non restava altro che essere d'accordo e, di conseguenza, applicare quello che ritenevamo giusto; e, cioè, l'art. 10 del contratto nazionale di categoria. Da parte nostra, si sosteneva che, non avendo potuto trovare una soluzione che potevamo considerare accettabile, si dovesse demandare la questione alle organizzazioni sindacali competenti.

A questo punto i membri di commissione interna dell'altra corrente facevano la loro dichiarazione verbale e, preoccupati forse dal fatto che la nostra opposizione poteva impedire il prosieguo delle trattative, sostenevano sostanzialmente che loro erano d'accordo sulla bozza presentata dalla direzione, salvo le opportune modifiche da essi suggerite, chiedendo inoltre — nel caso noi avessimo mantenuto la nostra intenzione di demandare la questione alle organizzazioni sindacali — che le trattative fossero proseguite anche in nostra assenza.

Noi protestammo contro il profilarsi di un'eventualità di questo genere. Comunque la direzione accolse questa dichiarazione a verbale, così come aveva accolto anche la nostra; per cui, ad un certo momento, si arrivò

alla firma dell'accordo — che va sotto il titolo di "accordo del 18 luglio in materia di tempi di lavorazione" — accordo che, secondo noi, contiene difetti sostanziali.

Pur lasciando da parte tutte le polemiche e le discussioni che ne vennero fuori, il punto fondamentale è che noi ci siamo trovati in questa situazione dopo i fatti cennati.

Consideriamo il primo aspetto della questione: abbiamo demandato il problema alle organizzazioni sindacali e ci aspettavamo che esso fosse preso in esame dalle organizzazioni sindacali competenti, cioè dalle organizzazioni dei lavoratori e dall'organizzazione degli industriali. Ciò non è avvenuto perché quest'ultima ha respinto la richiesta d'incontro per una discussione su questa materia, che è una materia di stretta pertinenza contrattuale.

Oggi non sappiamo proprio come giustificare questo atteggiamento dell'organizzazione sindacale padronale, se non come una prova di forza che ha voluto dare in un determinato momento.

Quindi, mentre da una parte non si procedeva sul terreno che avevamo scelto — quello della discussione tra le organizzazioni — nell'interno della fabbrica, intanto l'azienda assumeva nei nostri confronti un atteggiamento di questo genere: « Voi non avete firmato l'accordo del 18 luglio sui tempi di lavorazione; quindi, non potete più proseguire la discussione su tutti gli altri punti della materia "tempi di lavorazione". Non avendo accettato la regolamentazione che gli altri membri hanno accettato, vi siete posti fuori dal prosieguo delle trattative; quindi, non avete più diritto a discutere e a far valere i vostri punti di vista al tavolo delle trattative ».

Davanti ad una situazione di questo genere, è evidente che il problema diventava un altro; e cioè non riguardava solo il controllo dei tempi o di far prevalere determinate disposizioni del contratto di legge, bensì trasformava la natura della commissione interna nel senso che essa non è più quell'organismo collettivo voluto e contemplato dal relativo accordo interconfederale.

Una situazione di tal genere portava a riesaminare la nostra posizione; e ad un certo momento abbiamo ritenuto di accettare una tale realtà di fatto.

E queste sono le conclusioni alle quali siamo pervenuti; e, cioè, che, pur riconfermando oggi che non siamo d'accordo sul contenuto dell'accordo del 18 luglio, davanti all'alternativa "o prendere quanto possibile o mettere in crisi l'esistenza della commissione interna", abbiamo ritenuto di firmare questo accordo, in quanto, per lo meno, con la nostra presenza, era possibile impedire l'applicazione delle parti più negative dell'accordo stesso.

D'altra parte, si è voluto dare ancora un'altra dimostrazione che non vale soltanto per questo caso specifico; ma che, si ritiene, debba valere anche per tutti gli altri consimili.

In sostanza, oggi, siamo una minoranza nella commissione e, di conseguenza, per non concordare sul contenuto e sui punti negativi dell'accordo del 18 luglio che la maggioranza ha voluto, noi non possiamo che adeguarci a questa volontà.

Abbiamo precisato alla direzione che la nostra posizione era stata assunta con questo spirito: quello, cioè, di normalizzare i rapporti tra la commissione interna e la direzione stessa e consentire un funzionamento normale e regolare della commissione medesima, cercando d'altra parte di ristabilire quei rapporti di reciproca comprensione fra la direzione dell'azienda e i rappresentanti dei lavoratori.

Abbiamo cominciato mesi fa questa azione; e siamo arrivati ad un certo momento, con scambi di lettere e con precisazioni da parte nostra, al punto che la direzione ha dichiarato di essere pronta a fare una riunione e a firmare l'accordo del 18 luglio.

Però, la direzione stessa ha, poi, continuato ugualmente, nonostante la firma dell'accordo del 18 luglio, a sostenere che i rapporti con noi si sarebbero limitati alla materia strettamente contrattuale, e niente di quanto è fuori del contratto sarebbe stato trattato ».

Membro C.I.S.L.: « In merito alla firma dell'accordo del 18 luglio, dobbiamo fare una considerazione, e cioè che avendo ottenuto delle condizioni che, a nostro avviso, ponevano fine alla situazione creatasi, nei suoi aspetti più gravi, potevamo firmare l'accordo stesso.

Questo accordo, che riteniamo — nella considerazione di quanto è stato esposto — altamente positivo per i lavoratori e che rappresenta un primo passo verso una regolamentazione definitiva e completa dei tempi di lavorazione, invece di portare ad un clima nuovo nel quale proseguire le trattative senza troppi intralci e senza rimandarle troppo alla lunga, provocò invece gravi polemiche e, di conseguenza, il rallentamento nelle trattative medesime. Ad un certo momento, per la nostra insistenza, le trattative stesse furono proseguite con la direzione, previe nostre dichiarazioni a verbale, nelle quali affermavamo che intendevamo proseguirle con la direzione medesima, in assenza dei membri della F.I.O.M. della commissione interna, facendolo soltanto, ed esclusivamente, nell'interesse dei lavoratori. E ciò, perché non si poteva permettere che una situazione di rottura tra due parti — delle quali, tra l'altro, una rappresentava la minoranza dei lavoratori — portasse alla sospensione delle trattative.

Arrivammo, così, all'accordo del 1° settembre 1955, nel quale ottenemmo i miglioramenti di carattere economico su tutti e due i premi, estesi poi anche agli impiegati, ed un primo vantaggio per i lavoratori addetti alle linee di

lavorazione, sotto forma di riconoscimento, intanto, di un'indennità particolare.

Successivamente, i colleghi della F.I.O.M. — pur senza darcene comunicazione diretta, ma scrivendolo sui giornali e dicendolo ai lavoratori — fecero presente che erano disposti a firmare l'accordo del 18 luglio. Anche noi, senza comunicarlo loro ufficialmente, sospendemmo le nostre insistenze nei confronti della direzione per il prosieguo delle trattative e per ultimare i famosi 12 punti, perché aspettavamo che i membri della F.I.O.M., firmando l'accordo, partecipassero anche loro alle trattative e si ricostituisse l'unità della commissione interna ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda meccanica di Torino*:

domanda: « È vero che l'ultimo accordo è stato sottoscritto dalle correnti che si ricollegano alla C.I.S.L. e alla U.I.L. e non è stato accettato da quella della F.I.O.M. ? ».

risposta: « L'accordo non era stato sottoposto alla corrente F.I.O.M. per due ragioni: una contingente e una di impostazione generale. La ragione contingente è questa: gli accordi per l'indennità di anzianità e per l'adeguamento del compenso sono entrambi derivanti dall'accordo nazionale sul conglobamento della retribuzione, il quale non è stato sottoscritto dalla C.G.I.L.

La seconda considerazione è di carattere più generale. Quando si tratta di materia contrattuale, avevamo chiarito alla commissione interna il nostro punto di vista, nel senso che, sul piano dell'applicazione del contratto, desideriamo che venga garantita la più assoluta libertà alla commissione interna stessa, per cui sul piano contrattuale discutiamo con i membri della commissione interna medesima di qualsiasi corrente siano.

Sul piano, invece, extra contrattuale, abbiamo già dichiarato quale è il nostro intendimento. Nessuno può obbligarci a stipulare questi accordi, così come nessuno può neanche censurarci se, su questo piano, stipuliamo accordi e concordiamo provvedimenti con questo o altro gruppo di dipendenti; mentre i nostri rapporti con la C.G.I.L. dovevano essere contenuti rigorosamente e solo nell'ambito dell'applicazione del contratto. E questa nostra impostazione è stata dichiarata anche in una lettera che abbiamo consegnato alla C.G.I.L. ».

domanda: « È molto importante quello che lei dichiara; e, cioè, che la parte non compresa nei contratti di categoria non verrebbe discussa unitariamente. Queste contrattazioni verrebbero, quindi, ad assumere una forma di concessione. È esatto ? ».

risposta: « Diciamo, concessione concordata. Non è nostra abitudine nasconderci! L'accordo, comunque, vale per tutti, naturalmente ».

domanda: « Avete tre correnti sindacali; quale è il criterio che vi fa scegliere due di esse e non l'altra? Ed è questo un criterio generale? ».

risposta: « Se stipuliamo un accordo, lo discutiamo e lo esaminiamo in linea tecnica; e perché dovremmo farlo con qualcuno che, per principio, dice sempre di no?! Qualche volta lo abbiamo fatto e abbiamo perduto dei mesi, inutilmente. Una volta abbiamo perduto un intero quadrimestre per discutere su di un problema rimasto insoluto. Era assolutamente una situazione insostenibile! ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro* (C.G.I.L.) di *Venezia*:

« Dopo che hanno avuto luogo le elezioni per il rinnovo delle commissioni interne, sono intervenuti accordi separati con l'esclusione dei rappresentanti della C.G.I.L. Dobbiamo ricordare in proposito che quell'accordo fu stipulato con una trattativa segreta ignorata da tutti i lavoratori e dalle organizzazioni sindacali. In quella occasione, ci facemmo premura di intervenire presso gli industriali ed avemmo una risposta con la quale ci venne comunicato che ormai l'accordo era stipulato e si ammise che, anche se la commissione interna avesse stipulato accordi, l'Associazione non avrebbe avuto nulla da dire. Due giorni dopo facemmo presente che desideravamo un incontro per esaminare il problema e per sottoporre quell'accordo ai nostri membri della commissione interna.

L'incontro, da allora, non è ancora avvenuto; perché, evidentemente — buono o non buono quell'accordo — la realtà è che si tende, specie in alcuni complessi, a dimostrare che le commissioni interne ormai non devono più essere considerate le rappresentanti di tutti i lavoratori, iscritti o non iscritti, a qualsiasi corrente appartengano ».

10. - Gli accordi relativi ai vari istituti contrattuali.

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda mineraria* di *Aosta*:

« La direzione dell'azienda, il 12 maggio 1954, dava comunicazione alla commissione interna di ritenere denunciati, con decorrenza immediata i premi di produzione in atto nel "reparto miniere"; e, senza dare la possibilità di stabilire concordemente delle nuove tabelle, stabiliva in modo unilaterale di assegnare ai lavoratori un premio mensile a titolo di acconto che andava dalle 2.000 lire circa ad un massimo di 5.000 lire.

Soltanto dopo sette mesi veniva raggiunto un accordo che i membri di commissione interna — sia per le lunghe trattative, sia per l'impossibilità di ottenere quanto era di competenza dei lavoratori in riferimento alle inderogabili necessità economiche derivanti dalle esigenze più elementari della vita — accettavano ugualmente, anche se, con esso, si stabilivano premi di miglioramenti che comunque sono inferiori ai precedenti.

Queste forme di cottimo sono state concordate tra la commissione interna e la direzione dell'azienda e, al riguardo, esiste un accordo aziendale.

I sistemi di cottimo di cui all'accordo aziendale, sono congegnati in modo tale che al lavoratore viene senz'altro attribuito un aumento della retribuzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di Torino:

Membro C.G.I.L.: « Nella nostra azienda vengono corrisposti premi di produzione, incentivi o incentivi collettivi, che rientrano proprio nel sistema di cottimo in vigore ».

Membro C.I.S.L.: « Per quanto concerne l'esistenza o meno di premi di produzione e incentivi e con quali sistemi essi vengano attuati possiamo dire che esistono due premi aziendali dei quali il primo viene comunemente denominato dai lavoratori come "incentivo" ».

Il secondo è il "premio generale di stabilimento", che fu istituito nel 1949 con il nome di "super-premio", e che, con l'accordo del settembre 1953, cambiò la sua denominazione in quella attuale.

Per quanto riguarda gli impiegati, esiste un solo premio aziendale, denominato "premio generale di produttività", il cui accordo risale, con la modificazione assunta l'ultima volta, al 5 febbraio 1954.

Relativamente alla questione se siano stati assegnati tempi predeterminati di produzione soltanto ai cottimisti od anche ai lavoratori pagati in economia, occorre precisare che i lavoratori e gli operai vengono suddivisi a questo scopo, ai fini del "premio di produzione", nelle seguenti tre categorie: i "diretti" (cioè, quelli che lavorano con tempi predeterminati); gli "indiretti collegati" (gli operai, cioè, che sono in produzione, ma che non hanno tempi predeterminati); e gli "indiretti non collegati" (che comprendono i cosiddetti operai dei servizi generali, fattorini, ecc.).

Per quanto riguarda i "diretti", esiste un tempo di produzione, mentre per quanto riguarda gli "indiretti collegati" non esiste un tempo predeterminato; però, in un certo senso, il loro ritmo e la loro quantità di produzione, per il fatto di essere in produzione, sono collegati a quelli degli operai diretti. Pertanto, può dirsi che anche loro sono soggetti automaticamente a

seguire l'andamento dei diretti. I tempi sono decisi esclusivamente dalla direzione e sono conosciuti dai lavoratori interessati, almeno da alcuni mesi a questa parte, senza alcuna eccezione, nonostante talune contrarie affermazioni.

Circa i tempi e lo sforzo fisico e nervoso dei lavoratori, il criterio di correlazione è stabilito dal cosiddetto "fattore di sforzo" o "coefficiente di riposo" che è uno degli elementi costitutivi di ogni tempo di lavorazione. Questo fattore è rappresentato dalla quantità di tempo che viene data al lavoratore aggiunta al suo tempo unitario, sia per comprendere quelle eventuali necessità sia di riposo durante le otto ore di produzione, e sia per potergli consentire il soddisfacimento delle sue necessità ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Torino*:

domanda: « Esiste un accordo sul cottimo ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Avete solo un accordo aziendale, oppure i cottimi si sono maturati nel tempo ? ».

risposta: « Abbiamo un premio di cointeressamento che è stato fissato d'accordo con la commissione interna ».

domanda: « A quando risale ? ».

risposta: « A parecchi anni ».

domanda: « Esiste dunque un premio chiamato "di cointeressamento", che, però, è un premio di produzione generale dato indistintamente a tutti i lavoratori, compresi gli impiegati ? ».

risposta: « Sì; ed è fissato con una formula molto laboriosa ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *azienda chimica* di *Torino*:

domanda: « Per le lavorazioni nocive, di tipo pericoloso, avete particolari indennità? Queste indennità, sono state da voi richieste oppure sono indennità fissate dal contratto e migliorate in sede aziendale ? ».

risposta: « Sono state migliorate in sede aziendale ».

domanda: « Le avete migliorate attraverso trattative di commissione interna ? ».

risposta: « Sì. Sono state migliorate nel 1947 ».

domanda: « Dalle tabelle presentate risulta un aumento. Lo avete avuto tramite la commissione interna ? ».

risposta: « Su richiesta dei lavoratori con l'intervento della commissione interna, sono state fissate, con la direzione, lire 4,20 all'ora quale indennità nociva ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Milano:*

domanda: « Quale è la situazione circa gli aumenti di merito degli impiegati ? ».

risposta: « Avevamo stipulato un accordo, nel 1950, con la direzione generale, nel quale in sostanza si prevedeva che, nel giro di due anni, tutti gli impiegati della fabbrica dovevano avere l'aumento di merito, indipendentemente dagli scatti contrattuali ».

domanda: « Tale aumento doveva essere corrisposto a tutti e, quindi, non vi era esclusione per i negligenti. In concreto, dunque non era un accordo di aumento di merito, ma di fatto. Ciò che ci interessa conoscere è perché l'aumento massimo non è stato più applicato ».

risposta: « Nominata la nuova direzione, questa si è trovata in eredità tale accordo e quando si è iniziato a discutere questo problema la direzione ha sostenuto che gli aumenti di merito vengono stabiliti unilateralmente dalla sola direzione aziendale. In pratica, difatti, si verifica che gli aumenti di merito per gli impiegati vengono fissati su scala molto ridotta ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica di Milano:*

« Vi è stato un intervento per quanto riguarda il trattamento economico da praticare ai licenziati aventi una certa età e il problema è stato risolto con un accordo interno stipulato in azienda con la commissione interna.

La questione dei licenziamenti di operai che avevano superato il limite di età, è stata risolta positivamente riconoscendo l'anzianità di salario superiore, rispettivamente ai 10 e ai 20 anni ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda metallurgica di Venezia:*

« Abbiamo un contratto aziendale che garantisce, non già i minimi del contratto nazionale, ma altri minimi che vengono spostati in relazione a quelli del contratto nazionale.

L'accordo è riferito alla paga base del 1947; e ogni qualvolta è intervenuto uno spostamento nazionale, la nostra paga ha subito un miglioramento.

L'azienda corrisponde, cioè, sempre più dei minimi contrattuali e, inoltre, concede il premio di produzione che è pari al 35 per cento della paga base e che praticamente viene percepito ogni anno.

Questo premio è frutto di un accordo aziendale; ed anche esso ha subito delle variazioni in più. Volta per volta, abbiamo deciso l'aumento, sempre rispetto ai minimi contrattuali. Con questo, la paga della terza tabella è la differenza fra il premio di produzione e quello di incentivo contrattuale. Vi è, poi, la tabella finale fra il minimo contrattuale e la paga base aumentabile del 52 per cento ».

Dal colloquio con la direzione di una media *azienda chimica* di Venezia:

« Abbiamo in corso una vertenza per lavorazioni che richiedono l'uso di sostanze nocive, anzi di sostanze irritanti più che nocive.

L'impacco dei detersivi in polvere avveniva a mano e, nell'accordo stipulato con la commissione interna, quando sono state stabilite le indennità da corrispondere in proposito, era stato pattuito che, non appena lo stabilimento fosse passato alla confezione a macchina che avviene in ambienti chiusi, queste indennità dovevano cessare. Invece, abbiamo continuato a corrisponderle.

Successivamente, essendo stato nominato un nuovo direttore, l'indennità è stata abolita. La commissione interna, considerato il basso salario, ha chiesto che l'indennità stessa fosse corrisposta di nuovo. La questione è stata deferita all'arbitrato dell'Ispettorato del lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande *azienda meccanica* di Genova:

« Per quanto le disposizioni del vigente contratto di lavoro non stabiliscano particolari indennità per lavori nocivi e pericolosi, tuttavia la società corrisponde, a seguito di accordi con la commissione interna, delle indennità di ammontare diverso a seconda delle diverse lavorazioni e delle condizioni in cui esse si svolgono ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalurgica* di Genova:

« Sono stati assunti in un anno un numero non indifferente di impiegati a contratto, che sono stati poi, via via, passati in pianta stabile.

Questa particolare situazione ha portato in un primo tempo ad una media degli stipendi che poteva essere un poco inferiore a quella di altri

stabilimenti. In seguito, però, sono stati fatti numerosi passaggi di categoria e, da un anno a questa parte, la situazione stessa si è stabilizzata.

Ora si sta addivenendo ad una perequazione degli stipendi, e questo per intervento della commissione interna che si è, inoltre preoccupata di ottenere la retrodatazione dei nuovi stipendi, in quanto la questione formava da tempo oggetto di trattative e si è trascinata per le lunghe per la continua assenza dei dirigenti.

La conclusione è che, anche per gli impiegati, verrà stabilita una paga di posto dalla 1^a alla 15^a piazza, senza distinzione di categoria.

In quanto agli aumenti di merito, si è stabilito, in via ancora provvisoria, che l'impiegato non modificherà la sua piazza, fermo restando il posto di lavoro per il quale la piazza gli è stata assegnata, ma potrà giungere per meriti di lavoro fino ad altre 4 piazze superiori ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una media *azienda chimica di Savona*:

« Non vi sono superminimi — di merito — ad eccezione di qualche caso particolare (operai superspecializzati) — in quanto viene corrisposto a tutto il personale, in base ad un accordo aziendale, un superminimo collettivo che, in considerazione anche dei mancati assorbimenti di quote di cui si potevano valere in occasione dell'applicazione dell'accordo sul conglobamento e degli aumenti previsti dal contratto di lavoro, rinnovato in data 27 ottobre 1954, porta un sensibile miglioramento economico al personale nei confronti di quanto previsto contrattualmente ».

La commissione interna di una grande *azienda meccanica di Firenze* ha così dichiarato:

« Il cottimo nelle officine è regolato con diversi sistemi e, cioè, a cronometro, a ciclo e a stima.

Per il cottimo a cronometro viene controllato il tempo che l'operaio impiega nell'effettuazione di un certo numero di pezzi e su quello si applicano le maggiorazioni previste dall'accordo aziendale e viene assegnato il tempo totale.

Per il cottimo a stima esso viene stabilito dal preventivista: cioè, da un operaio che fa parte dell'ufficio preventivi che vi provvede con criterio soggettivo in rapporto alla capacità tecnica, tenendo conto che il lavoro deve essere svolto da un operaio di normali capacità, come previsto dal contratto.

Per il cottimo a ciclo, la direzione dell'azienda effettua un'esperienza su di una lunga serie di pezzi da lavorare e, in base ad essa, determina il tempo necessario alla produzione di ogni singolo pezzo.

Aumentando la produzione, progredisce l'incentivo, mentre, diminuendo quella, l'incentivo si riduce. I reparti che lavorano a cottimo — a parte la tariffa stabilita per tale tipo di lavorazione — ricevono anche l'incentivo e, a seconda dell'aumento di produzione, percepiscono una somma che, generalmente, determina un guadagno in più di 12-13 mila lire al mese.

Gli altri lavoratori addetti alla produzione indiretta percepiscono solo l'incentivo.

La direzione corrisponde dei cottimi individuali ai lavoratori specializzati, ma una grande parte di lavoratori rimane fuori da questo beneficio.

Comunque, può dirsi che la retribuzione tende ad aumentare e non abbiamo avuto riduzioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Roma*:

domanda: « Nella vostra azienda si applica il minimo contrattuale? ».

risposta: « No, le paghe sono tutte superiori, fatta eccezione per i nuovi assunti e per gli impiegati. A tale proposito, abbiamo fatto presente alla direzione che i nuovi assunti dovrebbero essere retribuiti, non con il minimo contrattuale, ma con il minimo aziendale ».

domanda: « Queste tabelle le avete concordate con la direzione? ».

risposta: « Il problema è stato molto discusso dalla precedente commissione interna; le paghe sono, infatti, superiori ai minimi nazionali ».

domanda: « Il superminimo è una percentuale fissa o variabile? ».

risposta: « Non è fissa; perché, ad esempio, mentre io ho avuto 24 lire di aumento, un altro ne ha avute 12 ».

domanda: « Rispetto alla paga conglobata, che differenza c'è? ».

risposta: « Come percentuale fissa, non vi è alcuna differenza ».

domanda: « Vorremmo renderci conto del meccanismo che ha portato alla complicazione di queste tariffe aziendali ».

risposta: « È stato soltanto un aumento senza percentuale fissa ».

domanda: « Queste tariffe erano state costituite, partendo da una determinata percentuale? ».

risposta: « Sì; sono stati calcolati i minimi senza stabilire una percentuale, e gli scatti sono stabiliti in rapporto al merito ».

domanda: « Anche nell'ambito degli specialisti vi sono coloro che, pur essendo tali, non percepiscono la stessa paga? ».

risposta: « Sì; gli aumenti sono di merito. Il giudizio della direzione è quello definitivo, mentre il nostro non ha valore ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di Roma:

« Nell'azienda esiste una scuola di avviamento professionale. I giovani lavoratori che vengono assunti come apprendisti sono selezionati dalla scuola e non dall'ufficio di collocamento. Dopo un anno, la commissione interna è riuscita ad ottenere un accordo, il quale sancisce che, dopo un certo periodo di tempo, i giovani lavoratori assunti come contrattisti siano considerati a tempo indeterminato.

Detto accordo è stato stipulato prima che entrasse in vigore la legge sull'apprendistato. In seguito, con la nuova legge, le assunzioni degli apprendisti hanno luogo tramite l'ufficio di collocamento. Però, all'interno della fabbrica questi giovani sono considerati manovali ».

domanda: « Questo vecchio accordo non sarebbe più operante? ».

risposta: « Sì; è tuttora operante ».

domanda: « Però, secondo quello che dite vi sarebbe una aliquota di apprendisti assunti tramite l'ufficio di collocamento ».

risposta: « Sì; però sono sempre assunti a tempo determinato ».

domanda: « Questo non ha nulla a che fare con la legge sull'apprendistato, in quanto o sono apprendisti o sono contrattisti ».

risposta: « Gli apprendisti, dopo due o tre anni di contratto a termine, debbono partire per il servizio militare e la ditta li licenzia. Successivamente, finita la leva, rientrano senza avere alcun diritto; e molti non vengono riassunti. Qualcuno, a forza di insistere, è rientrato, facendo anche il manovale, e non ottenendo nemmeno la qualifica di apprendista ».

Colloquio con la commissione interna di una piccola *azienda metal-lurgica* di Napoli:

« Nello stabilimento viene effettuata la lavorazione a cottimo. Abbiamo stipulato un accordo con la direzione con il quale si è stabilito di dividere i lavoratori della produzione in quattro categorie, di cui la prima comprende i lavoratori addetti alla prima gabbia e i capi forni, la seconda i fornaioli, la terza quelli della seconda gabbia e i carica forni, la quarta quelli della taglierina (strascichini) e delle placche. E per ogni categoria vi è una percentuale diversa.

Questo sistema è stato adottato perché, applicando indifferentemente una percentuale sulla paga, si sarebbe finito con il non tener conto del maggiore sforzo fisico richiesto ad una parte dei lavoratori, mentre invece con tale sistema si valuta maggiormente l'apporto individuale.

Siamo, però, già d'accordo con la direzione di rivedere tali tariffe ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di *Napoli*:

« Per quanto riguarda l'apprendistato, possiamo dire che esistevano dei corsi di disegno e di matematica complementari all'addestramento pratico, i quali, però, essendo tenuti dopo l'orario di lavoro, erano scarsamente frequentati; il che ha portato la direzione a sopprimerli.

Proprio in questi giorni la commissione interna ha chiesto che tali corsi fossero svolti durante l'orario di lavoro, il che evidentemente ne assicurerebbe la frequenza.

Gli apprendisti non lavorano a cottimo, né eseguono lavori pesanti. Nei reparti meccanici l'addestramento pratico è molto curato, il che non avviene sempre nei reparti di produzione.

Nell'accordo stipulato con la direzione, è stato però previsto che i giovani partecipino ai reparti di produzione non in modo continuativo, ma soltanto per cicli ai fini dell'addestramento ».

CAPITOLO III

GLI INTERVENTI DELLE COMMISSIONI INTERNE A DIFESA DEI LAVORATORI

(Documentazione dei paragrafi 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 del Capitolo IV della Relazione)

Sommario: 11. - *Premessa.* 12. - *Gli interventi delle commissioni interne: a) per l'applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro. 13. - b) presso l'Ispettorato del lavoro. 14. - c) per il componimento delle controversie individuali e collettive. 15. - d) per l'elaborazione dei regolamenti aziendali. 16. - e) per la concessione delle ferie. 17. - f) per le tariffe di cottimo. 18. - g) per i premi di produzione. 19. - h) per l'orario di lavoro. 20. - i) per il funzionamento delle mense aziendali e per le istituzioni a carattere sociale.*

11. - Premessa.

Mentre i capitoli precedenti erano intesi ad approfondire una particolare attività della commissione interna, nel presente capitolo si è voluto offrire un quadro completo dei vari tipi di interventi operati dalla commissione interna a difesa dei lavoratori. Sono state quindi raccolte le testimonianze più probanti in merito a particolari problemi, risolti dalla commissione interna o da essa proposti alla direzione, da cui risulta una varia gamma di situazioni che non sempre possono essere considerate, alla lettera, come attinenti strettamente ai compiti attribuiti alla commissione interna dall'accordo interconfederale.

In particolare, le questioni più importanti che hanno richiesto l'intervento delle commissioni interne sono quelle riguardanti le modalità e i limiti

dell'accordo di lavoro, la corresponsione delle retribuzioni e delle diverse indennità speciali e la disciplina dell'apprendistato (par. 12-13); il componimento delle controversie insorte nelle varie aziende tra direzione e lavoratori (par. 14); la possibilità, accordata o negata, di poter esprimere il parere sui regolamenti interni predisposti dalla direzione (par. 15); la consultazione per la determinazione del periodo e della durata delle ferie, accettata o respinta dalla direzione aziendale (par. 16); il controllo delle tariffe di cottimo e dei premi di produzione, spesso ostacolato dalla scarsa disponibilità di dati tecnici (par. 17-18); l'essere in grado di conciliare gli orari di lavoro con le esigenze di produzione (par. 19); e finalmente l'interessamento delle commissioni interne riguardo vari aspetti e problemi della vita aziendale, come le mense, gli asili, i circoli culturali, le colonie estive, ecc. (par. 20).

12. - Gli interventi delle commissioni interne: a) per l'applicazione delle leggi e dei contratti di lavoro.

Dal colloquio con la rappresentanza unitaria della commissione interna di una grande *azienda meccanica del Piemonte*:

« Nella nostra azienda esiste una scuola allievi, sul cui funzionamento, però, non ci è dato in alcun modo di intervenire ».

domanda: « Questo è un punto molto importante. La commissione interna deve anche interessarsi dei giovani apprendisti. Potete dunque interessarvi degli allievi della vostra azienda ? ».

risposta: « No, nel modo più assoluto ».

domanda: « Che cosa sostiene la direzione ? Che si tratta di allievi non retribuiti ? ».

risposta: « Una volta vi erano allievi nelle singole sezioni, nel senso che ogni sezione aveva una propria scuola che preparava tornitori, fresatori, lesatori, aggiustatori, ecc. Ad un certo punto — nel 1944-1945 — la direzione ha ritenuto opportuno concentrare tutte queste scuole in una sola.

Gli allievi hanno un trattamento che si può considerare particolare, perché, per i primi tre anni, il loro trattamento consiste nell'assegnazione di una busta premio mensile e in un premio annuale per il soggiorno gratuito in montagna. Successivamente, sono sottoposti ad un esame e, se questo non è

superato, vengono inviati nelle diverse sezioni. In caso positivo, continuano il corso ».

.

domanda: « Come ha origine e come si attua il passaggio di categoria ? ».

risposta: « Il passaggio di categoria avviene generalmente così: l'operaio che ritiene di appartenere ad una categoria superiore a quella alla quale è stato assegnato si rivolge al membro di commissione interna, che, valutate tutte le circostanze, esprime il suo parere. Successivamente le domande di passaggio vanno in direzione e vengono esaminate da una commissione, la quale concede il benessere per effettuare il "capolavoro" fase, però, non seguita dalla stessa commissione interna. La commissione interna viene poi invitata all'esame dei capolavori (una commissione — almeno per quanto riguarda la mia sezione — composta di cinque persone, per cui la commissione interna è come se non fosse rappresentata, dato che quattro sono membri della direzione e uno solo è della commissione interna).

In tale sede si dà un giudizio positivo o negativo sul risultato del "capolavoro". Se è positivo, l'operaio automaticamente viene passato di categoria e, quindi, inizia a percepire la paga dei lavoratori; in caso contrario, il membro di commissione interna si limita a comunicargli il risultato elencando le ragioni per cui il suo "capolavoro" è stato ritenuto non soddisfacente.

È stata persino proibita la partecipazione di tutta la commissione interna all'esame dei "capolavori"; e ciò non è giusto. Infatti, non è possibile che l'unico membro che la rappresenta possa intendersi di tutti i tipi di lavorazione che vengono eseguiti come "capolavori". Quindi, per essere sinceri, e senza entrare in polemica, dobbiamo dire che su questo terreno, a parte alcune considerazioni di carattere specifico, la commissione interna ha pochissima autorità ».

E dal colloquio con la commissione interna di uno stabilimento della stessa società:

« Sulle indennità di posto — o, più esattamente, indennità riferentisi a lavori nocivi o pesanti — vi è da dire che esse sono determinate, unilateralmente, da una commissione centrale il cui giudizio è insindacabile. In proposito, vorremmo rilevare che sarebbe logico e opportuno — anzi necessario — che su tale questione fosse sentita la commissione interna in merito alla valutazione in base alla quale vengono assegnate dette indennità o paghe di posto. Non prendendo in considerazione il parere della commissione interna, e spesso anche quello del lavoratore, è ovvio che il giudizio emesso non può avere la dovuta obiettività ».

Dal colloquio con la direzione della medesima *società*:

domanda: « I "capolavori" sono esaminati da una commissione? ».

risposta: « Sì. Esiste una commissione centrale unica presso l'ufficio centrale del lavoro, in possesso di apposite tabelle per giudicare sulla esecuzione dei "capolavori" delle varie categorie sindacali. Non si tratta di una commissione permanente, ma mobile, costituita da un tecnico della direzione generale — che praticamente è sempre lo stesso — dal capo-officina, dal capo-collaudo, dal capo della manodopera e della sezione da cui dipende l'operaio, e infine da un rappresentante della commissione interna. Tale commissione si riunisce una volta alla settimana ».

domanda: « I membri di commissione interna variano? ».

risposta: « Sì, a seconda del tema. Non posso, però, dare chiarimenti tecnici, perché ciò è competenza particolare di un incaricato ».

domanda: « Che atteggiamento assume normalmente il membro della commissione interna? In base alla vostra esperienza, giudicate che, nell'emettere il giudizio, si usi un criterio ampio od un criterio restrittivo? ».

risposta: « Non direi che abbiano criteri larghi; tendono piuttosto ad essere restrittivi. Dovrei dire che vi è quasi una perfetta corrispondenza fra il giudizio emesso dalla commissione dei tecnici e quello del membro della commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di *Torino*:

« Abbiamo degli apprendisti che vengono assunti come tali, ma che poi svolgono il lavoro dei manovali. Diverse volte, abbiamo protestato; ma, in questi casi, è stato risposto che l'apprendista non lo possono pagare come un operaio comune ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Vercelli*:

« In occasione di licenziamenti collettivi e di sospensioni, il datore di lavoro discute oggettivamente con la commissione interna la situazione; e non è infrequente il caso che egli tenga conto delle osservazioni dei rappresentanti dei lavoratori ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

« Per il passaggio di categoria degli operai, da più di un anno, abbiamo accolto il desiderio espresso dalla commissione interna, che è quello di far

partecipare un loro membro alla commissione, al fine di rendersi conto, ed anche per poter successivamente spiegare ai singoli interessati, il motivo che ha determinato una decisione piuttosto che un'altra ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Abbiamo in pendenza una decina di casi di lavoratori che occupano posti senza averne il relativo riconoscimento. Ogni volta che si prospetta tale questione presso la direzione, si risponde che non è vero che gli operai svolgano un lavoro qualificato.

Allorché si richiedono passaggi di categoria, la direzione afferma che non vi è più bisogno di operai specializzati.

La direzione si serve poi della propria discrezione per effettuare o meno i passaggi di categoria. E quando la commissione interna è intervenuta per patrocinare un passaggio, un operaio, spesso, è stato trasferito di reparto, piuttosto che attribuirgli la qualifica superiore.

A tutt'oggi esistono numerosi casi controversi, dato che la direzione nega il diritto alla qualifica superiore. In merito abbiamo effettuato un referendum e, su 2.000 casi, abbiamo trovato 110 persone che non si ritengono esattamente inquadrate.

Per questi e per altri, siamo intervenuti, sempre su mandato degli interessati, riuscendo ad ottenere frequentemente risultati positivi ».

E per quanto riguarda il problema del riposo settimanale la stessa commissione interna ha aggiunto:

« Vi sono gli addetti alla manutenzione, comandati a lavorare alla domenica, dietro preavviso, ed altri operai chiamati in servizio in giorni di domenica, senza preavviso, per provvedere alla riparazione di qualche guasto imprevisto.

Questi operai rimangono in fabbrica un'ora; e, per disposizione della direzione, debbono fruire del riposo compensativo nelle prime 4 ore del lunedì. In proposito, la commissione interna ha protestato; ma la direzione ha giustificato tale provvedimento con l'esistenza di una apposita disposizione di legge.

Avevamo proposto che il riposo compensativo avvenisse per questi operai, nel pomeriggio del sabato successivo; ma la direzione ha risposto che intercorre troppo tempo tra il lavoro domenicale ed il riposo compensativo del sabato seguente.

Non siamo ancora convinti, però, che un operaio che lavori un'ora alla domenica debba essere compensato con 4 ore di riposo il lunedì ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda*:

domanda: « I passaggi di categoria avvengono tempestivamente, in rapporto ai cambiamenti di mansione? ».

risposta: « Per la sede centrale, si deve rispondere affermativamente. Anche per gli operai vi sono stati 25 passaggi nel 1954 e 65 nel 1955. Non risulta che siano stati avanzati reclami o contestazioni particolari. Qualche volta le commissioni interne chiedono notizie su questo o su quel passaggio ed allora si prende in esame il caso.

In uno dei nostri stabilimenti, nell'ultimo biennio, abbiamo avuto un centinaio di passaggi di qualifica; con ciò tutta la maestranza è portata ad un indice di qualificazione notevole.

Le definizioni contrattuali non sono rigide e, spesso, danno origine a contestazioni da parte degli interessati. Per esempio, in un altro stabilimento, abbiamo solo un manovale comune ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda chimica* di *Milano*:

domanda: « Funziona l'asilo nido nella vostra azienda? ».

risposta: « No. Però vi è la camera di allattamento che è stata istituita, da circa una settimana, dietro insistenze della commissione interna. Occorrerebbe che vi fosse impiantata una stufa, perché il locale non è abbastanza caldo. Le lavoratrici vi portano il bambino alle otto del mattino e, quando hanno tempo, vi si recano ad allattarlo, rimanendovi per il tempo necessario ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Milano*:

« La sala di allattamento non è attrezzata; e, inoltre, durante l'inverno, i bambini non si possono portare fuori di casa a causa del freddo. La direzione sarebbe disposta a concedere due ore per l'allattamento, purché i bambini fossero portati allo stabilimento, ma le lavoratrici preferiscono recarsi a casa, usufruendo di una sola ora al giorno di permesso ».

Nel memoriale della *F.I.O.T. (C.G.I.L.)* di *Vicenza*:

« Generalmente le multe le applica la direzione ed il lavoratore non può avvalersi di alcuna difesa, nemmeno della commissione interna. Anzi, preferisce subire e tacere, piuttosto che protestare e vedersi magari successivamente licenziato o colpito più duramente. Lo stesso vale per i risarci-

menti per danni che nascono, più che da errori, dalle condizioni generali del lavoro ».

Nel memoriale della *C.I.S.L.* di *Vicenza*:

« Le multe e le punizioni vengono inflitte con una certa facilità da capi e dirigenti. In molte aziende, un elemento fondamentale per valutare la capacità di un capo è addirittura il volume delle punizioni che questi ha saputo infliggere.

Il lavoratore non ha possibilità di appello e la commissione interna può difenderlo, sempre a punizione già resa esecutiva, in misura del grado di forza che essa ha nell'azienda ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda tessile* di *Vicenza*:

domanda: « È stato fatto un appunto circa la sostituzione dei genitori con le figlie, facendo altresì presente che queste sostituzioni non erano conformi alle leggi sul collocamento ».

risposta: « Abbiamo casi di persone ammalate e di persone che stanno per raggiungere i limiti di età, le quali chiedono la sostituzione con familiari. Quando ciò è possibile, la ditta lo consente. Si tratta di una tradizione locale che risponde ad esigenze locali e coloro che vengono assunti sono regolarmente iscritti all'ufficio di collocamento ».

domanda: « Sarebbe, però, necessario che queste assunzioni avvenissero in base alla legge sul collocamento ».

risposta: « Di norma, si cerca di seguire anche il desiderio della commissione interna; e, se occorre procedere ad un licenziamento, si cerca, infatti, di licenziare chi, nella famiglia, ha più elementi al lavoro, piuttosto che quelli che non hanno nessuno che lavora. Tale criterio non sarà aderente alle norme di legge, ma è di natura umana. Così pure per i cambi si cerca di seguire il desiderio delle maestranze.

Si tratta, quindi, di un adeguamento ad uno stato di fatto locale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-
lurgica* di *Venezia*:

« Esistono delle indennità per nocività che non hanno subito variazioni ed alle nostre proteste la direzione ha risposto che già viene corrisposta un'indennità 5 o 6 volte superiore a quella dell'anteguerra. La direzione, con prospetti alla mano, dimostra di avere dato sempre di più del giusto e

chiude la discussione sostenendo che non è colpa sua se è intervenuta la svalutazione della moneta ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *azienda metallurgica di Venezia*:

« La lavorazione non è eseguita a ciclo continuo, fatta esclusione per il reparto fonderia, ma a mezzo di turni di lavoro che consentono il riposo domenicale. Per ottenere tale riposo vi sono state alcune difficoltà, in quanto, sostenendo che si trattava di lavoro a ciclo continuo, la direzione non voleva concederlo.

Attraverso la nostra pressione costante si è riusciti, tuttavia, ad ottenere il rispetto dell'accordo che stabilisce il riposo domenicale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una terza grande *azienda metallurgica di Venezia*:

« Nel passato era in uso il prospetto paga che non specificava le voci, il periodo della paga, la data.

Abbiamo protestato perché la paga doveva essere portata a conoscenza attraverso un prospetto. È difficile, infatti, agli operai capire le trattenute perché sono tutte abbreviate. Con la pratica, poi, si capisce perché uno insegna all'altro; ma, a prima vista, il tutto è incomprensibile ».

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *azienda chimica di Venezia*:

« Nel reparto glicerina vi sono vapori impregnati di acidi mentre il reparto clorato sodico è pericolosissimo in quanto vi è possibilità di esplosione. Comunque non ci viene accordata l'indennità di nocività ed i dirigenti su tale argomento non intendono trattare. Al reparto si è costretti a lavorare sempre con una benda al viso. È somministrato il latte, ma non viene dato alcun compenso per lavoro nocivo.

Per tali motivi si sono iniziate vertenze sindacali in conseguenza delle quali la direzione ha promesso di rivedere la situazione, ma ancora non è stato adottato alcun provvedimento ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda meccanica di Genova*:

domanda: « Per quanto riguarda i passaggi di categoria, questi come avvengono ? ».

risposta: « Le promozioni — cioè, i passaggi di categoria o di qualifica — hanno luogo secondo la procedura normale; vale a dire si presenta la proposta e, in caso positivo, ne diamo comunicazione all'interessato.

Talvolta, invece, è la commissione interna che formula la richiesta; e dopo aver interpellato la direzione dello stabilimento per sapere con esattezza le mansioni del dipendente, se riconosciamo che il passaggio di categoria è motivato, lo comunichiamo alla commissione interna medesima ».

Dal colloquio con i rappresentanti della commissione interna di una media *azienda meccanica di Genova*:

« I contratti a termine non sono stati più rinnovati dopo le nostre energiche proteste.

Abbiamo, infatti, fatto presente che avremmo accettato i contratti a termine se la direzione avesse acconsentito a tenere i lavoratori in prova per tre mesi e, poi, li avesse passati fissi. In verità questo è avvenuto con due sole eccezioni per le quali abbiamo reclamato. Ora si è in attesa che il contratto di questi due operai sia trasferito a tempo indeterminato ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento chimico di Savona*:

domanda: « Assunzioni ne sono state fatte? ».

risposta: « Negli ultimi due anni sono state assunte circa 400 persone ».

domanda: « Come sono state assunte? Vi erano anche dei manovali? ».

risposta: « Le assunzioni sono avvenute sempre in modo anormale, in quanto i manovali sono stati assunti a seguito di richiesta numerica, gli operai con passaggio diretto e gli specializzati con richiesta nominativa. Il 99 per cento delle persone assunte sono di fiducia e specializzate. La commissione interna non ha facoltà di controllare le assunzioni ».

.

domanda: « Esistono contestazioni sui passaggi di categoria? Le mansioni e le qualifiche corrispondono? ».

risposta: « Per alcuni casi il contratto non è rispettato, così, ad esempio, agli addetti ad una macchina per il taglio della carta, i quali eseguono un lavoro pericoloso, non viene riconosciuta la prima categoria.

Data la particolarità della lavorazione dovrebbe esistere una regolamentazione interna delle qualifiche non previste dal contratto di lavoro ».

.

« Circa venti imprese lavorano nell'interno dello stabilimento. Vi è stato un periodo in cui abbiamo avuto nella fabbrica 300 operai di altre imprese, che, dopo selezionati, in parte, sono passati in forza all'azienda.

La situazione è ora migliorata in seguito all'intervento della commissione interna per cui i passaggi nell'organico dell'impresa sono più solleciti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Firenze*:

« Nel biennio 1954-1955 vi sono stati licenziamenti a carattere collettivo riguardanti i cosiddetti "anziani", cioè coloro i quali hanno superato i 60 anni di età. Anche per questi licenziamenti di carattere collettivo, la direzione opera una discriminazione di carattere politico-sindacale.

In proposito la commissione interna, avendo accertato che non si era rispettata la procedura prevista dall'accordo interconfederale, ha protestato presso la direzione dell'azienda.

Occorre precisare che, nel provvedere ai licenziamenti per raggiunti limiti di età, la direzione ha inoltre fatto una discriminazione, licenziando più operai che impiegati ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica di Firenze*:

domanda: « Vi sono apprendisti? ».

risposta: « Fino al 1954 vi era qualche apprendista; ma, a seguito della promulgazione della legge sull'apprendistato, la direzione ha deciso di sopprimere il reparto apprendisti. La commissione interna si adoperò in quell'occasione perché i 12 apprendisti fossero assunti dall'azienda come operai qualificati; ma lo sforzo della commissione interna stessa riuscì solo a metà, in quanto sei apprendisti furono passati fra gli operai qualificati e gli altri vennero inquadrati fra i manovali specializzati con la promessa che in seguito sarebbero stati qualificati operai ».

domanda: « Perché la commissione interna ha concordato con la decisione della direzione di non applicare la legge sull'apprendistato? ».

risposta: « Le condizioni dello stabilimento in cui lavoriamo non consentono un'assunzione di apprendisti in numero superiore a 4 o 5 ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *azienda tessile della Toscana*:

« Siamo intervenuti per ottenere il rispetto del contratto nazionale del lavoro e, precisamente, dell'art. 19 concernente la gratifica natalizia e degli articoli riguardanti le ferie e le festività.

L'azienda non ha mai voluto corrispondere le percentuali del lavoro a squadre relative ai tre istituti menzionati. Inoltre per la gratifica natalizia la direzione conteggia anche le ore di sciopero, le ore prese per brevi permessi o per periodi di malattia o per il tempo necessario per partecipare alle assemblee di fabbrica sommando tutte le assenze alla fine dell'anno; e ciò anche senza che nessuna di queste interruzioni superi i 15 giorni mensili previsti dal contratto.

Siamo intervenuti inoltre in merito al IV elemento, perché ai nuovi assunti nel 1951 esso non viene concesso, violando così l'accordo del 31 gennaio 1951 stipulato fra l'Unione industriali e le organizzazioni sindacali ».

Dai documenti presentati dalla *F.I.L.C. (C.G.I.L.) di Massa Carrara*:

« Nel passato tutte le punizioni che venivano inflitte agli operai erano comunicate alla commissione interna e ad esse non veniva dato corso finché la commissione, dopo aver assunto le informazioni necessarie, non riferiva alla direzione e concordava con la stessa la punizione da infliggere.

Successivamente, ciò non è stato più fatto; ed alle lamentele della commissione interna la direzione ha risposto che nulla poteva fare in merito alle punizioni che rimanevano solo di pertinenza esclusiva della direzione. Pertanto, oggi, la commissione interna non può intervenire; e ciò neanche se la punizione è risultata infondata.

Molte punizioni dovrebbero essere oggetto di trattazione tra la commissione interna e la direzione; e ciò perché qualche provvedimento, preso a carico dei lavoratori, è addirittura esagerato.

Alla commissione interna si dà, poi, la sensazione che ai lavoratori non sia più possibile discutere su ordini impartiti o dai capi squadra o dai capi reparto, perché troppo spesso si punisce con la seguente motivazione: "eseguiva non prontamente un lavoro comandatogli".

A tale proposito, al fine di normalizzare tale situazione, abbiamo chiesto alla direzione, anche per dare una esatta interpretazione al contratto di categoria, che i provvedimenti di carattere disciplinare debbano essere comunicati all'interessato e alla commissione interna di fabbrica, e che non si debba più dar luogo alle affissioni all'albo di fabbrica delle punizioni disciplinari adottate nei confronti dei dipendenti. La direzione ha respinto la nostra richiesta: anzi, continua ad operare nello stesso modo, anche con più frequenza ».

Dai colloqui con la *C.I.S.L. di Roma*:

« Abbiamo accennato ai contratti a termine, che è un grave problema che colpisce soprattutto i ragazzi. In un'azienda locale in cui vi sono 300

lavoratori, di cui 270 donne e 30 uomini, esiste un'atmosfera pesante per quanto concerne le condizioni dei lavoratori. La commissione interna non può svolgere un intervento efficace perché si tratta di quasi tutti giovani assunti con contratto a termine rinnovato di tre mesi in tre mesi. Questo grave problema è sorto solo da qualche anno ed è necessario risolverlo ».

Dal colloquio con l'*Unione industriali di Roma*:

domanda: « Vi risulta che in un'azienda locale metà del personale sia stato assunto con contratto a termine ? ».

risposta: « Sono cifre non esatte. Alcune aziende hanno pochissimi contratti a termine. Dal punto di vista giuridico è da rilevare che sono previste tutte le forme anche se talune volte esiste l'interesse per il lavoratore che si vede assicurato un periodo di lavoro.

Esiste in particolare un'azienda locale nella quale sono occupati numerosi lavoratori assunti con contratto a termine e la direzione aziendale potrebbe dimostrare che questi lavoratori, per accordi stipulati tra la commissione interna e gli industriali, hanno un trattamento economico migliore degli altri.

Dal punto di vista giuridico, è inconcepibile perché con il contratto a termine si esclude l'indennità di preavviso. L'azienda, però, assicura un trattamento economico superiore, sia sotto la forma di un'indennità, che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica di Roma*:

domanda: « Quale è presso la vostra azienda la situazione degli apprendisti ? ».

risposta: « Abbiamo una scuola di avviamento professionale dove i ragazzi che vengono assunti come apprendisti sono selezionati dalla scuola stessa e non dall'ufficio di collocamento. Dopo un anno la commissione interna è riuscita a ottenere un accordo, il quale sancisce che, dopo un certo periodo di tempo, il contratto di questi ragazzi si trasforma a tempo indeterminato ».

domanda: « In materia di leggi sociali, orario di lavoro, lavoro notturno, maternità, sale di allattamento, ecc., come commissione interna avete dovuto effettuare degli interventi ? ».

risposta: « La commissione interna è intervenuta per la difesa delle lavoratrici madri e per la riduzione dell'orario di lavoro per le donne che allattano ».

domanda: « In questa azienda funziona il nido ? ».

risposta: « Sì, ma fuori dell'azienda ».

domanda: « Passiamo ad un altro punto importante: i passaggi dalle varie qualifiche fondamentali sono osservati ? ».

risposta: « No ».

domanda: « Quale azione svolge la commissione interna ? ».

risposta: « Invia alla direzione una lettera per chiedere il passaggio di qualifica, a cui la ditta non risponde quasi mai. Se il lavoratore non si rivolge alla commissione interna e segue la via gerarchica del capo reparto, deve aspettare molto tempo prima che tutto si definisca.

La società per il passaggio di qualifica degli operai, autorizza i capi reparto a presentare le relative proposte. I capi reparto su 100 operai ne propongono all'incirca cinquanta, fra i quali, poi, la direzione - a sua volta - ne sceglierà soltanto una ventina. In tal modo si hanno lamentele da parte degli altri operai, i quali si rivolgono alla commissione interna ».

domanda: « Esistono lavori di carattere particolare ? ».

risposta: « Eseguiamo talune lavorazioni nocive, riconosciute tali da parte del medico.

L'indennità della lavorazione di sostanze chimiche o la pericolosità per la preparazione di materie esplosive, se riconosciuta, viene normalmente applicata, come previsto dall'accordo aggiuntivo al contratto nazionale dei chimici.

Ciò che non soddisfa, invece, è il criterio di riconoscimento, in quanto gli accertamenti richiesti dalla commissione interna vengono effettuati dal sanitario di fabbrica e l'indennità è applicata in base ad una certa economia di reparto e non al grado di tossicità o di pericolo. Per ridurre nella fabbrica la percentuale degli infortunati, non è sufficiente corrispondere l'indennità, ma occorre proteggere l'operaio, eliminando le esalazioni di sostanze nocive con accorgimenti tecnici ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Napoli:*

« La retribuzione non sempre viene corrisposta alla scadenza fissata e, a volte, è avvenuto che i lavoratori hanno dovuto riscuotere i salari da ditte appaltatrici, con un ritardo di due mesi.

Talvolta la commissione interna o i sindacati sono dovuti intervenire presso la direzione, affinché trattenesse somme dovute all'impresa appalta-

trice, per un importo corrispondente a quello dei salari non pagati ai dipendenti di quest'ultima.

In tal caso, la direzione ha costretto la ditta ad effettuare i pagamenti dovuti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-
lurgica di Napoli*:

« La commissione interna ha chiesto alla direzione di essere informata preventivamente dei problemi disciplinari, e soprattutto dei licenziamenti disposti, al fine di potere tempestivamente far presente il proprio punto di vista. In effetti, vi è una situazione non buona per cui la commissione interna, non avvertita in tempo, non può esercitare una propria valutazione sui fatti imputati e, di conseguenza, stabilire un'azione di protezione per il lavoratore accusato.

La presenza della commissione interna garantirebbe invece l'equità del giudizio nel corso delle inchieste e delle indagini sui singoli fatti predisposte dalla direzione ».

.

« In materia di esatta applicazione di leggi e contratti, dobbiamo segnalare che la direzione molto spesso declassa le qualifiche di gruppi di lavoratori.

Così avviene che alcuni operai che sono specializzati vengono trasferiti in altri reparti con la qualifica di operai comuni, pur svolgendo le stesse mansioni precedenti.

Inoltre, spesso avviene che taluni operai siano trasferiti da una " piazza " superiore ad una " piazza " inferiore dei reparti siderurgici, non conservando, come prescritto dalla legge, il trattamento relativo alla mansione superiore ».

.

« I giovani - una quindicina - addetti all'escavatrice, avrebbero diritto all'indennità polvere ed alla tuta.

In seguito all'intervento della commissione interna, la direzione ha promesso che avrebbe concesso l'indennità e la tuta; ma fino a questo momento nulla è stato dato ».

.

« Quando siamo venuti a conoscenza di violazioni da parte di ditte appaltatrici, siamo sempre intervenuti presso la direzione dello stabilimento, la quale ci ha dichiarato che, in virtù della clausola dell'appalto, essa avrebbe rescisso il contratto, ove le violazioni non fossero state eliminate.

In effetti, la direzione ha rescisso, in virtù della clausola contrattuale, l'appalto in corso con una ditta, perché essa non adottava le misure di sicurezza e di protezione per i lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Taranto*:

« Un intervento svolto dalla commissione interna ha riguardato l'avanzamento di qualifica dei lavoratori, per il quale è previsto che quando gli operai esplicano mansioni superiori, spetti loro di essere iscritti nella categoria corrispondente stabilita dal contratto di lavoro.

La commissione interna è stata sempre vigile su questo punto e ha svolto molte azioni verso la direzione perché rispettasse il passaggio di categoria. La direzione ha sempre affermato che nell'azienda il lavoratore svolge mansioni diverse perché un cantiere navale non ha personale specializzato.

Al riguardo riteniamo che al lavoratore che venga addetto a svolgere mansioni diverse deve essere riconosciuto il passaggio di categoria e, conseguentemente, gli deve essere concessa la relativa qualifica ».

.

« L'azienda, da quasi un anno, sta pagando i lavoratori con ritardo. Infatti le paghe venivano prima corrisposte il 9 e il 24 del mese, ma ora, a seguito del rinnovamento del centro meccanografico, è stato chiesto di spostare le date al 13 e al 28.

Noi abbiamo risposto di essere d'accordo, ma che non ci dovevano più essere ritardi. La direzione ha ribadito che il ritardo dei pagamenti è in relazione ai pagamenti dello Stato, nel senso che la questione è collegata ad una situazione finanziaria che ancora non si è risolta.

Noi, allora, abbiamo fatto presente che la retribuzione dei lavoratori non può essere condizionata a tali questioni perché essi vivono con la paga che ricevono e, in caso di ritardo, sono costretti a ricorrere a prestiti. Al riguardo sono stati molti i ritardi e molte le agitazioni fatte dai lavoratori.

La direzione ha sempre giustificato tale situazione con la questione finanziaria ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Palermo*:

« Circa le liberalità concesse dall'azienda, dobbiamo dire che, per quanto il contratto preveda la concessione delle tute a coloro che svolgono determinati lavori, solo dietro nostre insistenze, la concessione è stata estesa a tutte le categorie. Rimangono escluse soltanto alcune categorie che lavorano sal-

tuariamente a bordo. Sarebbe invece motivo di compiacimento se la tuta fosse data a tutti gli operai.

L'ambiente, appunto perché saturo di nafta, non è ideale dal punto di vista igienico, in quanto si respirano sostanze che più o meno incidono sull'organismo. Al riguardo abbiamo chiesto un'indennità per i lavori nocivi ma è stato risposto che sarà corrisposta solo quando l'indennità stessa sarà prevista dal contratto ».

.

« Per quanto riguarda le qualifiche esse vengono attribuite in percentuale secondo i reparti. In particolare nel cantiere le qualifiche in parte non sono state conferite, onde abbiamo dovuto svolgere degli interventi al riguardo. Si deve aggiungere che le richieste sono state accettate in massima parte.

Anche per la categoria degli specialisti e degli operai di concetto abbiamo fatto pressioni perché venisse loro riconosciuta tale qualifica ».

.

« Circa il lavoro domenicale, non mettiamo in dubbio che sussista una esigenza di lavoro prevista anche dalle leggi vigenti in materia di riposo settimanale; ma occorre ricordare che è in vigore un contratto che stabilisce che, all'operaio che lavori di domenica, pur godendo del riposo compensativo spetti una maggiorazione del 40 per cento. Ebbene, questa maggiorazione fino ad oggi non è stata corrisposta ai lavoratori che prestano la loro opera di domenica, malgrado gli interventi svolti presso la direzione. Solo in seguito ad un accordo con il sindacato, si è stabilito che agli operai che lavorano di domenica sia corrisposto un particolare compenso ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda*:

« Per quanto riguarda la questione del lavoro festivo, si deve preliminarmente dichiarare che essa è di natura contrattuale.

Infatti, il contratto dispone che, quando il lavoro festivo viene svolto dopo il sesto giorno feriale, cioè nel settimo giorno, in questo caso agli operai spetta la maggiorazione del 40 per cento. Quando, invece, le giornate complessive di lavoro sono sei, includendo anche la giornata festiva, è prevista una maggiorazione del 10 per cento, purché si tratti di lavoro compensativo.

Il lavoro nel giorno di domenica è una necessità reciproca; e siamo sicuri che, se si decidesse di non far lavorare la domenica, gli operai protesterebbero. Dobbiamo anche aggiungere che, nel giorno di domenica, è consentito, dalle leggi vigenti, di eseguire determinate lavorazioni, ed è per questo che dobbiamo dare la giornata compensativa, tanto è vero che

se il lavoro compensativo coincide con un giorno festivo, non possiamo pagare la giornata di domenica.

In sostanza gli operai percepiscono un trattamento economico superiore a quello contrattuale; ed aggiungiamo che il lavoro domenicale coincide perfettamente con le esigenze della società e con gli interessi dei lavoratori ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande *società estrattiva* di Cagliari:

« Come è noto, la legge 31 marzo 1954, n. 90, recante disposizioni in materia di ricorrenze festive, ha stabilito che il trattamento previsto venga corrisposto al lavoratore anche quando le festività indicate nella precedente legge n. 260 cadano di domenica. Ora, oltre le festività predette, il contratto di lavoro per gli operai, ne prevede altre due: Santa Barbara, Patrona dei minatori (4 dicembre) ed il giorno della festa del Santo Patrono.

Queste due però — precisa il contratto — non debbono essere retribuite quando coincidono con la domenica o con il giorno di riposo compensativo.

Le commissioni interne hanno protestato asserendo che la legge n. 90 ha modificato il contratto, ma tale assunto non può essere preso in considerazione perché la legge non menziona le due festività indicate. Pur tuttavia, in occasione della Pasqua, la società ha concesso a tutti gli operai, che non poterono godere della festività di Santa Barbara, una giornata di paga ».

13. - b) presso l'Ispettorato del lavoro.

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di Torino:

« Per quanto riguarda la segnalazione di inosservanza di leggi all'Ispettorato del lavoro le commissioni interne fanno un limitatissimo uso di questa disposizione dell'accordo interconfederale perché la situazione non lo consente. Ciò in quanto, molte volte, si verifica una minaccia di rappresaglia e assai più grave sarebbe la posizione della commissione interna quando fosse la sola a fare denuncia all'Ispettorato del lavoro. Vi è da dire che, in ogni caso, le aziende sono sempre venute a conoscenza di coloro che hanno provveduto ad effettuare la denuncia.

Si arriva al punto di ricevere una telefonata dal datore di lavoro con la richiesta del perché un tale fatto è stato denunciato. Abbiamo già compiuto diverse volte dei passi verso l'Ispettorato, il quale ci ha sempre assicurato che gli ispettori sono tenuti al segreto d'ufficio ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di Torino:

domanda: « L'Ispettorato del lavoro ha effettuato delle ispezioni? ».

risposta: « Sì, mi sembra una volta. Però non siamo mai stati interpellati dall'ispettore del lavoro ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di Bergamo:

« Anche il lavoro che l'Ispettorato compie non raggiunge lo scopo che lo stesso si prefigge perché gli ispettori non hanno una conoscenza completa della situazione aziendale, per cui molte volte non possono accertare fatti di cui la commissione interna o gli operai sono a conoscenza.

In genere, non ci si rivolge alla commissione interna e crediamo che questa sia una non piccola limitazione alla possibilità di assolvere in pieno i compiti che la stessa si prefigge ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile* di Bergamo:

« L'Ispettorato del lavoro dovrebbe agire in collaborazione con i membri della commissione interna e occorrerebbe che, in sede d'ispezione, fossero chiamati anche i lavoratori perché, insieme a chi vive i disagi e i pericoli del lavoro, è più facile ricercare i mezzi per ottenere una maggiore tutela fisica del lavoratore; invece l'Ispettorato del lavoro prende soltanto contatto con la direzione e non con noi ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento meccanico* di Genova:

domanda: « Avete visto qualche volta nella vostra fabbrica gli ispettori del lavoro? ».

risposta: « No ».

domanda: « Avete presentato delle richieste all'Ispettorato del lavoro? ».

risposta: « Sì, qualcuna di carattere verbale. Non abbiamo mai presentato una denuncia scritta nei confronti della nostra direzione, in quanto non ci è sembrato opportuno ».

domanda: « La vostra domanda era fatta a titolo di consulenza? ».

risposta: « Avevamo da risolvere alcune questioni relative agli infortuni sul lavoro ed al riscaldamento e, pertanto, avevamo chiesto il parere dell'Ispettorato del lavoro. Ma credo non siano mai venuti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *azienda metal-
lurgica di Genova*:

domanda: « I funzionari dell'Ispettorato del lavoro sono mai venuti in visita d'ispezione nell'azienda ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « E dopo la loro venuta è stato adottato qualche provvedimento ? ».

risposta: « No ».

domanda: « Avete sollecitato voi la visita dell'Ispettorato del lavoro ? ».

risposta: « Attraverso l'organizzazione sindacale abbiamo sempre fatto pressione per la modificazione dello stato precario degli impianti igienici e per la questione degli operai giornalieri ».

domanda: « Ritenete che l'Ispettorato sia intervenuto perché è stata richiesta una sua visita ? ».

risposta: « No. L'ispettore mi ha chiamato e mi ha chiesto se esisteva qualche deficienza ed io ho risposto che nel reparto acciaieria, specie nelle ore di notte, vi è tanto fumo che non si vede a 3-4 metri di distanza. Avevamo chiesto alla direzione di ampliare l'apertura sul tetto, ma non ha mai voluto farlo con la scusa che forse chiudono lo stabilimento ».

domanda: « L'ispettore ha chiesto di parlare con la commissione interna ? ».

risposta: « Sì ».

14. - c) per il componimento delle controversie individuali e collettive.

Dalla memoria presentata dalla *C.I.S.N.A.L di Torino*:

« I motivi di richiesta, nei casi di controversie individuali, vertono quasi sempre sulle differenze di paga, sulle qualifiche, sul lavoro straordinario, sul pagamento delle particolari maggiorazioni per le festività nazionali ed infra-settimanali.

Si nota una notevole riduzione delle controversie individuali per richiesta di ferie non fruite o di gratifiche natalizie non pagate, il che significa che questi istituti contrattuali cominciano ad essere apprezzati anche dalle piccole e medie aziende.

La materia dei cottimi e dei contratti a termine costituisce, invece, il principale motivo delle controversie collettive, le quali, comunque, trovano

soluzione, più o meno equa, quasi sempre in sede aziendale, attraverso le commissioni interne ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di *Milano*:

domanda: « Vertenze ne avete avute ? ».

risposta: « Vertenze vere e proprie, no. Una volta quasi si stava per arrivare a una vertenza, perché sulle 200 ore non era stato pagato il premio di produzione come previsto dal contratto.

Lo abbiamo fatto presente alla direzione, la quale ha risposto che gli altri premi compensavano quelli di produzione e che, d'altra parte, avevamo già percepito più di quello che ci spettava.

Così abbiamo provocato una vertenza risoltasi praticamente con il pagamento di quanto dovutoci in 10 rate ».

Dal memoriale della *C.I.S.L.* di *Vicenza*:

« Vertenze individuali ne sono sorte diverse, e la maggior parte di esse è stata definita in sede aziendale attraverso la commissione interna e per intervento diretto del sindacato.

Le vertenze collettive sono state meno numerose e molte sono state definite in sede aziendale, mentre altre, di notevole importanza, sono state risolte in sede sindacale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalurgica* di *Genova*:

« Normalmente siamo riusciti a comporre le nostre vertenze in sede aziendale e, qualche volta, abbiamo avuto anche riunioni in sede di associazione industriali e per un paio di casi abbiamo fatto ricorso alla magistratura.

Vi sono stati anche dei casi di licenziamento; ma, dopo mesi di discussioni, siamo riusciti ad ottenere la riassunzione dei lavoratori licenziati, mentre non sono stati risolti quei casi per i quali, da un esame contrattuale, risultava l'impossibilità di impugnare il provvedimento. Gli altri sono stati discussi e tutti risolti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di *Firenze*:

« Tutte le vertenze si sono pacificamente risolte attraverso accordi aziendali, alla elaborazione dei quali hanno contribuito la commissione interna e la stessa direzione.

Le organizzazioni sindacali non sono mai intervenute negli accordi aziendali, né al componimento delle vertenze di carattere collettivo.

Non vi sono mai state vertenze di carattere individuale ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Terni*:

« Qualche vertenza collettiva si è avuta in merito all'interpretazione delle norme contrattuali, dapprima esaminata tra direzione e commissione interna, e poi trattata in sede sindacale. Non sono mai state demandate vertenze alle organizzazioni nazionali.

Le vertenze sull'interpretazione di norme contrattuali non hanno mai portato a scioperi di protesta. Forse qualcosa del genere si è verificato presso una cava di pietra, ma, comunque, si è trattato di un fatto eccezionale ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una grande *azienda meccanica di Roma*:

« Non vi sono state vertenze collettive di carattere aziendale, mentre quelle individuali sono sorte nell'azienda solo in seguito a licenziamenti.

A volte l'intervento della commissione interna ha procurato modifiche e alleggerimenti dei provvedimenti, riconosciuti per altro sempre giusti. Per i casi che hanno dato origine a vertenze, l'azienda ha sempre dimostrato la giusta causa ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica di Napoli*:

« Per le vertenze individuali per le quali non si è potuto raggiungere il componimento tra la direzione e la commissione interna, si è provveduto a demandarle alle rispettive organizzazioni sindacali, da queste, poi, successivamente inoltrate alla fase giudiziale e concluse. Di esse alcune sono state concluse mentre altre sono ancora pendenti presso le sezioni giudiziarie del lavoro.

Non abbiamo avuto vertenze collettive di carattere aziendale, mentre per quanto riguarda le vertenze individuali, una metà circa di quelle insorte hanno potuto essere risolte in sede aziendale mediante trattative dirette tra commissione interna e direzione, mentre l'altra metà - circa 10 - sono passate alle organizzazioni sindacali e, quindi, alla fase giudiziaria ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *azienda estrattiva di Caltanissetta*:

« Per quanto riguarda le vertenze individuali e collettive, la commissione interna ha fatto presente che, ogni mese, si dà corso ad una vertenza a causa del mancato pagamento dei salari. Ciò avviene perché l'ammini-

strazione, pur stabilendo una data per il pagamento dei salari, al momento opportuno, non la mantiene.

Tutte le lotte che gli operai hanno condotto quest'anno sono avvenute per il suddetto motivo. Complessivamente sono stati indetti 80 giorni di sciopero ed è da notare che, durante lo sciopero, gli assegni familiari non vengono pagati ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *U.I.L.* di *Cagliari*:

« Ogni qualvolta un lavoratore reclama personalmente, attraverso la commissione interna e le organizzazioni sindacali, per il rispetto delle norme contrattuali, assistenziali e previdenziali, prima o poi con un pretesto qualsiasi viene generalmente licenziato.

Questo si verifica in tutte le aziende minerarie, grandi o piccole, perché non esistono clausole cautelative atte a proteggere il lavoratore ricorrente dalle inevitabili rappresaglie padronali. In simili casi, l'Ufficio del lavoro non convoca neppure le parti, perché sostiene che la competenza è dell'organizzazione sindacale; mentre l'Ufficio stesso interviene solamente in caso di vertenze collettive ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società estrattiva* di *Cagliari*:

« A chiarimento della questione dei licenziamenti — siano essi individuali che collettivi — va rilevato che, nella procedura che si segue, la commissione interna non interviene. L'azienda, infatti, si riserva l'arbitrio di licenziare sia singolarmente che collettivamente e ciò, anche se, fino ad ora, non abbiamo avuto veri e propri licenziamenti collettivi, ma solo licenziamenti individuali. L'azienda, quando ravvisa la necessità del licenziamento, vi procede, salvo un nostro intervento inteso a stabilire l'esatta valutazione del licenziamento stesso, intervento che, però, l'azienda sostiene non rappresenti un diritto, ma solo una concessione ».

15. - d) per l'elaborazione dei regolamenti aziendali.

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Torino*:

domanda: « Esistono regolamenti interni ? ».

risposta: « Per quanto concerne un'azienda locale, vi è da dire che in essa non esiste un regolamento interno, mentre l'accordo interconfederale stabilisce proprio l'emanazione di un tale regolamento di comune accordo fra la commissione interna ed il datore di lavoro. Questo non è stato e, quindi, siamo in presenza di una violazione degli accordi ».

domanda: « La prassi è stata stabilita unilateralmente dalla direzione? Tutta la regolamentazione relativa alle modalità per i lavoratori di accedere alla commissione interna è stata stabilita unilateralmente dalla direzione? Ciò non è stato stabilito né da un regolamento consensualmente approvato, né da un accordo con i lavoratori? Il regolamento è stato discusso ed elaborato tra la direzione aziendale e la commissione interna? ».

risposta: « Le disposizioni cui accenna il regolamento sono emanate di volta in volta dalla direzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

« Nell'azienda non esiste un vero e proprio regolamento e neppure hanno avuto luogo discussioni con le commissioni interne per formularlo. Quindi da parte delle commissioni interne non vi sono obiezioni da fare, salvo quanto già detto, e cioè che non si è mai potuto addivenire ad una discussione di un vero e proprio regolamento interno. In sostituzione di questo, vi sono da un lato regolamenti a carattere provvisorio che risalgono al 1946 e che furono distribuiti agli operai in alcune sezioni dell'azienda e, dall'altro, tutta una serie di comunicati direzionali ».

domanda: « Sono diversi questi comunicati e variano da sezione a sezione? ».

risposta: « Il testo è praticamente lo stesso. In particolare nei primi anni i comunicati in materia disciplinare venivano emessi a triplice firma: direzione, sorveglianti e commissione interna.

Nel 1948, è stato, poi, emanato il contratto di lavoro della categoria, il quale contiene norme che potrebbero sostituire un regolamento interno per ciò che riguarda la disciplina e l'osservanza di determinati doveri a cui sono soggetti operai ed impiegati.

In effetti, però, il contratto di lavoro lascia alla direzione — e questo si desume dalla lettura del contratto di lavoro — pieno ed ampio potere discrezionale, nel comminare una punizione piuttosto che un'altra, perché, mentre le punizioni vanno dall'ammonimento verbale fino al licenziamento, non è fatta esatta menzione del contratto se si debba fare una specie di casistica sia per quelle che possono essere le mancanze che per stabilire i relativi provvedimenti.

È nostro intendimento arrivare ad una regolamentazione di questa natura per quanto riguarda le clausole specifiche cui il contratto di lavoro fa riferimento, nel senso cioè che il regolamento deve essere discusso con la commissione interna, così come prevede il contratto di lavoro.

In particolare riteniamo opportuno segnalare che il regolamento interno unilaterale, adottato dalla società e consegnato ad ogni dipendente al momento dell'assunzione, è stato violato per quanto riguarda la parte relativa ai sorveglianti, nel senso che questi si recano nei reparti di lavorazione, mentre invece l'art. 15 di detto regolamento lo vieta ».

domanda: « In che data è stato emanato questo regolamento ? ».

risposta: « L'8 gennaio 1946. Trattasi di un regolamento unilaterale tutt'oggi in vigore ».

domanda: « In tutte le sezioni dell'azienda ? ».

risposta: « No, in un solo stabilimento. In proposito la commissione interna aveva predisposto un testo di regolamento, modificato articolo per articolo, ma la direzione non ha voluto nemmeno entrare nel merito della discussione, per cui le cose sono rimaste al medesimo punto ».

domanda: « Tale progetto è stato preparato solo dalla vostra corrente o da tutti i membri della commissione interna ? ».

risposta: « Da tutta la commissione interna. Per concludere si auspica, da parte nostra, la possibilità di poter discutere con la direzione lo schema di regolamento interno come previsto dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.T. (C.G.I.L.) di Milano:*

« I cosiddetti regolamenti interni e gli ordini di servizio vengono utilizzati dal padronato per imporre ai lavoratori il regime di fabbrica che esso preferisce.

Questi regolamenti sono elaborati unilateralmente dalle direzioni senza che la commissione interna abbia alcuna possibilità di interferire. Le più importanti disposizioni contenute in essi sono solitamente in aperto contrasto con le norme contrattuali e di legge; ciò nonostante, il padronato si serve soprattutto di questi regolamenti per tentare di legittimare, sia pure formalmente, la propria azione coercitiva e repressiva contro i lavoratori, i loro diritti e le loro libertà ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *azienda chimica di Milano:*

« Non esiste un regolamento aziendale, nonostante che la commissione interna ne abbia sollecitato più volte la sua predisposizione.

La direzione in proposito ha risposto che l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 non stabilisce l'obbligo di predisporre un regolamento

disciplinare. Esistono, invece, una serie di ordini di servizio e di comunicati della direzione su singoli aspetti della disciplina aziendale ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda* di *Milano*:

« Non esiste nell'azienda un regolamento vero e proprio, inteso cioè nel senso di un codice e testo unico di norme regolamentari. Vi è, invece, una serie di norme aziendali che si è andata formando e consolidando attraverso la prassi, nel corso di lunghi anni, norme che attengono a una parte notevole della materia solitamente compresa nei regolamenti veri e propri.

Inoltre, molte norme di tipo regolamentare — quale, ad esempio, quella relativa alla timbratura del cartellino — derivano da accordi raggiunti e sottoscritti con la commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Bergamo*:

« Il regolamento interno è stato predisposto e controllato anche in collaborazione con la commissione interna precedente. L'attuale commissione ha denunciato gli articoli del regolamento interno che non riteneva conformi alla situazione in atto, ma tale denuncia è rimasta senza risposta.

Noi intendevamo modificare tutti gli articoli sopraccennati, ed in particolare modo l'art. 6 il quale prevede che il personale assunto espressamente per il lavoro notturno alternato e che abbia firmato all'atto dell'assunzione una dichiarazione in tale senso, verrà licenziato quando le esigenze del lavoro notturno vengano a cessare, oppure quando per mancanza di autorizzazione non sia più possibile effettuare il lavoro notturno.

Anche l'art. 25 deve essere revisionato. Esso stabilisce che: " Gli operai potranno essere licenziati in tronco a termine delle seguenti disposizioni qualora si rendano colpevoli delle mancanze contemplate nell'art. 24 e per contravvenzione al divieto di fumare di cui all'art. 10; per furto e frode in stabilimento o comunque ai danni dell'industria; per litigio con vie di fatto in fabbrica ". Invece, un operaio che a causa di una lite era stato sospeso dal lavoro per un anno, successivamente, dopo essere stato assolto in sede giudiziaria, venne riassunto in servizio ».

Dal colloquio con il *Sindacato tessili (C.I.S.L.)* di *Vicenza*:

« L'art. 2, comma 3, dell'accordo interconfederale — che prevede che determinati problemi siano esaminati preventivamente con le commissioni interne — non viene rispettato.

Anche le disposizioni relative all'esame preventivo dello schema del regolamento interno ed alle modifiche di orario di lavoro non vengono rispettate ».

Dalla memoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Vicenza*:

« È opportuno precisare che nelle fabbriche del vicentino i regolamenti interni in atto non sono stati approvati dalle commissioni interne e quindi sono da ritenersi illegali da un punto di vista sindacale e giuridico. Essi sono, inoltre, di un contenuto che contrasta nettamente con i principi democratici, contrattuali e costituzionali.

Va anche detto che, in certe fabbriche, i regolamenti interni cui si richiamano le ditte, anche per i provvedimenti disciplinari, non sono conosciuti né dai lavoratori, né dalle commissioni interne, né dalle organizzazioni sindacali ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda chimica di Venezia*:

« La commissione interna ha preso in esame in via preventiva il regolamento interno dello stabilimento, in stretto contatto con la direzione.

Non è stata fatta nessuna obiezione sulle singole norme del regolamento stesso, in quanto le stesse sono state trovate corrispondenti esattamente allo spirito del contratto collettivo e della legislazione sociale.

Nell'azienda è applicato il contratto di lavoro nazionale per gli addetti all'industria chimica del 27 ottobre 1954.

Non è stata segnalata, da parte delle maestranze, alcuna violazione alle norme del contratto stesso e qualche divergenza di interpretazione è stata risolta, d'accordo con la direzione, nel senso più favorevole ai lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metallurgica di Venezia*:

« Esiste un regolamento interno predisposto dalla società conforme ai contratti di lavoro; ma, per principio, non lo riconosciamo perché è stato predisposto unilateralmente ed i lavoratori lo hanno respinto. In quel regolamento devono essere chiariti i termini degli articoli del contratto, ma la direzione non ha accettato il nostro punto di vista ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *azienda metallurgica di Venezia*:

« Non conosciamo il regolamento in quanto esso è stato elaborato dalla direzione, e non abbiamo mai potuto conoscerne il testo.

Quando dobbiamo intervenire in merito ad eventuali punizioni irrogate ai lavoratori, chiediamo in base a quale articolo del regolamento o del

contratto di lavoro la sanzione è stata applicata. Poiché il regolamento è vecchio, in quanto risale al 1942, riteniamo che sia meglio richiamarsi al contratto di lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di Genova:

domanda: « Esiste un regolamento aziendale ? ».

risposta: « Sì, ma non ne abbiamo mai preso visione, salvo che per le disposizioni aggiunte recentemente ».

domanda: « Avete collaborato anche voi alla predisposizione di questi articoli ? ».

risposta: « Per qualcuno, sì ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda chimica* di Savona:

domanda: « Esiste un regolamento basato sul contratto di lavoro ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « L'avete concordato con la direzione ? ».

risposta: « La parte economica, sì ».

domanda: « Si tratta di un ordine di servizio ? ».

risposta: « Tutto quello che rappresenta una norma viene portato a conoscenza del personale ».

domanda: « Attraverso un regolamento ? ».

risposta: « No, il regolamento si identifica con il contratto ».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *azienda*:

« Il regolamento interno è in corso di elaborazione, in quanto si sta raccogliendo tutta la materia relativa che per lo più è già stata trattata e sviluppata con la commissione interna e, successivamente, è stata portata a conoscenza delle maestranze a mezzo di ordini di servizio interni pubblicati sugli albi aziendali.

Questi ordini di servizio interno sostituiscono, quindi, praticamente, anche se non ancora raccolti in opuscoli stampati, le norme del nostro regolamento interno per le quali la commissione interna non ha mosso alcuna obiezione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Firenze*:

« Non è in vigore attualmente nell'azienda un regolamento interno. Ne è esistito uno fino al 1950 ma, poi, la direzione, malgrado le proposte della commissione interna, ha ritenuto che non dovesse più avere applicazione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* della provincia di *Livorno*:

domanda: « Esiste il regolamento aziendale ? ».

risposta: « Sì, ma non è stato concordato con la commissione interna. Al di fuori di questo regolamento vi sono alcuni ordini di servizio della direzione che portano, a nostro parere, a snaturare il vero accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una media *azienda estrattiva* di *Livorno*:

« Per gli operai non è in vigore un regolamento interno, in quanto quello esistente riguarda solo il personale impiegatizio. Tale regolamento fa parte integrante delle condizioni di assunzione e contiene un'elencazione delle particolari provvidenze che la società riserva ai suoi impiegati in aggiunta alle norme di contratto e di legge. Esso viene discusso nei suoi periodici aggiornamenti con la commissione interna della sede centrale, la quale rappresenta la maggior parte del personale impiegatizio ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Roma*:

domanda: « Avete un regolamento interno ? ».

risposta: « No ».

domanda: « Ne avete fatto richiesta? Non ne avete sentito la necessità ? ».

risposta: « No, non l'abbiamo richiesto, perché, essendo osservate le norme contrattuali non abbiamo mai sentito la necessità di un regolamento interno ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Roma*:

domanda: « Avete un regolamento ? ».

risposta: « No ».

domanda: « Quando si verifica un'infrazione come si regola l'azienda e a quali disposizioni fa riferimento? ».

risposta: « Al contratto di lavoro di categoria ».

domanda: « Avete richiesto l'emanazione di un regolamento interno? ».

risposta: « Sì, ma ci è stato risposto di aspettare. Da notare che è dal 1951 che attendiamo una risposta ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Unione industriali di Napoli:*

« In un'azienda esiste un regolamento interno del 1927 che la commissione interna ha preteso di poter disdettare, ma la direzione si è rifiutata di predisporre un nuovo regolamento, in quanto le norme del vecchio non contengono alcuna disposizione in contrasto con il contratto collettivo di categoria ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalurgica di Bagnoli (Napoli):*

« Nell'azienda non esiste un regolamento interno, ma una certa disciplina si è ottenuta attraverso l'emanazione di una serie di ordini di servizio.

Pur trattando tali ordini materie regolamentari, anche senza assumere la forma di regolamento interno, la commissione interna non è stata mai preventivamente interpellata.

Abbiamo il dovere di chiarire che, circa gli ordini di servizio, abbiamo anche avuto delle discussioni con la direzione ma, soltanto raramente, per aspetti marginali, ci è riuscito di fare apportare delle modifiche ad essi. Ad esempio: tre o quattro anni fa la commissione interna ha richiesto alla direzione la preparazione di un regolamento interno, ma questa non ha dato seguito alla richiesta, asserendo non essere nostro compito di presentare istanze del genere.

La mancanza di un regolamento aziendale consente alla direzione di emettere a ripetizione ordini di servizio unilaterali che contengono solo doveri ed obblighi per i lavoratori, senza che questi abbiano la possibilità, attraverso i loro organismi rappresentativi, di discutere e di far valere i propri diritti ».

Dal colloquio con la direzione della medesima *azienda:*

« Nel nostro stabilimento non esiste un regolamento interno; ma, di volta in volta, vengono emanate, con ordini di servizio, norme ed istruzioni per l'applicazione dei contratti, per la sicurezza del lavoro e per lo svolgimento dell'attività produttiva. In questi ultimi tempi non risulta avanzata

alcuna richiesta dalla commissione interna per la formazione di un regolamento interno. Non escludiamo, però, che ciò possa essere avvenuto per il passato.

I rapporti con i lavoratori — specie per quanto riguarda la situazione del loro comportamento ai fini disciplinari — avvengono in base al contratto collettivo, integrato da norme contenute in ordini di servizio ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda chimica* di *Napoli*:

« Per quanto riguarda il regolamento interno sembra che ve ne sia uno che riguarda soltanto gli impiegati. Gli operai non conoscono tale regolamento perché esso è solo in possesso dei capi reparto che rivestono la qualifica di impiegati.

Dobbiamo rilevare che, nonostante il concordato interconfederale, la commissione interna non è stata interpellata o chiamata a collaborare alla formazione del citato regolamento interno. D'altra parte, è evidente che i singoli impiegati non potevano rifiutarsi di firmarlo all'atto dell'assunzione ».

16. - e) per la concessione delle ferie.

Dalla documentazione presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Aosta*:

« Il periodo delle ferie non viene mai stabilito di comune accordo con la commissione interna, anzi, ad esempio, un'azienda locale fa godere le ferie a rotazione a piccoli gruppi per volta, in modo che per tutto il corso dell'anno vi sono degli operai in ferie.

Spesse volte gli operai non vengono soddisfatti nella richiesta di effettuare le ferie in un determinato periodo per esigenze familiari.

Molti lavoratori si vedono anche costretti ad effettuare due o tre giorni di ferie per volta, a seconda di ciò che i capisquadra e la direzione decidono ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

« L'accordo interconfederale stabilisce che la commissione interna deve esaminare, preventivamente alla loro attuazione, l'epoca delle ferie. In particolare è precisato che le parti concordino che, qualora l'esame preventivo non porti a una soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della direzione dell'azienda di attuare provvedimenti che essa ritenga op-

portuni, così come resta salva la facoltà di azione sindacale da parte dei lavoratori. Vi è da rilevare poi che la direzione è sempre riuscita a far godere le ferie nell'epoca che ha ritenuto più opportuna ».

domanda: « È accaduto che le ferie siano state godute nel periodo invernale perché così stabilito dalla direzione ? ».

risposta: « Sì, per gli operai addetti alla sezione ricambi che dovevano effettuare il trasferimento dei macchinari. Desideriamo ancora aggiungere che siamo riusciti, per le ferie, ad ottenere il prolungamento di un giorno utilizzando la festività del 15 agosto ».

domanda: « In sede di interrogatorio generale è risultato, per quanto riguarda il turno ferie, comune a tutti gli operai, che esso viene fissato per una certa epoca di agosto. In particolare per gli impiegati, i quali hanno periodi di ferie più lunghi, la direzione avrebbe chiesto di frazionarle ».

risposta: « In effetti vi era una circolare interna che raccomandava alla direzione di cercare di suddividere in tre gruppi principali le ferie degli impiegati ».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *azienda*:

« La determinazione delle ferie collettive, tradizionalmente coincidenti con le settimane centrali del mese di agosto, viene effettuata ogni anno previo esame con la commissione interna, ai sensi dell'art. 2, n. 3, dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 ».

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una piccola *azienda chimica di Torino*:

domanda: « Quando debbono essere date le ferie venite preavvisati ? ».

risposta: « Il godimento delle ferie nella nostra azienda lascia molto a desiderare, anche per le esigenze dovute al tipo di lavorazione in essa effettuato ».

domanda: « Esse vengono però concordate ? ».

risposta: « Sì, le concordiamo con la direzione e per esigenze di lavoro vengono date per gruppi di lavoratori, magari anche per pochi giorni ».

Dai colloqui con i membri di commissione interna di una grande *azienda tessile di Vercelli*:

« L'accordo sulle commissioni interne non viene rispettato dalla direzione. Non siamo interpellati per le ferie che vengono date a scaglioni e a turno ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Vercelli*:

« Le ferie del decorso anno sono state frazionate nel tempo a seconda delle esigenze della produzione, ma la determinazione del periodo durante il quale si dovevano godere è stato concordato con la commissione interna ».

E dai colloqui con i dirigenti della stessa *azienda*:

« Le ferie si determinano d'accordo con la commissione interna tenendo presenti i bisogni dell'azienda.

Occorre precisare che, data la natura dell'attività svolta, spesso, nel mese di agosto e di settembre, si presenta la necessità da parte dell'azienda di fornire la merce agli acquirenti, per cui non è sempre possibile concedere le ferie proprio in quei mesi. In questo caso le ferie si frazionano nel tempo, cioè, vengono anticipate o posticipate. Concedere le ferie nei mesi di agosto o di settembre, può avvenire per qualche reparto ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

« La commissione interna viene regolarmente informata dalla direzione circa i periodi di ferie, tuttavia non può influire sulla data di concessione.

La commissione interna ha sempre chiesto che le ferie, date durante il periodo di chiusura dello stabilimento, venissero aumentate della giornata di ferragosto, che invece, attualmente viene compresa nel periodo feriale.

In questi giorni la direzione ha avvertito che per 300 operai e 10 impiegati, le ferie dovranno essere godute dal 15 al 30 giugno e ciò per ragioni di lavoro.

La commissione interna ha osservato al riguardo che, in base all'accordo interconfederale, si deve tener conto dei desideri dei lavoratori ed ha chiesto di essere convocata per conoscere il motivo dello spostamento. La direzione però si è limitata a ribadire quanto aveva già disposto, considerando il fatto come una eccezione e quindi negando la possibilità ai dipendenti di esprimere i propri desideri in ordine al periodo preferito ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda*:

« La commissione interna viene sempre interpellata in merito alla determinazione dell'epoca delle ferie. Nella nostra azienda vi è una regola costante e cioè che le ferie vengono fissate nella seconda-terza settimana d'agosto.

Vi è stato poi un altro intervento delle commissioni interne di tutti gli stabilimenti per il computo delle ferie in occasione degli scatti.

La questione ha assunto un carattere di vertenza, ma successivamente la commissione interna ha riconosciuto che l'applicazione fatta dall'azienda era avvenuta secondo il contratto ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« L'accordo interconfederale ha peggiorato quello in vigore precedentemente. Occorre dire che gli operai non vogliono più godere le ferie a ferragosto. Abbiamo indetto al riguardo un *referendum* e solo una metà dei dipendenti, precisamente settecentoventiquattro su 1000 dipendenti, ha risposto che non aveva difficoltà da sollevare sulla chiusura di ferragosto. La società sospende in questo periodo la sua attività ed in sede rimane il 15% del personale. La commissione interna dal canto suo fa il possibile perché in detto 15% siano compresi i lavoratori che possono fruire le ferie in agosto per ragioni di famiglia.

Siamo del parere che si dovrebbe arrivare ad un accordo tra le due parti nel senso che i lavoratori dovrebbero poter scegliere metà del periodo feriale, invece, accade che la commissione interna non viene neppure interpellata.

Le ferie sono distinte in personali e collettive. Per le personali, entrano in gioco i rapporti tra il capo e l'interessato, per le collettive, invece, vi è la chiusura generale dell'azienda ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « Per la determinazione delle ferie viene sentita la commissione interna ? ».

risposta: « Nell'azienda non vi è un periodo fisso per il godimento delle ferie, nel senso che il personale può godere del periodo di riposo nel corso dell'anno solare nell'epoca che preferisce, prevî accordi con la direzione.

La commissione interna interviene talvolta segnalando qualche desiderio.

Abbiamo una semi-chiusura degli uffici, a cavallo del ferragosto, ma sono sempre presenti circa 700 persone. La tendenza dell'azienda è di far godere integralmente le ferie al personale anche se qualche impiegato desidererebbe rinunciare a qualche giorno di ferie ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di Milano:

domanda: « La commissione interna è stata sentita per la determinazione dell'epoca delle ferie? ».

risposta: « Prima della guerra le ferie non venivano mai fatte fruire collettivamente e, in base ad una consuetudine, si raggiungeva un accordo con la commissione di reparto.

A seguito dell'aumento dei giorni di ferie, mentre ad una parte dei lavoratori vengono date collettivamente, per la rimanente parte si è seguito il vecchio sistema, nel senso cioè che esse potevano essere date dal 1° gennaio al 31 dicembre.

In quest'ultimo caso sono sorti dei contrasti e, cioè, qualcuno aveva lasciato per l'ultimo mese il suo periodo di ferie ed essendosi poi ammalato non le aveva potute godere, né gli sono state retribuite.

Da parte della commissione interna vi è stata una vertenza, peraltro non risolta, poiché si è arrivati ad un compromesso nel senso di dare le ferie totali fino al 30 novembre. Questo compromesso non funzionava perché l'azienda chiedeva nel mese di aprile di prenotare le ferie, il che creava degli inconvenienti.

Successivamente si è arrivati a questo compromesso e cioè che tutte le ferie non godute e non retribuite sarebbero state pagate.

Vi sono stati dei lavoratori che alla fine dell'anno non sapevano di avere ancora delle ferie da godere ».

domanda: « Vi è la tendenza a rinunciare alle ferie per farsele pagare? ».

risposta: « No, tranne il caso che qualcuno abbia bisogno di fare delle commissioni personali, nel qual caso chiede un giorno o più di ferie ».

domanda: « Il concetto delle ferie pagate e non godute è stato respinto da tutti, per cui il sistema di prendere un giorno di ferie per le proprie necessità significa in sostanza non goderne ».

risposta: « Nell'ambito aziendale vi sono diverse categorie di lavoratori, e cioè i giovani, che preferiscono fare un periodo unico e gli anziani che preferiscono fruirne frazionandole.

L'operaio intende prendere la sua vacanza quando vi è una festa infrasettimanale, anche se vi sono di quelli che non ne godono perché le condizioni economiche non glielo permettono.

Vi è, infine, chi le gode in estate quando vi sono i lavori di campagna, tanto più che la maggior parte del personale abita fuori città.

A proposito dei permessi la ditta è dell'avviso che essi possono essere concessi a chi ha già completato le ferie ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda* di *Milano*:

« Circa le ferie la società, ormai da alcuni anni, attua, intorno a ferragosto, una fermata collettiva anche per provvedere alle operazioni di grande manutenzione dello stabilimento.

Per l'epoca e la durata di tale fermata, di solito pari a 10 giorni circa, si tiene naturalmente conto dei programmi e delle esigenze di produzione, però in ogni caso la commissione interna viene preventivamente avvertita e, in quanto possibile, vengono adottate — come dimostra l'esperienza degli anni scorsi — gli accorgimenti dalla stessa suggeriti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Milano*:

domanda: « Per le ferie come vi regolate ? ».

risposta: « È una questione delicata. Per consuetudine le ferie le godiamo in agosto, tolto qualche elemento che rimane sul posto durante la chiusura dello stabilimento ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Vicenza*:

domanda: « Normalmente, la fissazione del periodo delle ferie è discussa con la commissione interna ? ».

risposta: « Il nostro contratto di lavoro prevede che il periodo di ferie vada dal maggio all'ottobre, sentita la commissione interna e compatibilmente con le esigenze del lavoro.

Quando lo stabilimento lavorava in pieno non vi erano discussioni per le ferie, ma essendo iniziato dallo scorso anno il periodo di crisi con orari ridotti, si è cominciato ad inserire il periodo di ferie in modo da sopperire ad eventuali periodi di sospensione o di disoccupazione ».

domanda: « La commissione interna è del parere che in questi casi eccezionali le ferie possano essere spostate ? ».

risposta: « Per principio no, in quanto riteniamo che le ferie debbano essere godute anche per praticare cure mediche o per altri motivi. È accaduto invece che il personale del reparto tessile ha iniziato le ferie in aprile e che i lavoratori di un altro reparto siano stati invitati a fruire le ferie o andare in disoccupazione ».

domanda: « D'estate le ferie coincidono con periodo di crisi o di normale lavoro ? ».

risposta: « Di solito in estate c'è crisi di produzione ».

domanda: « Quando venivano concesse normalmente le ferie era un periodo da voi desiderato o in quel periodo, secondo voi, arrivavano ordinazioni importanti ? ».

risposta: « Esiste un periodo di congiuntura che coincide con l'autunno e la primavera ».

domanda: « Nel periodo estivo, in questi anni, v'è più lavoro ? ».

risposta: « No, meno lavoro. Nel passato si lavorava molto d'inverno e molto d'estate, ora, invece, si lavora poco sia d'inverno che d'estate.

In particolare, l'anno scorso, le maestranze addette alla tessitura hanno goduto delle ferie in aprile perché la ditta ha fatto presente che in quel periodo vi era meno lavoro, perché si prevedeva un lavoro normale in estate ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « La commissione interna ha segnalato che negli ultimi tempi per la determinazione del periodo delle ferie non è stato chiesto, in taluni casi, il suo parere ».

risposta: « Al riguardo vi è da dire che la direzione aveva discusso con la commissione interna sulla necessità di porre in sospensione per due mesi un reparto dello stabilimento, con la conseguenza di una riduzione della attività lavorativa in un certo reparto ed i pochi lavoratori che lo componevano avevano espresso al capo reparto il desiderio anziché di « andare in disoccupazione » di godere delle ferie.

Sentiti gli operai di tutti i turni successivi, fu fatto presente alla direzione tecnica che tutti erano d'accordo di andare in ferie, esclusi pochi lavoratori che si potevano sistemare in altri reparti. La direzione in conseguenza di ciò stava per annunciare alla commissione interna la necessità che anche il reparto in questione dovesse andare o in sospensione o in ferie.

Quando la commissione interna è venuta a conoscenza di ciò, è intervenuta presso la direzione ».

domanda: « Le ferie possono avere un valore anche agli effetti curativi del personale ? Di solito il personale le ferie le desidera prendere nel periodo estivo ? ».

risposta: « Normalmente secondo il contratto vengono date da maggio ad ottobre ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-lurgica di Venezia*:

« In occasione delle ferie si sospende l'attività soltanto in qualche reparto e lo stabilimento di conseguenza non viene mai chiuso.

Le ferie vengono concesse regolarmente tenuto conto delle esigenze di lavoro.

La commissione interna non interviene per decidere il periodo, salvo casi singoli motivati, e lascia la decisione alla direzione. Così se un operaio desidera fruire delle ferie in un determinato periodo e il capo servizio non intende autorizzarlo, allora l'interessato si rivolge alla commissione facendo presente i suoi motivi particolari.

I membri della commissione interna lavorano nell'officina meccanica e quando desiderano andare in ferie si mettono d'accordo previo benestare del capo servizio ».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *azienda*:

« Non si è mai manifestata la necessità di sentire il parere della commissione interna poiché per tradizione il periodo feriale coincide con la stagione estiva.

Le ferie vengono godute, in taluni reparti, collettivamente in occasione della fermata annuale degli impianti per i lavori di manutenzione e cioè in agosto. Le ferie vengono concesse a rotazione a diversi operai che le chiedono per loro necessità personali, naturalmente rispettando le esigenze della lavorazione ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una piccola *azienda chimica di Venezia*:

« L'epoca delle ferie è stabilita dalla direzione e nessuna possibilità di intervento è concessa alla commissione interna. Il personale fruisce delle ferie spesso dopo trascorso l'anno di maturazione e sempre quando l'azienda lo ritiene opportuno ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-lurgica di Genova*:

domanda: « Le ferie vengono godute da tutti i lavoratori? ».

risposta: « Poiché il 70% delle maestranze è stato assunto fra i disoccupati e poiché questi al momento delle ferie erano ancora in fase di apprendimento del lavoro, per difficoltà di sostituzione fino a quest'anno le ferie non hanno potuto essere godute sempre regolarmente. Secondo le norme

contrattuali i lavoratori dovrebbero fruire delle ferie in un determinato periodo, mentre, invece, esse sono state frazionate in tutti i 12 mesi. Ci auguriamo che l'anno venturo, col pieno assestamento dello stabilimento, venga studiato un sistema per rimpiazzare gli assenti e si possano fruire le ferie nel modo più soddisfacente per i lavoratori ».

domanda: « Comunque, le ferie vengono date a tutti e non vi è rinuncia da parte di alcuno ? ».

risposta: « Per noi le ferie maturano in giugno e vengono frazionate da giugno a dicembre ».

domanda: « Allo stato attuale la commissione interna ha una certa influenza nell'assegnazione delle ferie ? ».

risposta: « Abbiamo avuto un lavoro enorme per questo. Nel nostro stabilimento la commissione interna si interessa anche di problemi vari. Siamo portati ad interessarci di fatti che non sempre riguardano strettamente i compiti della commissione interna, e facciamo del nostro meglio per accontentare il lavoratore ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Firenze:*

« Le ferie sono determinate unilateralmente dalla direzione che comunica alla commissione interna le varie epoche fissate e per la verità la commissione interna non ha mai, fino ad oggi, sollevato obiezioni ».

La commissione interna di una grande *azienda tessile di Prato (Firenze)* ha affermato:

« Per quanto riguarda le ferie, la direzione ha sempre comunicato alla commissione interna le disposizioni per quello che riguarda i giorni durante i quali i lavoratori devono godere le ferie, e la commissione si è dichiarata d'accordo; non altrettanto è avvenuto invece per quanto riguarda il pagamento delle ferie. Infatti quando il lavoratore è in ferie, egli non percepisce l'8 per cento in più del salario che, invece, l'azienda corrisponde quando egli lavora normalmente ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una media *azienda chimica di Livorno:*

« Le ferie vengono normalmente distribuite su tutto il corso dell'anno con una decisa accentuazione nei tradizionali mesi estivi e tenendo conto, nel miglior modo possibile, dei desideri espressi dai dipendenti.

I singoli lavoratori, o per essi la commissione interna, hanno modo di prospettare alla direzione eventuali spostamenti dei periodi di ferie, ma poiché, come abbiamo già accennato, le ferie vengono prefissate tenendo presente i desideri degli interessati, gli interventi sono stati pressoché nulli ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di Roma:

domanda: « In base all'accordo interconfederale, venite interpellati preventivamente per fissare i turni delle ferie? ».

risposta: « No, non siamo mai stati interpellati ».

domanda: « Proprio in uno stabilimento come il vostro, il problema dei turni diventa importante ».

risposta: « L'azienda applica il regolamento sulle ferie in questo senso: se una lavorazione deve essere sospesa per due giorni, ne approfitta per mandare il personale di quel reparto in ferie per quei due giorni ».

domanda: « La direzione vi ha consentito di discutere? ».

risposta: « No, non abbiamo discusso. Vi è da osservare che in certi casi le ferie vengono fruito un giorno al mese, ma si dà anche la possibilità di usufruirne durante l'anno. Vi è una parte di lavoratori che ha già esaurito tutti i 12 giorni loro spettanti ».

Dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « Come vengono distribuite le ferie? ».

risposta: « Per ogni reparto, le ferie vengono accordate in epoche fisse, e in generale esse coincidono con il mese di agosto e vengono date in due turni ».

domanda: « Esistono due regolamenti per gli impiegati, uno è di natura contrattuale retributiva ed uno è individuale riferito al rapporto di lavoro ».

risposta: « Trattasi in particolare di un premio che, stabilito con un accordo intervenuto con la commissione interna, viene corrisposto al personale e viene dato un quinto in più a coloro che hanno superato il 65° anno di età ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento meccanico* di Napoli:

« Negli ultimi due anni le ferie vengono godute dal personale durante il mese di agosto, tranne per quelli che a quell'epoca ne hanno già usufruito

durante l'anno. Lo scorso anno la direzione ha stabilito il turno delle ferie che poi successivamente è stato comunicato alla commissione interna ».

E dai colloqui con la direzione dello stesso *stabilimento*:

« Le ferie collettive, ammontanti a 10-12 giorni, sono state fissate sempre nel mese di agosto, periodo di gradimento dei lavoratori. Alla commissione interna è stata preventivamente comunicata l'epoca delle ferie e sono state concordate, anno per anno, le modalità del loro godimento e del relativo pagamento ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico di Napoli*:

« La regolamentazione dell'istituto delle ferie, così come viene preteso dalla direzione, non può soddisfare i lavoratori. Il periodo di ferie non viene fissato di comune accordo e le ferie sono usufruite normalmente in modo non continuo e per lo più in caso di malattia o di disgrazia in famiglia.

Il lavoratore deve prenotarsi con una settimana di anticipo e non sempre la sua richiesta è accolta, specialmente nei reparti di esercizio ove si giustifica il mancato accoglimento con "motivi di servizio". In realtà spesso la direzione non vuole disporre le sostituzioni degli assenti per ferie in quanto il personale destinato alle sostituzioni è limitatissimo. Al contrario accade, invece, che operai ai quali furono negate le ferie siano poi invitati improvvisamente ad usufruirle in periodi differenti da quelli richiesti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda chimica di Napoli*:

« Le ferie sono fruite collettivamente in agosto, in occasione della chiusura dello stabilimento. Vi sono poi i gruppi di operai che si occupano della manutenzione i quali le godono nel corso dell'anno.

Per la determinazione dell'epoca la commissione interna non viene mai interpellata ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile di Napoli*:

« Le ferie sono godute collettivamente dal personale in agosto, in occasione della chiusura di 15 giorni dello stabilimento.

La direzione sostiene che l'epoca è legata all'andamento della produzione, però, poichè le ferie debbono essere godute dai lavoratori, sarebbe opportuno che, anche in applicazione dell'accordo interconfederale, l'epoca fosse fissata dopo aver sentito il parere della commissione interna che può rendersi portavoce dei desideri dei lavoratori ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda*:

« Le ferie sono godute collettivamente dai nostri dipendenti nel periodo di chiusura dello stabilimento, che facciamo sempre ricadere nel mese di agosto, considerato il periodo più gradito ai lavoratori. Comunque, preventivamente, ne diamo comunicazione alla commissione interna in modo che possano esserci sottoposte eventualmente osservazioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-lurgica* di *Catanzaro*:

« In alcuni reparti le ferie non possono essere godute, ma noi interveniamo presso la direzione in quanto vi sono lavoratori i quali hanno diritto a ferie riguardanti molti anni di lavoro. In verità, un po' dipende dal carattere continuativo del lavoro ed anche dai capi reparto che non sanno distribuirle opportunamente ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una media *azienda estrattiva* di *Caltanissetta*:

« Di norma le ferie vengono regolarmente distribuite lungo il corso dell'anno, non facendosi luogo, per la necessità dei lavori, a sospensione di attività per periodo feriale.

Per quanto possibile col regolare svolgimento di detto programma vengono soddisfatte le aspirazioni individuali.

In casi particolari si è tenuto conto delle istanze avanzate dalla commissione interna di fabbrica ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda estrattiva* di *Cagliari*:

domanda: « Per le ferie la commissione interna ne discute con la direzione ? ».

risposta: « Per uno stabilimento dell'azienda, agli inizi dell'anno, abbiamo avuto sentore, fra gli operai, che si stavano dando le ferie, allora ce ne siamo preoccupati e abbiamo chiesto notizie alla direzione. Questa ha risposto che dato il gran numero di lavoratori non era possibile restringere a pochi mesi dell'anno il periodo delle ferie e quindi riteneva necessario mandare gli operai in ferie partendo dalla prima decade di gennaio fino alla metà di dicembre, distribuendo così le ferie su tre turni lungo tutto l'anno.

I lavoratori però non erano d'accordo in questa divisione delle ferie ed hanno chiesto che esse fossero concesse in un periodo che va dal 15 maggio

al 30 settembre. La direzione non ha accolto la proposta in quanto avrebbe dovuto tenere in ferie in quel periodo quattrocento persone al giorno senza poter far fronte agli impegni assunti nel programma produttivo. Abbiamo fatto notare che le ferie non sono state istituite per favorire il datore di lavoro, ma l'operaio, e che questi ha diritto di godersene in modo continuativo, ed anche ad averle pagate anticipatamente, come prevede il contratto di lavoro.

L'azienda però continua nel suo intendimento, e sta mandando i lavoratori in ferie nella prima decade di gennaio fino alla metà di dicembre ».

domanda: « Desideriamo conoscere il vostro parere su un punto preciso: la direzione si oppone a che le ferie siano godute in modo continuativo e desidera frazionarle? ».

risposta: « No, l'azienda è d'accordo anche a darle in modo continuativo, però a decorrere sempre dalla prima decade di gennaio ».

17. - f) per le tariffe di cottimo.

Dal colloquio con la commissione interna di una *miniera* della *Valle d'Aosta*:

domanda: « In questa azienda si lavora a cottimo? ».

risposta: « Sì, limitatamente agli operai occupati nell'interno della miniera; però le tabelle relative sono superate e pertanto abbiamo chiesto, già da due anni, di rivederle. Ci è stato risposto affermativamente, ma non siamo ancora approdati a niente di positivo.

Per gli esterni, invece vi è il premio di produzione, nel senso che più i cottimisti estraggono carbone e più essi guadagnano, perché il premio di produzione aumenta proporzionalmente. Questo nuovo sistema è entrato in vigore tempo fa, dopo mesi di trattative, durante le quali la società pagava degli acconti bassissimi. Comunque l'accordo è stato stipulato ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Torino*:

« Il problema dei tempi di lavoro riveste particolare importanza per la commissione interna ed è regolato dalle leggi in modo specifico. Quando i tempi sono provvisori, deve essere stabilito un periodo di assestamento alla fine del quale il tempo che risulta fissato diventa definitivo e, in relazione sia a quanto disposto dal contratto che dalle leggi, non può più essere modificato per nessun motivo a meno che non avvengano dei mutamenti sostanziali nella lavorazione.

In particolare desideriamo citare il caso di un'azienda la quale ha ritenuto ad un certo momento che per la sua complessità non poteva essere compresa nei contratti e nelle leggi, e che occorreva quindi stipulare appositi accordi. Di conseguenza ha formulato una proposta alla commissione interna di sperimentare una regolamentazione relativamente alla fissazione dei tempi di lavoro.

Al riguardo sono sorti contrasti tra la direzione e la commissione interna in merito al sistema da seguire per la determinazione di detti tempi e per le eventuali modificazioni nel caso che 'questi non risultassero adeguati ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Torino*:

« Molte volte per l'introduzione di nuovi sistemi di retribuzione, cottimo, incentivi, viene portato a conoscenza della commissione interna il progetto predisposto dalla direzione e una qualche discussione viene ammessa, però quasi sempre in un ambito molto limitato.

Per la verità ciò dipende anche dal fatto che le organizzazioni sindacali, su questa materia, non sono molto attrezzate tecnicamente. Infatti, se esse sono preposte per quello che riguarda un'impostazione generale sui sistemi retributivi, non lo sono per quanto concerne la tecnica del processo retributivo aziendale di cui hanno una conoscenza molto approssimativa. Questa situazione è anche causata dalla circostanza per cui i membri di commissione interna non hanno alcuna facoltà di circolare nello stabilimento e, non essendovi altri istituti sindacali, è estremamente difficile, specialmente nei tipi di lavorazione complessa e di lavorazione a catena, poter fare delle proposte che si adattino effettivamente a quelle che sono le condizioni di lavorazione, soprattutto per quello che riguarda la sua organizzazione complessiva ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Torino*:

Membro aderente alla C.I.S.L.: « Per la determinazione delle tariffe e dei tempi nella nostra azienda non viene sentita né la commissione interna né i lavoratori interessati. Ciò può dirsi avvenga come norma di carattere generale, sancita da tutti gli accordi che sono citati ».

Membro aderente alla C.G.I.L.: « Per quanto riguarda la modalità delle tariffe, la commissione interna non viene interpellata. La tariffa, infatti, viene stabilita dall'ufficio analisi tempi, senza interpellare né gli operai, né la commissione interna, anzi, questo è uno di quei punti su cui la direzione esclude nel modo più assoluto che i lavoratori e le commissioni interne possano intervenire per dare il loro giudizio ».

E dal colloquio con la direzione di uno stabilimento della stessa *società*:

« Circa gli interventi della commissione interna possiamo dire che hanno luogo tutti i giorni e che riguardano sempre piccole questioni. Forse l'unico intervento che le commissioni hanno svolto in forma specifica, non più sul piano del singolo caso ma sul piano generale, è stato a proposito della questione dei tempi di lavorazione. La direzione fu accusata di aver violato il contratto di lavoro e anche le disposizioni stabilite dal codice civile in materia di tempi di lavorazione. In particolare, le fu contestato di aver modificato i tempi, in numerosissimi casi, senza che fossero intervenute quelle modificazioni delle condizioni di esecuzione del lavoro che il contratto prevede e che legittimano la revisione dei tempi di lavorazione. Tale fatto, effettivamente, riteniamo possa essere segnalato come esempio di intervento per l'esatta applicazione del contratto di lavoro. In particolare vi è da dire che esso si è tradotto nella segnalazione di una serie di 62 casi in cui i tempi di lavorazione, ad avviso della commissione interna, erano stati revisionati in violazione al contratto di lavoro.

Questi casi furono, uno per uno, esaminati e discussi con i membri della commissione interna, e per ciascuno di essi vennero dimostrate le ragioni e le condizioni di variazione dell'esecuzione del lavoro che avevano dato origine alla revisione del tempo. Tali motivazioni apparvero totalmente fondate, tant'è che in questo senso vi furono anche dichiarazioni abbastanza esplicite da parte di membri di commissione interna.

In proposito occorre precisare che, nella maggior parte dei casi, nella vita di officina accade che quando un tempo è troppo breve l'operaio lo fa presente al proprio capo oppure spesso egli stesso chiede al cronometrista di procedere ad un apposito controllo. Se poi l'operaio non ha soddisfazione attraverso questo suo intervento verbale, può reclamare all'ufficio manodopera e alla commissione interna ».

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una grande *azienda chimica di Torino*:

domanda: « Il cottimo come viene regolato ? ».

risposta: « Si pratica il cottimo collettivo e di reparto individuale, oltre al cosiddetto cottimo di posto ».

domanda: « L'operaio è in grado di controllare questi vari tipi di cottimo ? ».

risposta: « Sì, dall'apposito listino che gli viene tempestivamente consegnato ».

domanda: « Quando variano le singole tariffe, la commissione interna è interpellata ? ».

risposta: « Quasi mai ».

domanda: « Avete conoscenza preventivamente dell'eventuale taglio delle tariffe ? Gli operai possono protestare direttamente o rivolgersi a voi ? ».

risposta: « Sì, si sono verificati casi in cui la commissione interna è stata interpellata ».

domanda: « Esiste una possibilità di controllo dei tempi, e da parte dei rappresentanti dei lavoratori è consentito intervenire ? ».

risposta: « Vi sono alcuni lavoratori che per guadagnare di più hanno aumentato il ritmo di lavoro, ma poi si è verificato che una piccola modifica tecnica ha portato ad un taglio del loro tempo di lavoro ».

domanda: « Spesse volte accade che l'operaio si danneggia e danneggia gli operai meno capaci; ciò in quanto la ditta prende come operatore tipo l'operaio più veloce e spesso volte l'operaio diventa più veloce a scapito anche della sua salute ».

risposta: « Sì, questo si è verificato varie volte ».

Dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *società*:

« Vengono effettuate allo stabilimento lavorazioni a cottimo, e le relative tariffe sono stabilite in base a misurazioni di tempi e a valutazioni del valore delle mansioni.

Generalmente le lavorazioni a cottimo sono individuali; esiste però qualche caso di cottimo collettivo per piccoli gruppi di operai.

La determinazione delle tariffe e dei tempi è effettuata dal personale tecnico dell'azienda, il quale generalmente illustra agli operai interessati la tariffa ed il modo di lavorare prima di emettere la tariffa stessa. In certi casi la tariffa è discussa con la commissione interna prima della sua emissione.

Le tariffe di cottimo seguono un andamento lineare per cui ad un aumento della produzione consegue un aumento costante del guadagno di cottimo, ma non della retribuzione complessiva. Quest'ultima, infatti, è composta dall'utile di cottimo e da una paga individuale che viene corrisposta per tutte le ore di presenza e che quindi resta ad ogni livello di produzione.

Le tariffe di cottimo vengono modificate in più o in meno esclusivamente quando si verificano mutamenti sostanziali nella natura delle lavorazioni alle quali esse sono applicate ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Vercelli*:

« La ditta, malgrado le nostre richieste, non concede ai lavoratori nessun premio di produzione e nessun incentivo. Presso l'azienda non viene praticato il lavoro a cottimo.

A nostro parere, oggi un lavoratore medio non può sopportare senza alcun danno un lavoro di 8 ore, tanto più che, come avviene nella nostra azienda, qualche volta il datore di lavoro va a cronometrare il lavoro di un operaio e di un'operaia e nel caso che il rendimento, a suo giudizio, non risulti soddisfacente, si rivolge alla commissione interna perché intervenga opportunamente presso il lavoratore.

Ciò evidentemente non è possibile, perché il rendimento del lavoratore non può essere uguale per 8 ore di seguito di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.L.* di *Milano*:

« La determinazione dei tempi e delle tariffe di cottimo non seguono una pattuizione tra le parti interessate, ma sono sempre definite unilateralmente dal datore di lavoro con tutti gli inconvenienti che ne derivano. I datori di lavoro sulla materia non intendono accettare alcun accordo preventivo con le commissioni interne ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Milano*:

« Nella definizione dei limiti del cottimo, dei sistemi di lavorazione, vi è una regolamentazione che oramai può considerarsi inadeguata, anche perché non esiste possibilità di trattare questa materia da parte della commissione interna.

In particolare questa mancanza di contatto la si riscontra per la questione dei cottimi. Nelle industrie milanesi vi è un gran numero di operai che lavora a cottimo che rappresenta il 50 per cento di tutti i lavoratori.

Non esiste tariffa di cottimo che sia stata discussa con la commissione interna, poiché la determinazione delle tariffe è ritenuta dai datori di lavoro una questione di loro completa competenza, non solo, ma le eventuali riduzioni non vengono più motivate sulla base della legge, ma in relazione al guadagno dei lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

« La commissione interna svolge la propria attività in special modo quando la direzione intende cambiare le tariffe di cottimo. È da notare che i tagli dei cottimi avvengono quasi sempre in modo ingiustificato.

In proposito osserviamo che nella produzione esiste una gamma grandissima di tariffe di cottimo, ed a nostro giudizio un lavoratore deve avere una dimostrazione dei motivi che hanno portato al taglio di una tariffa di cottimo. D'altra parte il sindacato non esiste in fabbrica e la commissione interna si trova nella impossibilità di svolgere il suo compito ».

Dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

« Alle commissioni interne è sempre riconosciuto il diritto, per qualsiasi tariffa di cottimo, di assistere alla revisione dei tempi per tutte quelle tariffe che ritengono inesatte e di prendere contatti con l'ufficio metodi, per cui si può dire che, dato il loro intervento seppure indiretto, le tariffe di cottimo sono concordate, accettate e valutate dai membri della stessa commissione interna.

Non è esatto che le bolle di cottimo non siano conosciute dagli operai. D'altra parte i membri di commissione interna sono stati invitati a fare presente tutti i casi in cui un operaio non è a conoscenza della propria bolla di cottimo.

Se la commissione interna ha questo diritto e lo esercita è perché i tempi e le tariffe si devono conoscere ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Nel passato la commissione interna esaminava le tabelle di cottimo con il cronometro, ma successivamente, per vari motivi, si è visto che il cronometro non si doveva più adoperare, inquantoché sembrava che non fosse il sistema più corretto.

Purtroppo da parecchi anni a questa parte le tabelle di cottimo sono state predisposte solo dalla ditta e la commissione interna non ha mai dato un contributo al riguardo.

Noi riteniamo che non sia possibile contestare una tabella dei cottimi senza misurare il tempo di lavoro, in quanto se non si è in possesso di dati oggettivi circa il ritmo di lavorazione, sforzo, ambiente, si hanno solo valutazioni soggettive ».

Dal promemoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Bergamo*:

« È opportuno fare alcune precisazioni sul lavoro a cottimo dicendo che poche ed insignificanti sono le fabbriche in cui il cottimo viene trattato. In questi casi il cottimo viene unilateralmente fissato dalle direzioni senza alcuna discussione con il lavoratore interessato, con gruppi di lavoratori o con la commissione interna.

Tale situazione comporta delle imposizioni che si ripercuotono in una intensificazione del ritmo di lavoro, a vantaggio dell'azienda e, nella maggioranza dei casi, riducendo la retribuzione complessiva del lavoratore in rapporto al maggiore sforzo fisico.

In tutte le aziende, anche più importanti, le tariffe di cottimo vengono determinate unilateralmente dalle direzioni aziendali, senza nessuna consultazione con la commissione interna ».

Dal colloquio con l'*Associazione dirigenti di aziende industriali di Bergamo*:

domanda: « Sul problema dei sistemi di retribuzione la commissione interna può intervenire ? ».

risposta: « I sistemi di retribuzione sono due e cioè a cottimo e ad economia. Quando la modificazione di retribuzione non soddisfa il lavoratore allora interviene la commissione interna ».

domanda: « Non sarebbe bene invece interpellare prima la commissione interna quando si tratta di cambiare i cottimi ? ».

risposta: « Non siamo d'accordo perché se nei nostri stabilimenti fissiamo delle tariffe di cottimi e il cottimista è d'accordo, tutto procede regolarmente ».

Dal colloquio con il rappresentante della *U.I.L. di Vicenza*:

« Il lavoro a cottimo è molto praticato e può essere considerato il normale sistema di retribuzione dell'industria tessile. Come tutti gli incentivi, anche il cottimo, particolarmente quello individuale, è uno dei più comuni sistemi di maggior sfruttamento del lavoratore, anche se garantisce al medesimo un guadagno in parte proporzionato alla produzione.

Le aziende però tendono a restringere al massimo le tariffe di cottimo attraverso il taglio dei tempi di lavorazione, per cui il maggior sforzo fisico del lavoratore non trova una proporzionale quantità di guadagno.

Si ritiene che la produzione del lavoratore sia spinta al massimo soprattutto con la lavorazione pressoché normale a due telai, con l'aumento sensibile della velocità delle macchine, con la pressione costante che viene esercitata sul lavoratore attraverso l'organizzazione delle aziende.

Certamente il guadagno attuale dei lavoratori tessili non soddisfa non soltanto i bisogni, ma nemmeno in una relativa giusta misura, lo sforzo fisico e mentale che essi compiono.

Grave disagio si riscontra tra i lavoratori su questo argomento anche perché la commissione interna e i lavoratori non possono trattare con le

direzioni aziendali i tempi di lavorazione o le tariffe di cottimo, ma soltanto subirle non conoscendone nemmeno la loro entità ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Vicenza*:

domanda: « È stato segnalato che le commissioni interne non discutono con le direzioni per quanto si riferisce alle mense, ai cottimi, ai turni, ecc. ».

risposta: « Le aziende industriali si attengono strettamente a quelli che sono i compiti dell'art. 2 dell'accordo interconfederale. Occorre notare poi che la determinazione dell'orario di lavoro dei cottimi non rientra nei compiti delle commissioni interne. Possiamo però dire che nei normali rapporti fra la direzione e le commissioni interne questi elementi sono discussi. Segnalazioni diverse all'Associazione industriali non risultano ».

Dalla relazione presentata dalla *C.G.I.L.* riguardante un grande *stabilimento meccanico di Genova*:

« L'applicazione del nuovo criterio di cottimi è del tutto arbitraria e la direzione, infatti, senza aver apportato sostanziali miglioramenti di impianti, ha ridotto in modo notevole i tempi di lavorazione, apportando dei tagli che raggiungono persino punte del 50 per cento.

Inoltre non viene rispettato il periodo di assestamento del cottimo di 4 mesi, fissato dal contratto di lavoro, e quindi un dato lavoro viene distribuito volta a volta a diversi operai con tempi diversi ma ogni volta inferiori, in modo da portarli al limite estremo.

La commissione interna non può intervenire per contrattare i tempi e si trova in notevoli difficoltà, quando si tratta di far rispettare almeno il diritto ad un realizzo minimo per l'operaio.

A dimostrazione di ciò, basta dire che nello stabilimento l'organizzazione per la rilevazione dei tempi opera da lungo tempo ed i cottimi sono bloccati, mentre vengono rilevati ed emessi nuovi tempi di lavorazione.

La direzione dell'azienda ha promesso che i nuovi cottimi sarebbero stati definiti, ma attualmente solo il 28 per cento degli operai lavora con cottimi nuovi e nessuna bolla è ancora stata emessa con il tempo stabilizzato e definitivo ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda metalurgica di Genova*:

domanda: « Cosa potete dirci circa la forma di cottimo? ».

risposta: « Abbiamo discusso il cottimo per tre mesi, ma non siamo arrivati ad un accordo fra la direzione e la commissione interna. La direzione

ha sostenuto di avere fatto tutto il possibile data la situazione esistente nell'azienda. Ne abbiamo preso atto, perché sappiamo che sostenere un mercato con vecchi impianti richiede dei sacrifici che per un po' di tempo sono stati accettati dai lavoratori.

Dopo due o tre mesi abbiamo accertato i difetti e la direzione ha proceduto anche a qualche ritocco. Così abbiamo avuto mesi in cui il guadagno era minimo e mesi in cui il guadagno era soddisfacente.

A seguito dei diversi ritocchi che hanno avuto luogo sono due mesi che la paga ha raggiunto un livello soddisfacente ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Savona*:

« Le direzioni di varie aziende si sottraggono all'obbligo di trattare con le rispettive commissioni interne la fissazione dell'orario di lavoro e la determinazione dei ritmi di lavoro, mirando in tal modo ad ottenere maggiori utili derivanti sia dagli abusi delle ore straordinarie che dal maggior rendimento del lavoro ».

Dal colloquio con il rappresentante della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Prato (Firenze)*:

« Raramente le commissioni interne riescono a trattare con le direzioni aziendali circa l'applicazione delle tariffe di cottimo. In linea generale tali tariffe vengono imposte o variate ad arbitrio della direzione e molto spesso ad insaputa del lavoratore. In molti casi i cottimi vengono sostituiti da premi di produzione fissati arbitrariamente dalla direzione e di frequente pagati "alla mano". Moltissime aziende hanno abolito il cottimo come forma di retribuzione e, pur retribuendo il lavoratore ad economia, esercitano uno stretto controllo, oltre che sulla qualità, anche sulla quantità della sua prestazione ed arrivano di regola, anche se non ufficialmente — attraverso disposizioni scritte — ad imporre una determinata norma di produzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *grande azienda tessile di Firenze*:

« In un'azienda locale si lavora a cottimo e anche coloro i quali lavorano a giornata percepiscono ugualmente il cottimo.

In genere i lavoratori non sono soddisfatti di ciò e la ragione deve ricercarsi nel fatto che, mentre la produzione è aumentata individualmente, non è aumentata proporzionalmente la paga al lavoratore.

Nè la commissione interna nè il lavoratore conoscono l'ammontare del guadagno lavorando a cottimo, ad eccezione dei lavoratori occupati nel reparto rammendo.

Un'altra lamentela concernente il cottimo riguarda i lavori dei tipi di nuova produzione per i quali la direzione non interpella la commissione interna. In tale modo il lavoratore quando è addetto ad un lavoro di tipo di nuova produzione, non è a conoscenza del relativo tempo occorrente e ciò anche perché manca il cartellino previsto dagli accordi contrattuali.

A nostro parere il cottimo individuale obbliga il lavoratore ad un determinato sforzo fisico e nervoso che non è giovevole alla sua salute ».

Dalla memoria presentata dal *Sindacato provinciale minatori (C.G.I.L.)* di Livorno:

« In un'azienda locale le tariffe di cottimo vengono imposte e non discusse con i lavoratori e, oltre a stabilire un basso salario, non sono comprensibili per la maggior parte dei lavoratori.

Vi è inoltre da osservare che il personale addetto ai lavori del sottosuolo riceve un premio di produzione che non è calcolato in base al lavoro effettivamente svolto, ma assegnato a giudizio insindacabile dei dirigenti e attraverso discriminazioni, poiché si è riscontrato che lavoratori e gruppi di lavoratori destinati allo stesso lavoro hanno percepito un salario che si differenzia l'uno dall'altro. Ne consegue che lo stipendio mensile dei minatori del sottosuolo non supera la cifra di lire 45.000.

È stato poi accertato che a detto personale, nei confronti del quale viene praticato il sistema del cottimo, per non avere effettuato un determinato quantitativo di produzione, non è stato corrisposto il 16 per cento in più della paga, così come è previsto dall'art. 14 del contratto di lavoro di categoria.

Solo di recente, su pressioni della commissione interna, l'azienda ha riconosciuto tale diritto senza però corrispondere gli arretrati già maturati dai lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-lurgica* di Livorno:

domanda: « In merito ai cottimi vi è stata qualche variazione ? ».

risposta: « Sulla questione delle variazioni dei cottimi anche di recente abbiamo potuto verificare che, da parte della direzione, in un reparto dove lavorano circa 200 persone, non sono stati rispettati tutti gli accordi vigenti e ai lavoratori sono state decurtate dalle 5.000 alle 7.000 lire, attraverso l'espedito di inserire, nella media, delle macchine che a norma di contratto non dovrebbero esservi incluse.

Siamo intervenuti presso la direzione energicamente, perché volevamo che fossero applicati interamente gli accordi, ma senza alcun risultato ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « Cosa potete dirci in merito alla questione del tempo standard? ».

risposta: « Nella valutazione dei tempi si praticano sistemi che sono noti ovunque. Trattasi di cottimi e di sistemi-tariffe concordati anche con la commissione interna e c'è la possibilità di accertare se le tariffe sono più o meno eque. Per quanto riguarda il problema dello sforzo, il personale non raggiunge, secondo noi, punte molto elevate ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalurgica di Terni*:

« I nostri stabilimenti siderurgici si dividono in due settori: quello siderurgico e quello meccanico. Potremmo dire che ne esiste un terzo, quello dei settori non produttivi, per i quali vige un altro tipo di cottimo.

Comunque, nei due settori fondamentali, il cottimo assume aspetti diversi.

I lavori che vengono effettuati sono i più vari ed è evidente che il bollettino di cottimo va discusso di volta in volta tra lavoratore e dirigente. E non si tratta, generalmente, di lavori a catena, ma di lavori che si fanno oggi e poi potrebbero non farsi più.

I bollettini di cottimo vengono stabiliti in base all'equilibrio. Questo vale anche per il settore acciaio. Quando il cottimo si sbaglia in meno, lo si riporta sulla media fissata, così pure nel caso contrario. È questo il criterio generale che si usa. Abbiamo due settori, quello dei prodotti refrattari e quello della ghisa malleabile e impianti termici, nei quali la produzione viene **effettuata in serie**.

Per questi reparti ogni qualvolta abbiamo chiesto di discutere i cottimi con la direzione, questa non si è mai rifiutata. Ma ciò non significa che abbia accettato le nostre proposte.

In molti casi la direzione, anziché sentire il parere della commissione interna, preferisce risolvere il problema direttamente con il lavoratore ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica di Roma*:

« Nella nostra azienda vi sono alcuni reparti dove i lavoratori sono pagati a cottimo ed altri, come il reparto montaggio, ove si lavora a cottimo: ma agli operai viene corrisposto il premio di produzione.

Occorre rilevare che non si è arrivati ancora a fissare un sistema che consenta ad ogni operaio di conoscere il suo guadagno. Abbiamo chiesto di stabilire per ogni gruppo i tempi di lavorazione e di fissare una specie di cottimo ad incentivo, ma la direzione sostiene che ciò è impossibile. Di fatto la direzione stabilisce una percentuale media per tutto il reparto, e poi il capo reparto ha la facoltà di distribuirla a sua discrezione. La commissione interna non può esprimere su tali questioni alcun giudizio, in quanto non ha la possibilità di controllare la produzione e neppure può contestare alla direzione quali siano i lavoratori meritevoli ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Napoli*:

« La più significativa violazione contrattuale concerne il taglio del cottimo e la mancata sua regolamentazione.

Infatti la fissazione del cottimo avviene attraverso un'arbitraria ed unilaterale sistemazione dei tempi di lavorazione senza discussione, né con le organizzazioni sindacali, né con le commissioni interne ».

Dai colloqui con l'*Associazione dirigenti di aziende industriali* di *Napoli*:

« I sistemi di cottimo sono molto diffusi nell'industria siderurgica soprattutto per certe determinate produzioni.

Normalmente si procede in questo modo: conoscendo la misura degli appalti e partendo da questo massimo si costruisce un diagramma, in ciascun mese, in relazione alla paga conglobata.

Dopo breve instabilità, essa diventa fissa salvo il caso che per nuovi impianti sia previsto il periodo di assestamento.

In questa materia le commissioni interne normalmente intervengono; spesso fanno obiezioni e, se il cottimo non è accettato, il sistema viene sospeso da parte della direzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico* di *Napoli*:

« Il cottimo viene stabilito, reparto per reparto, teoricamente dai lavoratori, assistiti dalla commissione interna, nonché dalla direzione dell'azienda. La discussione, però, non avviene su di un piano di sostanziale parità, in quanto ai lavoratori ed alla commissione interna mancano elementi tecnici di valutazione sulla possibilità dei lavoratori e sullo sforzo fisico a cui sono esposti.

Solo recentemente, in occasione della determinazione del diagramma di cottimo di un reparto, la direzione ha acconsentito di fornire alla commissione interna i dati tecnici circa la produzione di un treno di laminazioni.

La direzione, in seguito a sollecitazioni della commissione interna ha stabilito di pubblicare mensilmente i dati di produzione dei vari reparti dello stabilimento.

La discussione del cottimo avviene tra una delegazione dei lavoratori interessati, assistiti dalla commissione interna, e la direzione ».

18. - g) per i premi di produzione.

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *industria estrattiva* di Aosta:

domanda: « È stata formulata una lamentela nel senso che le ore di lavoro saranno portate da 40 a 44 e che la misura del premio di produzione sarà ridotta ».

risposta: « Se dovesse esserci qualche variazione, verrebbe chiarita subito, perché i lavoratori sanno che possono discutere con la direzione. Nell'azienda è in vigore un premio di produzione fissato fra la direzione e la commissione interna ».

Dai colloqui con i membri di commissione interna di una media *ditta meccanica* di Torino:

« Da oltre un anno è in vigore un sistema che fissa il premio di produzione in base ad una percentuale del 47% in più della paga base. Tale sistema è stato applicato d'accordo con la direzione ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda chimica* di Torino:

« Abbiamo cercato di far capire ai lavoratori che il premio di cointeresamento non è un puro cottimo, perché altrimenti esso dovrebbe aumentare soltanto in relazione al rendimento del lavoratore ».

domanda: « I lavoratori lo chiamano super cottimo ».

risposta: « Ma è inesatto. Ciò è dimostrato dal fatto che se ammettiamo che il rendimento non aumenta, ma che la produzione subisce un incremento sia perché si lavora più ore, sia perché si assumono altri operai, in quel momento il premio aumenta, senza sforzo particolare dell'individuo ».

domanda: « A vostro avviso ha notevole importanza il miglioramento tecnologico ? ».

risposta: « È previsto che si possono effettuare delle correzioni trimestrali ».

domanda: « Vengono corretti anche gli apporti tecnologici? La commissione non chiede al riguardo delle delucidazioni? ».

risposta: « Dalla istituzione del premio di cointeressamento abbiamo fatto presente che i membri della commissione erano liberi di recarsi negli uffici per controllare i dati di produzione, ma essi non si sono mai avvalsi di tale facoltà ».

Dalla memoria presentata dall'*Associazione provinciale industriali lombarda di Milano*:

« La produzione chimica è in continuo aumento, quasi sempre dovuto al perfezionamento degli impianti, all'aggiornamento dei processi di lavorazione e, talvolta, anche all'incremento del numero dei lavoratori o al moltiplicarsi delle iniziative imprenditoriali. Si sarebbe dovuto, invece, verificare una cristallizzazione delle quote dei premi di produzione, a parità di personale o di impianti aggiornati, o ad una loro graduale diminuzione.

La maggior parte delle vertenze collettive denunciate, che hanno avuto luogo negli ultimi cinque anni, riguardano istanze per l'aumento o per la istituzione dei premi di produzione, non legati al rendimento dei singoli e neppure a quello generale; di fatto l'ammontare dei premi aziendali è in continuo accrescimento e con soddisfazione dei lavoratori.

Gli aumenti collettivi sono, in genere, concordati con la commissione interna; rispecchiano, sovente, un periodo di più favorevole andamento della produzione e del mercato e premiano sempre una dimostrata buona collaborazione da parte delle maestranze ».

Dal colloquio con la direzione di una media *ditta meccanica di Milano*:

« Nel 1947, quando è nata la forma dell'incentivo, si era stabilito con la commissione interna di corrispondere un incentivo fisso per tutto il personale della fabbrica, ripartito secondo il numero delle ore lavorate da ciascun lavoratore. Successivamente la commissione interna ha fatto notare che il sistema di ripartizione non era giusto ed allora abbiamo stabilito di calcolare un *quid* di paga secondo la retribuzione oraria ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L. di Bergamo*:

« Presso l'azienda locale è stata svolta un'azione riguardante sia il miglioramento del premio di rendimento, il quale era stato diminuito in modo sensibilissimo dalla direzione, sia il premio *una tantum* che la direzione con una decisione unilaterale aveva ritenuto di non concedere più malgrado l'accordo al riguardo esistente.

Il premio di rendimento per il suo congegno non è controllabile nemmeno dalla commissione interna, in quanto le formule che lo compongono richiedono, per un serio controllo, la conoscenza di una visione panoramica della vita economica e produttiva dell'azienda che solamente alcuni alti dirigenti possono avere.

La richiesta della commissione interna era di modificarne il congegno, semplificarlo, renderlo comprensibile ai lavoratori; inoltre si richiedeva di porre un punto fermo nello svolgimento della percentuale, determinando un *plafond* minimo al di sotto del quale non si potesse scendere. Nel 1945 si ottenne il *plafond* minimo pari al 20%, dopo una lotta durissima durata un mese con l'abbandono dello stabilimento da parte della direzione e dopo lunghissime sedute in Prefettura. Dopo un'altra lotta sindacale durata circa un mese, nel 1955, si ottenne una piccola modifica al congegno, che non cambiava comunque la situazione.

In tale occasione la direzione, non volendo distinguersi dalla maggioranza delle grandi aziende del paese, scese al compromesso e giunse all'accordo separato non tenendo conto, anzi in dispregio, della maggioranza della commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società tessile* di Bergamo:

« Nell'azienda, attualmente, sono corrisposti dei premi di qualità alle operaie dei reparti di tessitura, filatura, taglio velluti e di altri piccoli reparti; le loro tariffe di cottimo sono stabilite dal calcolo della velocità delle macchine e dall'articolo in lavorazione.

Queste tariffe sono fissate dalla direzione dopo accurati controlli, ma con criteri abbastanza unilaterali, i quali non consentono alle operaie, almeno per alcuni articoli, un guadagno sufficiente. Nel reparto filatura esiste un premio massimo di 2.500 lire ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico* di Venezia:

« Per quanto concerne il premio di produzione, esso è commisurato alla produzione dei vari tipi di lega in tonnellaggio mensile.

Tutti gli addetti ai servizi giornalieri, ausiliari, ecc., percepiscono una retribuzione in meno rispetto agli altri addetti alla produzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di Savona:

« Il premio di produzione è mensile ed è denominato di attività. La commissione interna ha presentato una richiesta di aumento, che è stato

concesso a tutti i lavoratori in eguale percentuale, non però, nella misura richiesta. Il premio fu istituito nel 1945 e la sua misura, a tutt'oggi, è stata quadruplicata ».

domanda: « Vi sono altre forme di premi? ».

risposta: « Sì, in un reparto esiste il premio denominato di metraggio, mentre un altro premio è dato agli addetti alla centrale. Questi premi sono chiamati di reparto e la loro misura differisce a seconda se trattasi di uomini o di donne.

Le donne sono quelle che lavorano di più. Esse sono addette alla confezione del prodotto e non percepiscono lo stesso premio di produzione degli uomini, quantunque la loro produzione debba essere eguale a quella degli operai ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *media società chimica di Napoli:*

« Nello stabilimento esiste un premio di produzione corrisposto mensilmente, il cui ammontare varia da 17 a 80 lire in media sia per gli operai sia per gli impiegati.

La commissione interna, però, non conosce il meccanismo né i coefficienti in base ai quali è calcolato il premio. Da notare che in questi ultimi tempi vi è stata una diminuzione di tale premio, nonostante sia aumentata la produzione ».

19. - h) per l'orario di lavoro.

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Aosta:*

« Gli orari di lavoro non vengono discussi con la commissione interna ma sono applicati unilateralmente da parte della direzione. La commissione interna non ha alcuna possibilità di entrare nel merito degli stessi ».

Dai colloqui con i dirigenti della *C.I.S.L.* di *Torino:*

« La fissazione dell'orario di lavoro solo in qualche caso viene discussa con la commissione interna, in quanto generalmente questa riceve semplicemente una comunicazione. Qualche maggiore possibilità di discussione vi è talvolta, per quello che riguarda i turni, ma nella maggior parte dei casi essi vengono modificati portandone puramente a conoscenza l'organismo aziendale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria meccanica* di *Torino*:

« Per le modifiche all'orario di lavoro il caso tipico è stato quello degli impiegati che, dall'orario continuato, prima effettuato, sono passati all'orario spezzato. La questione è stata discussa in parecchie riunioni tra la commissione interna e la direzione, e siamo riusciti ad ottenere alcune concessioni extra contrattuali quali, ad esempio, l'esenzione della bollatura della cartolina all'uscita a mezzogiorno, la tolleranza di un massimo di dieci minuti di ritardo al mese, la corresponsione di un'indennità di orario diviso e l'istituzione di particolari servizi per il trasporto degli impiegati. Inoltre si è ottenuta anche la riduzione di orario di un quarto d'ora al giorno rispetto alla precedente durata complessiva ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Torino*:

domanda: « Circa l'orario di lavoro, effettuate dei turni e pertanto un orario diviso? In particolare nel reparto filatura qual'è l'orario di lavoro? ».

risposta: « In questo reparto vi sono due turni lavorativi ».

domanda: « E nel reparto tessitura? ».

risposta: « Lo stesso due turni ».

domanda: « Le donne fino a che ora lavorano? ».

risposta: « Fino alle 22. Vi sono però dei periodi in cui anche le donne lavorano oltre l'orario stabilito ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M. (C.G.I.L.)* di *Milano*:

« Una materia sulla quale le aziende sistematicamente rifiutano le possibilità d'intervento e d'accordo offerte dalla commissione interna è quella relativa agli orari di lavoro, sia per quanto riguarda la loro durata che per la fissazione delle modalità d'inizio e di termine dell'orario stesso. Così, le direzioni pretendono in generale di poter sospendere dal lavoro le maestranze o ridurre l'orario senza il preventivo accordo con la commissione interna. Nei casi più favorevoli si limitano alla semplice comunicazione dei provvedimenti in corso o che stanno per essere attuati ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta meccanica* di *Milano*:

domanda: « Avete un regolamento interno? ».

risposta: « Sì, ma in parte è superato. In particolare non siamo d'accordo

sul punto riguardante l'ora di inizio e di termine del lavoro che deve essere stabilita dalla direzione ».

domanda: « Esiste, invece, una norma che prevede che la commissione interna debba essere ascoltata in materia di lavoro straordinario? ».

risposta: « Nella nostra azienda l'effettuazione del lavoro straordinario viene decisa dal capo reparto, che ne dà una semplice comunicazione agli operai interessati ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *società meccanica di Milano:*

« Per quanto riguarda il lavoro straordinario, la direzione ha spesso minacciato e punito il personale che si rifiutava di eseguirlo. La commissione interna ha denunciato la ditta all'Ispettorato dal lavoro, che ha elevato a suo carico verbale di contravvenzione.

Ogni volta che abbiamo lamentato questo fatto, la direzione assicurava che sarebbe stata l'ultima volta ma poi il lavoro straordinario veniva ugualmente ordinato.

Questo è avvenuto anche recentemente, dopo l'entrata in vigore della legge che vieta di effettuare il lavoro straordinario ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *industria tessile di Varese:*

« Abbiamo avuto alcune vertenze sindacali, ma non troppo gravi; la più importante di esse è stata instaurata per ottenere di lavorare al sabato e di poter uscire, durante la settimana, alle 21 anziché alle 22, specialmente per venire incontro alle esigenze delle operaie che abitano nei paesi limitrofi.

Al riguardo è stato risposto che il regolamento non prevede tale possibilità e che, comunque, ciò comporterebbe un ulteriore aumento delle spese generali ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Vicenza:*

domanda: « Viene segnalato che le commissioni interne non discutono con le direzioni per quanto si riferisce alle mense, ai cottimi, ai turni di lavoro, ecc. ».

risposta: « Le aziende industriali si attengono strettamente a quelli che sono i compiti stabiliti dall'art. 2 dell'accordo interconfederale. Riteniamo che la determinazione dell'orario di lavoro, dei cottimi, ecc., non rientri nei compiti delle commissioni interne. Non possiamo neppure dire che nei

normali rapporti fra la direzione e le commissioni interne questi elementi siano discussi, in quanto segnalazioni del genere all'Associazione industriali non ne pervengono ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria tessile* di *Vicenza*:

domanda: « Per le modifiche di orario di lavoro la commissione interna è stata sentita ? ».

risposta: « No, viene solo avvertita del cambiamento di orario ».

domanda: « Nella vostra azienda si effettuano riduzioni di orario giornaliero o sospensioni delle attività lavorative ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Quando si verificano degli inconvenienti, li segnalate alla direzione ? ».

risposta: « Sì, possiamo andare a segnalarli; ma in quanto a trovare una soluzione diversa, è impossibile. La ditta afferma che per ragioni tecniche non può agire diversamente e, poiché non possiamo andare nei reparti a controllare, non abbiamo argomenti per controbattere le sue tesi ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico* di *Venezia*:

« La lavorazione non avviene a ciclo continuo ma a turno con la concessione del riposo domenicale, per il quale la commissione interna ha dovuto intervenire perché esso non sempre veniva fatto fruire di domenica.

Da notare poi che, in pratica, i lavoratori che eseguono lo straordinario durante la settimana comprendente una festività non riscuotono la prescritta maggiorazione e, malgrado le nostre proteste presso la direzione, non si è avuto nessun risultato ».

Dal colloquio con i *rappresentanti della C.I.S.L.* di *Savona*:

« Gli orari di lavoro, che prima dell'entrata in vigore della legge sullo straordinario erano pari a 9 e 10 ore, sono stati ora contenuti a 8 giornaliere, avendo le direzioni provveduto alla riorganizzazione dei piani di lavoro.

In ogni cantiere navale del Mediterraneo, ad esempio, si lavora per 10 ore al giorno e la commissione interna ha dovuto accettare questo orario, consenzienti gli operai stessi, per la carenza di personale specializzato ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *società chimica di Savona*:

« In questo ultimo biennio è stato praticato l'orario di lavoro giornaliero di 8 ore e quello settimanale di 48 ore.

In caso di lavoro straordinario sono state conteggiate come tali le ore effettuate durante il cambio turni quando, cioè, il riposo era soltanto di 8 o 16 ore. Occorre rilevare che viene fatto eseguire il lavoro a turno e quello festivo, ma non siamo in grado di affermare se è stata chiesta in proposito la prescritta autorizzazione. Dobbiamo segnalare che in taluni reparti sono stati effettuati dei cicli continui ad orario ridotto a 42 ore settimanali con pagamento di 48 ore. Tale riduzione viene fatta come prova, in seguito ad una richiesta avanzata dalla commissione interna per la riduzione di orario di lavoro a parità di salario per tutta l'azienda.

La richiesta avanzata dalla commissione interna è in via di discussione e di esame da parte della direzione.

In caso di modifica dell'orario di lavoro, la commissione interna a volte è sentita, altre volte no ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *industria estrattiva di Piacenza*:

« Nell'azienda il lavoro si svolge a ciclo continuo, con turni di otto ore consecutive ciascuno: dalle 4 alle 12, dalle 12 alle 20, dalle 20 alle 4.

In questi periodi vengono eseguite molte ore straordinarie e per questo motivo la commissione interna ha chiesto alla direzione di assumere in via definitiva 10 operai, che erano stati scelti tra gli ex licenziati.

Le ore straordinarie vengono effettuate particolarmente per lo scarico ed il carico delle autobotti, il cui arrivo non può tener conto dell'orario di lavoro ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L. di Roma*:

« Vi sono aziende importanti nella provincia che effettuano lavoro straordinario.

Recentemente in uno stabilimento locale, di fronte alla riduzione dell'orario a 40 ore settimanali, la commissione interna ha dovuto intervenire perché l'azienda faceva effettuare lavoro straordinario.

Questo problema può essere così trattato dal punto di vista dei lavoratori, i quali sono favorevoli a realizzare il lavoro straordinario per la possibilità che esso offre di arrotondare i salari insufficienti per far fronte alle esigenze del costo della vita ».

Dalla relazione presentata dalla *Federchimici (C.G.I.L.) di Napoli*:

« In una azienda locale recentemente vi è stata la minaccia di ridurre l'orario di lavoro a 42 ore per i turnisti ed a 40 ore per i giornalieri della manutenzione.

La commissione interna aziendale ha respinto il provvedimento e demandato la questione ai sindacati i quali hanno chiesto un incontro con la direzione dell'azienda per l'esame del problema. Per tutta risposta l'azienda ha emanato un ordine di servizio col quale ha comunicato che sarebbe andato in vigore il nuovo orario ridotto ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione chimici aderente alla C.I.S.L. di Napoli*:

« In un'azienda locale, per diversi anni, il lavoro è stato ridotto a 40 ore settimanali. Attualmente i lavoratori effettuano le normali 48 ore settimanali, ma mensilmente la commissione interna è costretta a richiedere alla direzione centrale che detto orario venga mantenuto. Nell'attuale situazione di mercato riteniamo che possa ristabilirsi l'orario normale, specie per evitare il continuo timore da parte del lavoratore, di vedersi da un momento all'altro ridotta la retribuzione settimanale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metal-lurgica di Napoli*:

« Per i lavoratori sono stabiliti tre turni lavorativi con la concessione del riposo compensativo di 24 ore.

In precedenza era praticato un altro sistema, per cui la domenica si effettuavano due turni di 12 ore l'uno, e ciascun lavoratore per le 4 ore in più riceveva lo straordinario ed ogni tre domeniche fruiva di un doppio riposo domenicale.

Successivamente questo sistema fu abolito: forse perché i lavoratori lo ritenevano troppo pesante oppure per il fatto che la direzione ha preferito risparmiare le 4 ore di straordinario che veniva così a pagare.

Il sistema precedente, pur oneroso, era gradito ai lavoratori turnisti che avevano la possibilità di godere di tanto in tanto del riposo della domenica: il che corrispondeva anche ad esigenze familiari.

Quando l'orario fu cambiato, la commissione interna del tempo discusse a lungo con la direzione, ma l'ordine di servizio venne mantenuto.

Se si adottasse l'orario delle 40 ore, con una maggiorazione di salario, questo inconveniente sarebbe eliminato e potrebbe essere aumentata l'occupazione operaia ».

Dalla memoria presentata dai membri della commissione interna (aderenti alla *C.I.S.L.*) di una grande *industria tessile* di *Napoli*:

« Nell'azienda l'orario di lavoro in atto è di 48 ore settimanali, ad eccezione di taluni reparti.

Non si effettua lavoro straordinario, né notturno, né festivo e solo in alcuni reparti esiste il lavoro a squadre.

La commissione interna poche volte viene interpellata circa i cambiamenti di orario di lavoro. Per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro per i singoli reparti, ciò è dovuto alla crisi in atto ».

Dal colloquio con la direzione di una *miniera* di *Agrigento*:

« Nella miniera si effettua un orario di lavoro di 12 ore al giorno. Occorre inoltre rilevare che la società ha pagato per tre turni di lavoro giornaliero, mentre nella realtà essi sono soltanto due. Il miliardo di passivo che ha la società è dovuto in massima parte a questo. Abbiamo proposto alla commissione interna di modificare questi orari di lavoro, anche perché essi non sono consentiti dalla legge. Con l'orario di otto ore di lavoro la direzione potrebbe recuperare queste ore di lavoro perduto, ma la commissione interna non dimostra di capire il problema in cui si dibatte la società: anzi ne ostacola la soluzione ».

20. - i) per il funzionamento delle mense aziendali e per le istituzioni a carattere sociale.

Dal colloquio con la direzione di una grande *società estrattiva* d'*Aosta*:

« Per quel che riguarda la mensa è vero che in uno stabilimento della azienda essa viene gestita direttamente dalla direzione e non abbiamo ragione di cambiare, perché la località ove è situato lo stabilimento trovasi in condizioni particolari. Ma per le altre mense esse sono state date ad un appaltatore che però viene sorvegliato in modo rigorosissimo.

La direzione accetta eventuali reclami. Occorre notare, però, che i lavoratori hanno la possibilità di scegliere i cibi, non solo, ma quando qualcuno chiede un supplemento, questo viene senz'altro concesso.

D'altra parte il pasto viene dato ad un prezzo così modesto che non può esservi nessuna speculazione ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica* di *Torino*:

domanda: « Esiste un problema concernente la somministrazione del pasto che è variamente valutato? ».

risposta: « La soluzione più gradita per l'azienda sarebbe quella di sopprimere tale somministrazione ».

domanda: « Perché non adottate tale soluzione ? ».

risposta: « Perché, ad un certo momento, la commissione interna ha fatto presente che non era d'accordo ».

domanda: « I locali per la refezione esistono ? ».

risposta: « Sì, ci sono. Però esiste il problema del periodo di sosta per consumare il pasto che, secondo i lavoratori, è insufficiente trattandosi di mezz'ora.

D'altra parte siamo nettamente contrari al refettorio in officina, quando se ne possa fare a meno. Il refettorio deve trovarsi fuori dell'ambiente di lavoro, perché altrimenti in un'acciaieria esso non potrà mai essere pulito ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M.* aderente alla *C.G.I.L.* di *Milano:*

« Quasi tutti i regolamenti per i fondi aziendali di previdenza e di assistenza, per i circoli e le associazioni culturali e ricreative, non sono stati oggetto di discussione ed esame comune con la commissione interna. In diversi casi anche il funzionamento delle mense aziendali è sottratto all'intervento della commissione interna, tanto da costringere i lavoratori a dure lotte per impedire la chiusura delle mense e per migliorarne l'attrezzatura ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica* di *Milano:*

« Della mensa è responsabile la direzione, e la commissione interna si limita a controllare la qualità e la quantità del cibo. L'ambiente della mensa è ant igienico, malsano, la cucina non è per nulla razionale ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *industria meccanica* di *Milano:*

« A proposito di quanto dichiarato dall'azienda, e cioè che l'importo delle multe viene devoluto al fondo di assistenza, dobbiamo osservare che la commissione interna non conosce l'ammontare di tali cifre.

La ditta sostiene che i denari che spende per l'assistenza superano le entrate, tuttavia nega il diritto di accertare la veridicità di questa affermazione. Anche presso le colonie possiamo andare una volta all'anno, a titolo privato ».

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *ditta meccanica di Milano*:

domanda: « Avete una mensa ? ».

risposta: « Abbiamo una convenzione con una trattoria. Non abbiamo possibilità di controllo sui cibi che ci vengono forniti, anche se abbiamo facoltà di disdire la convenzione e di scegliere un'altra trattoria. La ditta paga 330 lire per pasto e i lavoratori 50 lire. Mangiamo tutti insieme ed abbiamo lo stesso trattamento, impiegati ed operai ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società chimica di Milano*:

« La commissione interna ha la possibilità di interessarsi, per esempio, delle borse di studio, mentre per le attività sportive, più che la commissione interna sono gli stessi gruppi di partecipanti attivi che si interessano al funzionamento delle stesse.

Per la mensa, d'abitudine, i membri della commissione interna vanno a mangiare nei vari refettori.

I membri di commissione interna vanno anche a visitare le colonie e ad essi vengono rimborsate le spese di viaggio ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria tessile di Milano*:

« Abbiamo la mensa. Il pranzo è costituito dalla minestra e da un piatto freddo, composto di salame. Interveniamo sempre perché la mensa sia migliorata ».

domanda: « Sono molti quelli che si fermano a mangiare alla mensa ? ».

risposta: « Si fermano tutti indistintamente, perché il salario percepito non è sufficiente per poter andare a mangiare a casa e quindi dobbiamo accontentarci. La nostra porzione possiamo anche portarcela a casa.

La direzione sostiene sempre che spende tanti soldi per la mensa, però il cibo è sempre cattivo. Abbiamo fatto presente che sarebbe opportuno cambiare gli impianti, almeno così potremmo mangiare qualche piatto di riso, ecc., ma la direzione non ne vuol sapere.

Per vedere in che condizioni è la mensa, bisogna andarci quando il tempo è umido. Le donne di cucina lavorano in un locale con una apertura in alto per cui, quando piove, l'acqua entra nelle pentole. Vi è anche molto fumo ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metallurgica di Bergamo*:

« Abbiamo anche compiti di carattere esterno: seguire l'ambulatorio per accertare se il servizio è pronto e regolare, lo spaccio per vedere se vengono

corrisposti i generi alimentari per coloro che non consumano il pasto, le due mense funzionanti nell'azienda. Vi è poi il dormitorio che non può ritenersi molto accogliente per un lavoratore, perché vi sono cameroni dove dormono 20 lavoratori e più ».

Dal colloquio con il *Sindacato F.I.O.T. (C.G.I.L.) di Vicenza*:

« Le mense non sono più controllate dai rappresentanti dei lavoratori, ed in un'azienda locale solo qualche settimana addietro la direzione ha invitato la commissione interna a controllare la mensa dopo che dal 1952 non lo permetteva più ».

Dalla memoria presentata dalla *U.I.L. di Vicenza*:

« Poche volte le commissioni interne sono chiamate a contribuire alla elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale, previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo, quali le mense e gli spacci e vigilare attraverso propri componenti per il miglior funzionamento delle istituzioni stesse ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile di Vicenza*:

« La mensa funziona bene, tuttavia non può essere controllata. Contribuiamo anche noi ad una parte della spesa. Quando si è avuta notizia che arrivava la Commissione parlamentare hanno permesso il controllo della mensa. Gli operai pagano 90-100 lire al giorno e ricevono il primo piatto di minestra o pastasciutta e un pezzo di carne con verdura; il vino è a parte e costa 80-90 lire al litro. La mensa non funziona, invece, per coloro che effettuano il turno di notte, i quali possono entrare nei locali della mensa ma solo per consumare il pasto che si sono portati ».

.

domanda: « Da parte della commissione interna si è contribuito all'elaborazione degli statuti e del regolamento delle istituzioni interne di carattere sociale? Quale vigilanza vi è stata da parte della stessa per il miglior funzionamento delle predette istituzioni? ».

risposta: « Quando abbiamo creduto di affrontare il problema, non è stata accettata la nostra collaborazione. Tutto era già preesistente perché erano istituzioni create prima della guerra ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta metal-lurgica di Venezia*:

« Nella mensa aziendale viene somministrato il primo e il secondo piatto con una trattenuta minima di sei lire. La mensa, poiché è gestita dalla dire-

zione, è insufficiente. Abbiamo chiesto che anche la commissione interna venisse interessata alla mensa, ma la nostra collaborazione non è stata accettata.

Tutti beneficiano della mensa meno gli impiegati, che fruiscono di una indennità sostitutiva di 60 lire. Noi non abbiamo interesse ad eliminarla ma a migliorarla ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Genova*:

« La commissione interna, malgrado ripetute richieste di interventi presso la direzione, è esclusa dalle varie istituzioni interne, quali il fondo assistenza lavoratori, il comitato antinfortunistico e le colonie per i figli dei lavoratori ».

Dai colloqui con la commissione interna di una piccola *azienda meccanica* di *Genova*:

domanda: « La mensa esiste ? ».

risposta: « No. A tale proposito abbiamo avanzato la proposta per avere una mensa comune, ma essa è caduta nel vuoto. Non è tanto per il vitto che interessa, quanto per il locale, perché mangiamo in terra o seduti su cassette. La direzione risponde sempre negativamente.

Circa l'indennità sostitutiva di 60 lire al giorno abbiamo fatto presente che è insufficiente, perché per mangiare dobbiamo spendere circa 400 lire al giorno ».

domanda: « Non avete mai avuto la mensa ? ».

risposta: « Due anni fa abbiamo fatto un'agitazione per avere la mensa, perché la direzione aveva dato assicurazione che avrebbe costruito un apposito locale, ma poi è stato detto che non potevano sopportare la spesa e così non se ne è fatto niente ».

domanda: « Avete instaurato una vertenza per la mensa ? ».

risposta: « Non proprio una vera vertenza, ma alla nostra richiesta la direzione ha risposto che abbiamo maggiori vantaggi rispetto ai dipendenti di altre aziende similari ».

Dal colloquio con i membri della commissione interna di una grande *azienda estrattiva* di *Cortemaggiore (Piacenza)*:

« Per quanto riguarda il circolo ricreativo, la commissione interna ha fatto presente che per gli impiegati è stato costruito nel settore un circolo

confortevole mentre gli operai si devono recare nella canonica presso la quale è stato istituito un circolo ricreativo. Da sottolineare, inoltre, il sistema burocratico adottato in ogni occasione dalla direzione. Per quanto riguarda ancora la mensa, si fa presente che le attrezzature ed i locali forniti dalla azienda sono ottimi. Solo si dovrebbe intervenire affinché l'appalto sia dato ad altra istituzione, diversa dall'O.N.A.R.M.O. che svolge un servizio molto scadente.

Esiste anche una biblioteca, che però non funziona ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una media *ditta meccanica* di *Firenze*:

« Il parere espresso dalla commissione interna sui servizi aziendali più indispensabili è sempre tenuto presente, e, nei limiti del possibile, l'azienda cerca di andare incontro ai desideri dei lavoratori. Importanti miglioramenti nei servizi igienici, di riscaldamento, illuminazione, servizio di cucina sono in corso insieme con la sistemazione dello stabilimento.

La commissione interna esercita la più assidua ed efficace vigilanza sull'andamento dei suddetti servizi ed ha cura di rilevarne le deficienze e sollecitare l'intervento della direzione.

Gli statuti ed i regolamenti delle varie istituzioni interne sono stati compilati in accordo con la commissione interna ».

Dai documenti presentati dalla *F.I.L.C. (C.G.I.L.)* di *Massa Carrara*:

« Mentre nel passato in un'azienda locale la commissione interna collaborava di comune accordo con la direzione per tutte le istituzioni di carattere assistenziale e culturale (colonie marine, assegni ai figli minori del personale deceduto in servizio, assistenza agli ammalati in occasione delle festività di Pasqua, Natale, C.R.A.L. aziendale e festa degli anziani od altro), oggi si tende a dimenticare la commissione interna, al solo scopo di dimostrare la sua inutilità, anche se, per effetto dell'accordo interconfederale sul funzionamento e i compiti delle commissioni interne, queste avrebbero il diritto di collaborare alle istituzioni che interessano i lavoratori ».

Dal memoriale presentato dalla *C.G.I.L.* di *Pisa*:

« Quando esistono delle istituzioni interne di carattere sociale, previdenziale, assistenziale, culturale o ricreativo, spacci o mense, non si tiene conto della commissione interna nell'elaborarne i regolamenti e tanto meno nel controllo del loro funzionamento.

In un'azienda locale alla commissione interna non è permesso né controllare la mensa, né intervenire in alcun modo nella assegnazione di alloggi costruiti dalla direzione ».

E dal colloquio con la direzione aziendale della medesima *società*:

domanda: « Si dice che la mensa non funzioni bene a causa dei cibi che vengono somministrati ».

risposta: « Abbiamo dato disposizioni perché si segua il gusto dei lavoratori. Del resto chi si occupa della cucina è il segretario della commissione interna e la tabella dietetica è stata fissata da quest'ultima.

Per quanto riguarda la mensa, essa funziona in base a un accordo con la commissione interna che prevede che venga somministrato un primo ed un secondo con contorno, un quarto di vino e che i lavoratori paghino soltanto dieci lire ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Pisa*:

« Per quanto riguarda la collaborazione tra direzione e commissione interna per il miglioramento delle condizioni ambientali e ricreative del lavoratore, la direzione ha predisposto, d'accordo con la commissione stessa, piani per migliorare le attrezzature dei locali interni e per la costruzione di ambienti ricreativi e di impianti sportivi ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *società estrattiva* di *Grosseto*:

« Molte regolamentazioni aziendali sono state concordate e discusse, su scala nazionale, con le commissioni interne come, ad esempio, quelle relative alle colonie per i figli dei dipendenti, ai fondi di assistenza e previdenza per i figli del personale.

Per altro, tanto nell'impostazione di questi problemi, come nell'opera di vigilanza, l'azione delle commissioni interne è stata quasi irrilevante ed in qualche caso ha addirittura assunto aspetti di preconcetta ostilità.

La loro attività, infatti, è stata prestata, essenzialmente, e quasi esclusivamente, sul piano e su problemi di carattere sindacale.

Molto più fattiva ed efficace è risultata invece la collaborazione e l'apporto dato da parte dei rappresentanti direttamente eletti dal personale, per i diversi specifici compiti, nei comitati direttivi del C.R.A.L., in quelli degli anziani, ecc. ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica* di *Roma*:

domanda: « Funzionano circoli, biblioteche e spaccio ? ».

risposta: « No. Vi è solo lo spaccio interno di generi alimentari e il bar ».

domanda: « Trattasi di una cooperativa ? ».

risposta: « No, appartiene all'amministrazione aziendale ».

domanda: « La commissione interna non esercita un controllo ? ».

risposta: « Relativamente. Non partecipa alla gestione e non è stata messa al corrente di quello che è l'andamento amministrativo dello spaccio ».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *società*:

« La commissione interna ha sempre concordato con la direzione i regolamenti e gli statuti per le istituzioni interne e, di norma, membri della stessa fanno parte delle commissioni per la cassa mutua, per l'assistenza sociale, ecc. ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*impresa edilizia* di *Chieti*:

domanda: « La mensa come funziona ? ».

risposta: « La ditta fornisce tutto il necessario per il suo funzionamento e i viveri vengono ripartiti sui pasti alla fine del mese. I lavoratori pagano 210-220 lire per pasto. Ne fruiscono in tutto una quarantina di persone tra tutti e due i cantieri ».

domanda: « La commissione interna controlla la preparazione della lista delle vivande ? ».

risposta: « Ancora no e forse mai lo farà ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria meccanica* di *Napoli*:

« Sono denunciate numerosissime deficienze per il servizio della mensa, particolarmente per l'attrezzatura e per la pulizia che non può essere curata bene, data la scarsità del personale di servizio addetto alla mensa stessa.

Per quanto riguarda il trattamento dietetico, dopo un grave incidente nel quale furono avvelenati 400 lavoratori, la gestione della mensa è passata alle dirette dipendenze dell'azienda e la commissione interna interviene a controllare i cibi nella qualità e nella quantità ».

Dal colloquio con la commissione interna di un piccolo *stabilimento meccanico* di *Napoli*:

« Nello stabilimento non esiste né la mensa né il refettorio, per cui gli operai debbono consumare i pasti nei loro reparti, ove mancano sgabelli e

tavoli. Quelli del reparto elettronico sono costretti a consumarli fuori del reparto.

La questione dell'istituzione di una mensa è stata avanzata dalla commissione interna alla direzione, dopo due mesi alla sua elezione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società di combustibili fossili di Cagliari*:

« Circa le attività di carattere sociale abbiamo un tipo di assistenza che è stato discusso e approvato dai lavoratori con regolare statuto ».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *società*:

« Gli statuti ed i regolamenti interni delle iniziative assistenziali sono stati deliberati dai soci ad esse aderenti.

Nelle istituzioni di carattere ricreativo vi è anche la partecipazione dei lavoratori ».

CAPITOLO IV

LA COLLABORAZIONE DELLE COMMISSIONI INTERNE SUL PIANO PRODUTTIVO E SU QUELLO AZIENDALE

(Documentazione dei paragrafi 45, 47, 48, 49 del Capitolo IV della Relazione)

Sommario: 21. - *Premessa.* 22. - *La collaborazione tra le direzioni aziendali e le commissioni interne sul piano produttivo.* 23. - *I rapporti delle commissioni interne con:* a) *i lavoratori.* 24. - b) *le direzioni.* 25. - c) *i sindacati.*

21. - Premessa.

In quest'ultimo capitolo è documentata l'attività della commissione interna per quanto riguarda la collaborazione offerta alla direzione aziendale sul piano produttivo. Tale attività è particolarmente impegnativa, in quanto richiede una notevole conoscenza dei processi produttivi. Dalla maggior parte delle testimonianze raccolte, risulta che a volte la collaborazione della commissione interna è apprezzata e sollecitata dalla direzione aziendale, in altri casi la direzione rivendica a sé l'assoluta ed esclusiva competenza dei problemi produttivi.

Il capitolo tratta, inoltre, dei rapporti tra commissione interna e lavoratori, in base a testimonianze che attestano la maggiore o minore facoltà concessa dalla direzione a promuoverne i relativi contatti, e dei più complessi rapporti tra commissioni interne, direzioni aziendali e sindacati.

22. - La collaborazione tra le direzioni aziendali e le commissioni interne sul piano produttivo.

Dai colloqui con la direzione aziendale di uno stabilimento di una grande *società meccanica di Torino*:

« Le commissioni interne molte volte presentano proposte relative a miglioramenti di determinati servizi, soprattutto per quanto riguarda suggerimenti

menti intesi a limitare la fatica fisica del lavoratore ed al miglioramento delle condizioni di sicurezza. Queste relazioni si sviluppano attraverso i normali contatti con le commissioni interne e, a dire il vero, in parecchie occasioni queste hanno anche formulato delle proposte intese a migliorare l'organizzazione dei servizi di produzione.

Anche se questa particolare attività svolta dalle commissioni interne non assume un aspetto imponente, perché esse si occupano prevalentemente di altre materie, possiamo, tuttavia, considerarla come un'azione che ha dato qualche risultato positivo e la guardiamo, di conseguenza, con favore. A tale proposito vi è anche da dire che un membro della commissione interna fa parte del comitato per la prevenzione degli infortuni.

Un altro importante problema è quello dei suggerimenti da parte dei lavoratori.

Esso spesso si risolve attraverso la "cassetta delle idee" che è una iniziativa a cui abbiamo pensato da anni, ma in merito alla quale abbiamo incontrato una difficoltà fondamentale per la divergenza di opinioni.

La difficoltà era questa: se i suggerimenti dei lavoratori dovessero essere anonimi oppure firmati.

C'era chi era "pro" e chi era "contro". Negli anonimi accadeva che i suggerimenti contenessero o consistessero in disegni o in vignette, oppure fossero considerazioni su un operaio tale o sul tal'altro, o sul tale capo-reparto. D'altra parte il lavoratore quando deve mettere la firma sotto il suggerimento si trova in una posizione di perplessità e d'incertezza, anche per considerazioni di carattere generale.

Al riguardo la nostra opinione è di accettare i suggerimenti dei lavoratori, sempre però che esista un'apposita organizzazione ».

Dai colloqui con la commissione interna di una media *società meccanica* di *Torino*:

domanda: « La commissione interna ha avuto occasione di far apporre miglioramenti alla lavorazione dietro suoi suggerimenti? ».

risposta: « Abbiamo sempre dato suggerimenti e la ditta li ha accolti: attualmente esiste un premio per l'operaio che dia un suggerimento da prendersi in considerazione.

Le nostre proposte tendono a far diminuire la fatica, perché il lavoro è molto pesante ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

domanda: « È stato detto che avete istituito un premio per i suggerimenti ».

risposta: « Sì, è una proposta che abbiamo lanciato in quanto cerchiamo la collaborazione dei dipendenti e la stimoliamo ».

Dal colloquio con la direzione di un grande *stabilimento chimico* di *Torino*:

« Abbiamo degli operai che sono veramente capaci e tra questi ve ne sono anche di quelli che danno degli utili suggerimenti ed ai quali corrispondiamo fino a centomila lire di premio ».

domanda: « Abbiamo osservato che la vostra è una delle pochissime aziende italiane che tiene conto dei suggerimenti dei dipendenti ».

risposta: « L'importanza di questi suggerimenti l'hanno capita anche i capi servizio. L'attuazione del sistema è stata affidata a tecnici che non entrano nel merito e la loro valutazione avviene unicamente sul piano tecnico del lavoro ».

domanda: « Infatti abbiamo visto la lunga serie dei suggerimenti formulati ».

risposta: « Ogni mese, infatti, ne diamo l'elenco. Abbiamo inoltre un giornalino di fabbrica che li cita ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda tessile* di *Torino*:

domanda: « Sul piano della collaborazione nel senso produttivistico, la commissione interna vi ha dato dei suggerimenti? ».

risposta: « Abbiamo appena cominciato ad attuare il sistema dei suggerimenti che può dirsi che si concretizzi in due distinti tipi: quelli forniti direttamente dalle commissioni interne e quelli a mezzo della cosiddetta "cassetta delle idee" ».

La commissione interna si interessa solo dei problemi salariali e di ambiente, cioè di questioni di ordinaria amministrazione ».

domanda: « E per quanto concerne il singolo lavoratore? ».

risposta: « Vi sono stati solo tre casi ».

domanda: « Li avete ascoltati con comprensione? ».

risposta: « Sì. Certamente la voce si è propagata e ritengo che avremo altre proposte, anche se bisogna tener conto che nella nostra azienda abbiamo delle lavorazioni diverse da quelle dell'industria meccanica ».

Dai colloqui con la commissione interna di una media *ditta tessile* di *Torino*:

domanda: « La commissione interna ha avuto occasione di presentare proposte per il miglioramento tecnico dell'azienda? Suggerimenti di lavoratori vi risulta che vi siano stati? Forse sono stati dati sul piano personale? ».

risposta: « Consigli e proposte vengono formulati, ma non sono accettati dalla direzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta tessile* di *Vercelli*:

« È accaduto che qualche volta la commissione interna abbia espresso taluni desideri, anche di carattere tecnico, alla direzione che spesso li ha accolti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica* di *Milano*:

« In fabbrica funziona un consiglio di gestione eletto, formato da: un impiegato, due operai ed un presidente, rappresentato dal direttore dell'azienda.

Il consiglio di gestione è stato eletto due anni fa e le sue funzioni sono quelle di far presente le deficienze che si verificano. Qualche risultato si ottiene, non molto, però, dato che il presidente è sempre il direttore della ditta ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una media *azienda chimica* di *Milano*:

« L'art. 11 del "Regolamento interno" prevede il riconoscimento dell'iniziativa al dipendente il quale, avvalendosi della personale esperienza, cultura e senso di osservazione, esponga alla direzione suggerimenti per utili miglioramenti da apportare alle attrezzature, perfezionamenti ai processi di lavorazione, modifiche organizzative atte ad evitare gli sprechi ed a ridurre i consumi.

Finora nessun intervento del personale nel senso sopra indicato è avvenuto ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria tessile* di *Varese*:

domanda: « La commissione interna formula proposte per migliorare l'andamento dei servizi aziendali tendenti al perfezionamento dei mezzi di

produzione? Avanza alla direzione i suggerimenti che le pervengono dai lavoratori? ».

risposta: « Qualche volta proviamo a dare dei suggerimenti circa la praticità e la modernità dei servizi, ma quasi sempre tali iniziative cadono nel nulla, anche per una questione di principio da parte dei dirigenti ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Genova*:

« Costanti sono sempre state, in provincia di Genova, le iniziative dei lavoratori, dei consigli di gestione, delle commissioni interne, per contribuire alla soluzione dei problemi economico-produttivi delle aziende, particolarmente nell'ambito dell'I.R.I. L'atteggiamento del padronato e delle direzioni aziendali è stato, invece, quello di rifiutare un qualsiasi intervento organizzativo dei lavoratori in questo senso.

Fa fede di ciò l'opera svolta per eliminare completamente il movimento dei consigli di gestione, i cui programmi trovano oggi molte conferme nelle stesse impostazioni della direzione dell'I.R.I. Anche dopo la scomparsa dei consigli di gestione, è rimasto l'atteggiamento negativo delle aziende verso qualsiasi forma di intervento dei lavoratori per la determinazione ed il miglioramento del ciclo produttivo ».

Dalla relazione presentata dalla direzione aziendale di un grande *stabilimento meccanico* di *Genova*:

« Proposte concrete per il perfezionamento dei metodi di lavoro aventi possibilità di effettiva applicazione non sono state avanzate dalle commissioni interne, ma esclusivamente dai capi reparto attraverso anche le schede di "miglioramento metodi" ».

Diverse forme di suggerimenti relativi ai miglioramenti specifici di metodo di lavoro sono venute direttamente dagli operai attraverso la "cassetta delle idee" ».

Dalla relazione presentata dalla *F.I.L.C. (C.G.I.L.)* di *Savona*:

« I rapporti che esistono fra le commissioni interne e le direzioni stanno a dimostrare la volontà dei datori di lavoro di non voler riconoscere questo diritto fondamentale dei lavoratori alla collaborazione nell'azienda. Si aggiunga che le commissioni interne non riescono ad ottenere nessun dato produttivo dalle direzioni, così come non vengono neppure informate sui programmi di modificazione degli impianti. Le aziende, in genere, sono orientate ad affrontare i problemi economici e sociali della fabbrica, al di fuori dei lavoratori, misconoscendo i loro diritti ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *società chimica* di *Savona*:

« Non abbiamo mai avuto, da parte della commissione interna, proposte per il miglioramento dei metodi di lavoro tendenti a conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività.

Tutte le richieste della stessa hanno sempre avuto carattere esclusivamente economico od antinfortunistico.

Da parte della direzione si è sempre cercato di stimolare la collaborazione di tutti i dipendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro, istituendo una "cassetta delle idee", dove tutti possono introdurre proposte scritte che vengono successivamente vagliate dalla divisione tecnica. Le proposte ritenute degne di considerazione, anche se non sempre attuabili in pratica, vengono premiate. Non possiamo però affermare che la "cassetta delle idee", presso il nostro stabilimento, abbia suscitato molto interesse fra i lavoratori, ed in conseguenza risultati degni di nota.

A tutti i lavoratori che accertino eventuali errori o difetti che sono sfuggiti ai normali controlli vengono corrisposti premi in denaro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta meccanica* di *Firenze*:

« La commissione interna ha formulato alcuni suggerimenti alla direzione per i miglioramenti dei servizi aziendali al fine di ottenere una più idonea attrezzatura, un miglior metodo di distribuzione del lavoro e dell'organizzazione generale dell'azienda. La direzione aziendale ha in buona parte accolto le richieste dei lavoratori ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *industria estrattiva* di *Grosseto*:

« Le commissioni interne hanno, in genere, preferito portare il loro interessamento su problemi e questioni di natura sindacale, spesso su argomenti che esulano dalle specifiche competenze, limitando in materia i suggerimenti esclusivamente ad alcune richieste di piccole migliorie e di normale manutenzione degli impianti.

Eccezionali sono stati anche gli interventi al riguardo da parte dei lavoratori, malgrado che la società abbia cercato di stimolare la collaborazione attraverso varie iniziative, quali concorsi a premio, "cassette per le idee", ecc. ».

Dalla memoria della direzione di una media *azienda chimica* di *Livorno*:

« La società cerca in ogni modo di stimolare la collaborazione dei propri dipendenti sia attraverso la commissione interna, sia individualmente per

avere ogni indicazione che possa portare ad un perfezionamento dei metodi di lavoro e ad una maggiore produttività.

Al riguardo si deve peraltro osservare che le commissioni interne non rispondono positivamente a questa impostazione, essendo sempre prevalenti, nella loro attività, le funzioni sindacali per le quali si ritengono sostanzialmente elette.

Gli organi più efficienti, a questo riguardo, sono i comitati di sicurezza, i cui componenti si occupano assai più frequentemente e più proficuamente dell'assetto degli impianti, delle possibilità di migliorarli e del modo con cui aumentare il margine di sicurezza.

Infine vi è da considerare l'apporto individuale dei lavoratori che la società cerca di stimolare attraverso l'istituzione di "cassette per le idee" e i concorsi. Vi è, al riguardo, un interessamento notevole da parte delle maestranze e si sono avute diverse proposte accettate e premiate.

Naturalmente vi è da considerare la complessità dei macchinari e degli impianti delle fabbriche chimiche per cui, in via generale, gli accorgimenti e le proposte formulate dai lavoratori possono generalmente riguardare determinati particolari che purtuttavia rivestono, nell'andamento produttivo, notevole importanza ».

Dal memoriale presentato dalla direzione di una *media industria chimica* in provincia di *Pisa*:

« In tema di collaborazione da parte della commissione interna si può dare un giudizio positivo e lo comprova il fatto che recentemente, nel ricevere la stessa, è stato espresso l'augurio che qualche volta si verifichi anche il caso di un incontro per l'esame di miglioramenti tecnologici nei processi produttivi, oltre che per i ricorrenti miglioramenti economici. Infatti chi si interessa veramente alla vita dell'azienda e vi partecipa, oltre che con lo sforzo fisico, anche con la mente e con il cuore, può forse trovare qualche volta degli accorgimenti tecnici o delle innovazioni che servano a rendere più spedito o più facile il lavoro: contributo, questo, veramente positivo ai fini della migliore prosperità aziendale ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una grande *società metallurgica* di *Terni*:

« In qualche caso la commissione interna e i lavoratori sono intervenuti per formulare proposte relative a perfezionamenti di carattere tecnico.

In particolare i singoli lavoratori comunicano attraverso "la cassetta delle idee" presentando proposte relative ad accorgimenti tecnici, in materia

di prevenzione infortuni, ecc. Per le proposte accettate o anche per quelle non applicate, ma meritevoli di considerazione, vengono corrisposti premi in danaro di entità variabile, in rapporto all'importanza delle proposte stesse ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica* di Roma:

« In complesso la commissione interna dà una certa collaborazione. In generale riceviamo i suoi membri una volta alla settimana per sentire le loro idee ».

domanda: « Pertanto può dirsi un organismo interessante per la azienda ? ».

risposta: « Sì, può essere necessario per i contatti con gli operai, per una maggiore tranquillità del personale e di riflesso dell'azienda ».

domanda: « E sotto l'aspetto tecnico ? ».

risposta: « No, qualche volta i suoi componenti vedono i problemi da un punto di vista errato ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria metallurgica* di *Bagnoli* (Napoli):

« Soppresso il consiglio di stabilimento, la commissione interna non ha potuto svolgere in modo organizzato un'attività tendente al miglior andamento dei servizi aziendali e al perfezionamento dei metodi di lavoro, in quanto, specie fino a un anno fa, ha trovato ostilità nell'espletamento di questo compito da parte della direzione.

A volte singoli lavoratori hanno dato dei suggerimenti, ma non sono stati tenuti in considerazione dalla direzione.

È da osservare poi che, essendo venuti nuovi tecnici nello stabilimento, i lavoratori esperti potrebbero dare utili suggerimenti e segnalare accorgimenti per conciliare la migliore produttività con uno sforzo non eccessivo dei lavoratori.

Ogni volta che si tenta di dare qualche consiglio ci rispondono: " Ci pensiamo noi ! " ».

Dal colloquio con il *Sindacato dirigenti di azienda* di *Taranto*:

domanda: « Potete dirci se viene formulato qualche suggerimento che tenda a migliorare il lavoro ? Quale è l'azione svolta al riguardo dalle commissioni interne ? Ritenete che le commissioni interne siano utili ai lavoratori ed alla fabbrica per stabilire quei contatti di lavoro necessari e favorevoli alla produzione ? ».

risposta: « Pensiamo che siano utili agli effetti dei rapporti umani e sociali, ma non relativamente alla produzione e ciò per le difficoltà di ordine tecnico. Infatti l'apporto tecnico è scarsissimo, anzi quasi nullo ».

domanda: « Ma i dirigenti creano le condizioni perché questo si verifichi? La nota "cassetina per le idee" esiste a Taranto? È stato fatto qualcosa in tal senso? ».

risposta: « Queste iniziative sono state prese in America. Noi non abbiamo mai intrapreso iniziative del genere, però i giovani, che dimostrano di avere delle idee, vengono aiutati, tant'è vero che ogni anno vi sono delle borse di studio che la confederazione mette in palio per i lavoratori che si sono distinti. Vengono premiati molti lavoratori di tutti i settori ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una grande *società chimica di Catanzaro:*

« La società cerca in ogni modo di stimolare la collaborazione dei propri dipendenti, sia attraverso la commissione interna che individualmente, per avere ogni indicazione che possa portare ad un perfezionamento dei metodi di lavoro e ad una maggiore produttività.

A questo riguardo si deve peraltro osservare che le commissioni interne che si sono succedute hanno interpretato il loro mandato sostanzialmente in funzione sindacale ».

Dal promemoria presentato dalla direzione di un grande *stabilimento estrattivo di Cagliari:*

« Nessuna formulazione esplicita di proposte per miglioramenti tecnico-produttivi è stata avanzata dalla commissione interna.

È buona norma e tale viene seguita, per ogni dirigente e tecnico di miniera, di accettare costantemente la collaborazione intelligente del lavoratore ».

23. - I rapporti delle commissioni interne con: a) i lavoratori.

Dal colloquio avuto con i lavoratori di una grande *azienda estrattiva di Aosta:*

1° operaio:

domanda: « Ha contatti con la commissione interna? ».

risposta: « Sì, ma per ottenere l'accoglimento di qualche richiesta biso-

gna andare direttamente dalla direzione, dato che la commissione interna agisce lentamente, anche perché ha troppi problemi di cui occuparsi ».

2° operaio:

domanda: « Partecipa alla vita della commissione interna? Preferisce rivolgersi in caso di bisogno alla commissione interna o alla direzione? ».

risposta: « Alla commissione interna ».

domanda: « Viene ascoltato? ».

risposta: « Sì, abbastanza ».

domanda: « Quindi lei è soddisfatto della commissione interna? ».

risposta: « Sì ».

Dai colloqui con la commissione interna centrale di una grande *ditta meccanica* di *Torino* risulta:

« Non è ammesso ricevere i lavoratori presso la sede della commissione interna e, di conseguenza, i permessi che ci vengono dati servono unicamente per avere dei contatti, diciamo esterni alla fabbrica, ma non all'interno o coi lavoratori. Vorremmo precisare ancora che abbiamo richiesto alla direzione di poterci recare nei singoli reparti e prendere contatti coi lavoratori. A parte il fatto che in questi tre anni siamo riusciti sì e no cinque o sei volte ad ottenere un'autorizzazione del genere, accade che incaricati della direzione ascoltino quello che diciamo ai lavoratori e ciò indubbiamente costituisce un elemento d'intimidazione nei confronti del lavoratore, per cui in una situazione di questo genere è assolutamente impossibile parlare di normale funzionamento delle commissioni interne nella nostra azienda ».

Dal colloquio avuto con due operaie di un grande *stabilimento tessile* di *Biella (Vercelli)*:

1ª operaia:

« Talvolta abbiamo fatto ricorso alla commissione interna la quale è sempre intervenuta in nostra difesa.

Vi sono state le elezioni che si sono svolte regolarmente e noi siamo soddisfatte dell'operato della commissione interna ».

2ª operaia:

« Abbiamo avuto recentemente le elezioni per la commissione interna che si sono svolte in modo regolare. Sono soddisfatta della commissione

interna perché, quando ci siamo rivolte ad essa, ha sempre svolto ogni utile intervento anche se a volte senza risultati positivi ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una grande *società chimica di Milano*:

« I lavoratori hanno la possibilità di rivolgersi alla commissione interna ma oggi, sia per paura che per mancanza di maturità, vengono da noi in minor numero rispetto a quello di una volta ».

Dal colloquio con un lavoratore di una grande *ditta chimica di Milano*:

« Per quanto riguarda i rapporti tra dipendenti e la commissione interna non vi è niente da osservare, perché tutti i lavoratori sono liberi di accedere alla commissione interna. Vorremmo però che fossero indette più spesso delle assemblee, almeno ogni trimestre, ma è anche vero che la commissione interna oppone a questo il fatto che i lavoratori non sono molto zelanti nel partecipare a queste assemblee che vengono indette oltre l'orario di lavoro. I lavoratori non sono molto convinti della funzione del sindacato ».

domanda: « Secondo lei perché? ».

risposta: « Ritengo per paura ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica di Bergamo*:

« I tre membri staccati della commissione interna non possono entrare nella fabbrica. Occorre in proposito precisare che l'ufficio della stessa è esterno all'azienda, cosicché quando entriamo in fabbrica siamo continuamente pedinati dalle guardie. I membri della commissione interna hanno una funzione come quella di avvisare, per esempio, il giorno in cui è festa o si lavora, mentre la commissione è diventata un ufficio di assistenza. Nel passato i nostri compagni chiedevano dei consigli a noi, e anche i dirigenti; ora, da quando sono subentrati in questi ultimi anni i dirigenti nuovi che non conoscono quanto i lavoratori diano all'azienda e siano alla stessa affezionati, tutte le libertà sono state annullate, anche se da parte degli organismi di fabbrica vi possono essere stati degli errori, giustificabili dalla buona fede di fare l'interesse della fabbrica con un senso di sincera collaborazione ».

Dal colloquio avuto con la direzione della medesima *società*:

« È facile vedere e pensare che una direzione non può consentire, per l'ordine dello stesso funzionamento interno, che tutti i membri della com-

missione interna vadano a tutte le ore in giro per lo stabilimento e ciò non solo per motivi di produzione, ma anche per evitare infortuni che sarebbero causati facilmente distraendo l'operaio.

Per quanto riguarda la collaborazione, nei nostri confronti, devo dire che la commissione ci ha tante volte aiutato ».

Dal colloquio con la direzione di un grande *stabilimento tessile* in provincia di *Bergamo*:

« I lavoratori se hanno da formulare qualche richiesta si rivolgono alla direzione e questo metodo, che è già in uso da lungo tempo, non soddisfa la commissione interna ».

domanda: « Può darsi che gli operai, constatando di avere una commissione interna che non ha autorità, si rivolgano alla direzione, ma non credete che per certe questioni particolari essi parlerebbero più volentieri con la commissione anziché con la direzione? ».

risposta: « Per le questioni gravi gli operai si recano sempre alla commissione interna, ma per quelle personali ricorrono, invece, alla direzione ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una grande *industria tessile* di *Varese*:

domanda: « Se un operaio ha bisogno di recarsi presso la commissione interna può assentarsi dal suo posto di lavoro? ».

risposta: « No, perché deve chiedere troppi permessi. I suoi superiori vogliono sapere la ragione per la quale l'operaio si allontana dal posto di lavoro ».

domanda: « Il fatto che l'operaio debba chiedere il permesso è giustificato, dato che la direzione deve sapere dove si trova il lavoratore. Non è invece giusto, che voglia conoscere la ragione per cui egli desidera conferire con la commissione interna ».

risposta: « Però, la commissione interna non può, durante le ore di lavoro, recarsi nei vari reparti ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico* di *Venezia*:

« Spesse volte ci sono vietati colloqui con gli operai anche per casi urgenti. Per esempio, passando nei reparti, se qualcuno ha qualche caso da

esporre, dobbiamo ascoltarlo in fretta e furia perché interviene il capo operaio che vieta di parlare nelle ore di lavoro.

Inoltre non ci è concesso di usufruire di un periodo della settimana per parlare con i lavoratori, a differenza di quando avviene nelle altre fabbriche. In altri termini, esistono molti ostacoli per l'assolvimento dei nostri compiti di commissione interna.

Infine, malgrado l'assicurazione verbale della direzione, succede che quando qualche operaio ferma i membri della commissione viene sempre ripreso da parte dei capi reparto, per cui abbiamo chiesto di poterci riunire una o due volte alla settimana per ascoltare i lavoratori ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una piccola *azienda chimica di Venezia*:

« Con gli operai abbiamo la possibilità di conferire in ore non di lavoro nel locale della mensa. Fino ad ora non abbiamo avuto difficoltà al riguardo. Se vi è qualche notizia importante da comunicare se ne chiede l'autorizzazione alla direzione ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una grande *ditta chimica di Savona*:

« I lavoratori possono recarsi nella sede della commissione interna nelle ore di riposo. Il segretario delegato rimane nella sede anche dopo le ore di lavoro ».

domanda: « I lavoratori ricorrono alla commissione interna con una certa frequenza ? ».

risposta: « Sì, la commissione interna esiste per questo e può dirsi che circa il 90% dei lavoratori è convinto della sua utilità ».

Dal colloquio avuto con alcuni dipendenti di una grande *ditta tessile di Firenze*:

1^a operaia:

« Ho votato per la commissione interna, ma non ho mai avuto occasione di ricorrere ad essa. Comunque sono soddisfatta della sua esistenza ».

2^o operaio:

« Non ho nessun rapporto con la commissione interna e, quando ho bisogno di rivolgere qualche richiesta, ricorro al capo reparto o al direttore ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* riguardante una grande *azienda* non campionata di *Pisa*:

« Riteniamo che le aziende cercano di costringere il lavoratore a non rivolgersi ed a non valersi della commissione interna per eventuali reclami, ma bensì solo alle gerarchie della fabbrica. Esempio tipico è il fatto accaduto alcuni mesi or sono in un reparto nel quale fu operato un taglio dei tempi di lavorazione che ridusse sensibilmente il guadagno dei lavoratori. Alla commissione interna fu impedito di appurare le cause, né si accettò il suo intervento così come nessuna comunicazione fu data sulle intenzioni della direzione di rivedere il tempo di lavorazione ».

Dal colloquio avuto con i lavoratori di una grande *società metallurgica* di *Terni*:

1° *Operaio*:

domanda: « Si è rivolto qualche volta alla commissione interna ? ».

risposta: « Sì ».

2° *Operaio*:

domanda: « Cosa ha da dirci in merito ad essa ? ».

risposta: « Non ritengo che sia un organismo utile ».

3° *Operaio*:

domanda: « Lei ha avuto rapporti con la commissione interna ? ».

risposta: « Sì, allorché ho avanzato richiesta di trasferimento in un reparto meno polveroso, ma non è stato possibile ottenere nulla ».

4° *Operaio*:

domanda: « Può dirci qualcosa sul funzionamento della commissione interna ? È bene accetta ai lavoratori ? Ne tutela gli interessi ? ».

risposta: « Penso che non vi sia una grande fiducia da parte degli operai nei confronti di questo organismo ».

5° *Operaio*:

domanda: « Ha avuto mai occasione di rivolgersi alla commissione interna ? ».

risposta: « Sì, molte volte, ma senza alcun esito. In proposito ritengo che la commissione interna non si interessi molto dei lavoratori, ma occorre anche dire che è impossibile poter fare accogliere tutte le richieste che ad essa vengono rivolte ».

Dal colloquio avuto con un lavoratore di una grande *azienda meccanica* di Roma:

domanda: « Come sono i rapporti tra i lavoratori e la commissione interna ? ».

risposta: « La commissione interna fa quello che può. Per esempio, è da molto tempo che vorrei un aumento di paga e la commissione interna ne ha fatta apposita richiesta alla società, ma questa ha risposto che è in crisi ».

Dal colloquio con un operaio di una media *azienda meccanica* di Roma:

domanda: « Lei ricorre alla commissione interna, qualche volta, quando ne ha bisogno ? ».

risposta: « Sì, per esempio quest'inverno, quando avevamo bisogno della installazione di porte nel reparto ».

domanda: « Quando si reca alla commissione interna ? ».

risposta: « Solo durante i pasti, cioè nella mezz'ora del pranzo ».

Dal colloquio avuto con la direzione aziendale di una media *azienda meccanica* di Napoli:

« Dato il modesto numero dei dipendenti dello stabilimento, i membri della commissione interna non hanno mai chiesto di avere disponibile qualche ora, in quanto riescono a mantenere continui contatti con i lavoratori nei reparti e nell'intervallo del lavoro ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una media *azienda chimica* di Napoli:

« I nostri contatti con i lavoratori sono difficili. Durante il lavoro non possiamo girare per i reparti, per cui siamo costretti ad incontrarci fuori dello stabilimento oppure nella sede del sindacato ».

Dal colloquio con un membro della commissione interna di una grande *ditta meccanica* di Palermo:

« L'accordo interconfederale viene rispettato, però è da rilevare che, mentre in uno stabilimento dove i dipendenti sono pochi la commissione interna può in qualsiasi maniera espletare il suo mandato e può tenersi a contatto diretto con i lavoratori, in uno stabilimento meccanico come il nostro ciò non è possibile. L'accordo interconfederale avrebbe dovuto con-

tenere un articolo che considerasse il caso particolare, nel senso che l'azienda dovrebbe essere tenuta a permettere continui contatti tra i lavoratori, affinché possano avere qualcuno a cui rivolgersi in qualsiasi momento.

Se in ogni singola officina ci fosse un membro della commissione interna, saremmo in condizioni di agire in qualsiasi evenienza. Sarebbe quindi bene che in un'azienda con 2.500 impiegati in pianta stabile e con altrettanti fluttuanti, vi fosse qualcuno che potesse tenersi a contatto con i lavoratori; ciò anche nell'interesse della direzione, perché la commissione interna non è sorta per andare contro agli industriali, ma per fare gli interessi dei lavoratori ».

Dal colloquio avuto con i lavoratori di una grande *società estrattiva* di Cagliari:

1° Operaio:

domanda: « Quando ricorrete alla commissione interna, riuscite ad ottenere l'accoglimento delle vostre richieste ? ».

risposta: « Quasi mai ».

2° Operaio:

domanda: « Lei sa se funziona la commissione interna ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Quando lei ha avuto bisogno della commissione interna, ha ottenuto qualche cosa ? ».

risposta: « Non ho mai reclamato; quando ho avuto bisogno di formulare richieste a carattere straordinario mi sono rivolto sempre ai superiori ».

24. - b) le direzioni.

Dall'opuscolo illustrativo presentato dalla direzione di una grande *industria estrattiva d'Aosta*:

« Per lo svolgimento del loro mandato le commissioni interne sono ricevute da qualsiasi dirigente, sia dalle direzioni di stabilimento o di reparto, che dalla direzione generale, come del resto è stato più volte espressamente riconosciuto dai membri della stessa commissione interna.

Non essendo posta alcuna limitazione a tali incontri, le commissioni interne o membri delle stesse chiedono ed ottengono, senza particolari formalità, di essere ricevuti dai direttori degli stabilimenti o reparti e dai

dirigenti della direzione generale; in tal modo ogni argomento viene discusso a fondo e normalmente risolto di comune accordo. Ove a tale accordo non si pervenga, oppure ogni qual volta si tratti di argomenti di particolare importanza, è normale che le commissioni interne chiedano ed ottengano di essere ricevute dall'amministratore delegato o dal direttore generale della società, ottenendo naturalmente permesso retribuito e rimborso delle spese ove ciò comporti uno spostamento fuori sede ».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.N.A.L.* di *Torino*:

« La contraddizione, insita nello stesso accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, si appalesa in tutta la sua evidenza al semplice confronto fra l'art. 2 dell'accordo stesso e la realtà dei rapporti fra industriali e lavoratori. In tale articolo si parla di mantenere normali i rapporti fra i lavoratori e la direzione dell'azienda; in uno spirito di collaborazione e di « reciproca comprensione », a proposito dei compiti della commissione interna. La realtà, quale viene denunciata da tutti i dirigenti sindacali e da impiegati ed operai che lavorano nelle fabbriche, è, invece, ben diversa e non soltanto nello spirito, perché le già lamentate prove di forza hanno distrutta la collaborazione e ridotta al minimo la " reciproca comprensione " ».

Dal colloquio con l'*Associazione dirigenti d'azienda* di *Torino*:

« È da rilevare che in tutte le grandi aziende sono i dirigenti che trattano con il personale. Ora, proprio il personale molto spesso non si rende conto di trovarsi di fronte ad un lavoratore che, pur con responsabilità maggiori, continua ad essere, tuttavia, un lavoratore ed è quindi sensibile a tutti quei problemi che riguardano il personale in genere.

Quindi nelle piccole aziende la commissione interna è un po' pleonastica perché il contatto tra chi comanda e chi esegue è già così intimo, così chiaro, che non si vede la necessità di creare ancora un istituto particolare per rendere più ufficiale questo contatto, che in pratica si svolge già quotidianamente ».

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *società chimica* di *Torino*:

domanda: « Se la commissione interna fosse un organo di maggior consapevolezza, accettereste di darle un credito maggiore ? ».

risposta: « Nel passato ciò accadeva, quando cioè avevamo una commissione interna di una determinata formazione, composta di elementi di sinistra, competenti ed anziani di servizio. Moltissime cose che sono state

fatte in quegli anni sono avvenute in stretta collaborazione con la commissione interna. L'accusa che abbiamo rivolto all'attuale commissione interna è che essa è rimasta indietro con i tempi ed ha lasciato andare le cose con risultati negativi ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M. (C.G.I.L.) di Milano*:

« Le possibilità di funzionamento della commissione interna, per i compiti previsti dall'accordo interconfederale, sono in linea quasi assoluta sistematicamente sabotate dalle direzioni aziendali. Vi sono commissioni interne, anche in complessi notevoli, che la direzione rifiuta sistematicamente di ricevere per trattare anche il più piccolo problema, preferendo, tutto al più, di intervenire paternalisticamente dall'alto con qualche contentino, oppure affidarsi alla « mediazione » degli assistenti speciali di nomina padronale o addirittura dei capi reparto ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.T. (C.G.I.L.) di Milano*:

« Le riunioni tra le direzioni aziendali e le commissioni interne avvengono solo in casi eccezionalissimi e quasi sempre dopo reiterate e, alcune volte, energiche insistenze da parte delle commissioni interne e dei lavoratori ».

Dalla memoria presentata dalla *C.I.S.L. di Milano*:

« In molte aziende si è adottata la tattica, da parte della direzione, di frapporre ostacoli agli incontri con la commissione interna convocandola invece con ogni urgenza quando sono in discussione problemi che interessano le direzioni aziendali.

La soggezione del rapporto di lavoro che i componenti delle commissioni interne hanno nei confronti dell'imprenditore, le continue più o meno larvate minacce o allettamenti costituiscono per esse l'impossibilità di poter svolgere le proprie funzioni in piena ed assoluta libertà ».

Dal colloquio con l'*Associazione lombarda dirigenti di aziende industriali di Milano*:

domanda: « Abbiamo avuto delle lamentele sulla possibilità per le commissioni interne di svolgere i loro compiti. Le commissioni non sempre si rivolgono al datore di lavoro, ma trattano con i dirigenti. Queste lamentele spesso sono rivolte al modo col quale i dirigenti trattano con la commissione interna. L'Associazione dirigenti accetta il concetto della rappresentanza

democratica nell'azienda, nel pieno significato della parola? I casi segnalati sono particolari? ».

risposta: « Si tratta di casi particolari ».

domanda: « I dirigenti si troverebbero un po' a disagio perché le commissioni interne, talvolta, debbono prendere contatto diretto con la parte padronale scavalcando il dirigente ».

risposta: « Dobbiamo ammettere che il dirigente qualche volta viene a trovarsi in situazioni difficili. Non abbiamo del resto una commissione interna nostra, ma dei fiduciari nelle aziende. Siamo favorevoli alle commissioni interne in quanto trattasi di un ottimo organismo per creare un'atmosfera di collaborazione.

Il nostro principale obiettivo è quello della produzione nella azienda e, se la produzione è buona, se ne avvantaggia tutta l'azienda.

Si crea qualche volta negli altri dipendenti il concetto che il dirigente sia dalla parte padronale. Invece il dirigente riconosce il diritto delle maestranze, ma talvolta non riesce a farlo condividere dal datore di lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica di Milano:*

domanda: « Sono molto frequenti le riunioni plenarie con la direzione? ».

risposta: « In sei mesi abbiamo chiesto circa due volte di essere ricevuti dalla direzione. La commissione interna dello scorso anno è stata ricevuta due volte dalla direzione generale, per il discorso di saluto e per quello di congedo ».

domanda: « Questo punto è molto interessante. Nella vostra fabbrica, quando si presenta un problema importante da esaminare, di carattere generale, che il servizio personale da solo non potrebbe risolvere, avete la possibilità di rivolgervi alla direzione generale e di averne soddisfazione? »

L'esito, normalmente, dipende da questioni di merito che qui non è possibile porre, però, praticamente, siete ascoltati e le vostre domande sono accolte in quanto possibile? ».

risposta: « Abbiamo tentato a più riprese di comporre vertenze senza ricorrere alla magistratura: il capo del personale ci dà una risposta e ci avverte che lo stesso direttore generale, lo stesso Presidente, ai quali volessimo rivolgerci, ci risponderebbero allo stesso modo ».

domanda: « Quando esiste una possibilità di discutere, quando cioè una questione può essere sottoposta ad un organo superiore al servizio personale, potete farlo ? ».

risposta: « È difficile, perché la direzione fa del tutto per non riceverci. Quest'anno abbiamo avuto una riunione per discutere di questioni che dovevano essere decise dalla direzione generale. Quando abbiamo chiesto di tenere una seconda riunione, ci siamo visti ricevere dal solo capo del personale: si trattava di una questione di tempi di lavoro e non abbiamo ottenuto soddisfazione ».

Dal colloquio con la direzione della medesima società:

domanda: « Abbiamo ricevuto una lamentela relativamente alle difficoltà che incontra la commissione interna per essere ricevuta dalla direzione per trattare le varie questioni. In due anni, la commissione stessa solo poche volte sarebbe stata ricevuta, ed è sembrato inoltre che le sue richieste non fossero tenute in debita considerazione.

Vi è la tendenza, da parte della direzione, di decidere le questioni senza trattarle prima con la commissione interna ? ».

risposta: « Teniamo a smentire quanto è stato affermato dalla commissione interna, in quanto i suoi componenti vengono ricevuti ogni volta che lo richiedono ».

domanda: « È stato in particolare osservato che la commissione interna sarebbe stata ricevuta due sole volte nel 1955 ».

risposta: « Riteniamo che possano essere stati ricevuti due volte sole dal direttore generale in quanto, data la situazione aziendale, i casi nei quali si presentano problemi che non possano essere trattati con il servizio personale sono ben pochi.

Per esempio, non è possibile dare una risposta impegnativa per l'azienda quando si tratta di controversie su scala nazionale, come la questione della indennità di mensa. In questo caso, infatti, abbiamo risposto che non era possibile giungere ad una soluzione di carattere aziendale e così i lavoratori si sono rivolti alla magistratura ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* di Sondrio:

« In un cantiere locale la commissione interna si è riunita con la direzione una sola volta appena rieletta. I datori di lavoro anziché riunire periodicamente le commissioni interne, preferiscono convocare un componente della stessa alla volta ».

Dai colloqui avuti con la commissione interna di una piccola *società edile* di Sondrio:

« I rapporti tra la direzione della società e la commissione interna sono cordiali e non burocratici ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

« I rapporti con la commissione interna sono sempre stati caratterizzati da reciproca comprensione, grazie alla quale finora si sono raggiunti bonari accordi su tutti gli argomenti discussi ».

Dalla memoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di Bergamo:

« In talune aziende locali la situazione delle commissioni interne è assai difficoltosa perché, ogni qualvolta i suoi membri si recano dalle direzioni aziendali per discutere e risolvere determinati problemi, viene loro risposto che ciò non è possibile, in quanto le decisioni spettano soltanto alla direzione generale: cosicché passano mesi e mesi senza possibilità di risolvere i problemi stessi ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta tessile* di Bergamo:

domanda: « Siete ben visti dalla direzione o soltanto tollerati? Dovete tenere presente che bisogna conciliare gli interessi vostri con quelli della ditta. Potete esporre i vostri problemi? ».

risposta: « Sì, e la direzione ci ascolta sempre e di buon grado e vorrei dire che vi è anche una certa collaborazione, anzi, quando è sorto qualche problema, esso è stato risolto sempre mediante la collaborazione della direzione ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *ditta*:

domanda: « Come sono i rapporti con la commissione interna? ».

risposta: « Sono buoni ».

domanda: « Cosa pensate della commissione interna? ».

risposta: « Per conto mio è un organo utilissimo se svolge bene le sue funzioni; qualche giorno fa i componenti sono stati un po' restii riguardo alla siglatura di un accordo. Ritengo che se la commissione interna è formata da persone intelligenti può svolgere un ottimo lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *C.I.S.L.* di *Vicenza*:

« Le commissioni interne vengono normalmente considerate dagli imprenditori quando vi è bisogno di "comprendere le reali o presunte difficoltà dell'azienda", ma vengono apertamente accusate di mancanza di collaborazione quando si pongono in funzione di difesa degli interessi delle maestranze.

In genere, nell'atteggiamento degli industriali, la commissione interna è un organo tollerato e perciò osteggiato in tutti i sensi in quanto non è addomesticato per paura o per altre ragioni. Accanto a questo vi è una diffusa preoccupazione presso tutte le maestranze di perdere il posto, per cui molte commissioni interne vengono a trovarsi in posizione di estrema debolezza e quindi praticamente non funzionanti ».

Colloquio con la commissione interna di un medio *lanificio* di *Vicenza*:

domanda: « Avete riunioni con la direzione ? ».

risposta: « Sì, quando lo chiediamo ».

domanda: « Quanto tempo intercorre tra la vostra richiesta e la convocazione ? ».

risposta: « Pochi giorni, salvo eccezioni. Noi siamo sempre stati ricevuti dalla direzione ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Genova*:

« Le aziende mirano ad esautorare le commissioni interne, rendendo poco proficui i contatti tra esse ed il datore di lavoro con l'attribuire prevalentemente al capo dell'ufficio personale, e non alle direzioni, il compito di tenere i contatti con le commissioni interne ».

Dalla relazione presentata dalla commissione interna di una grande *industria meccanica* di *Genova*:

« La commissione interna, quando ne ha fatto richiesta, è stata sempre ricevuta dalla direzione e sovente convocata dalla stessa.

I problemi relativi all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme d'igiene e sicurezza del lavoro, sono stati spesso trattati con la direzione aziendale. Di questi, parte sono stati risolti e parte demandati alle organizzazioni sindacali ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *industria metal-lurgica* di *Genova*:

domanda: « Il colloquio con la direzione avviene in un giorno stabilito o quando avete bisogno ? ».

risposta: « Abbiamo un accordo per cui in linea di massima ci si vede ogni due mesi, oltre che quando si verificano particolari esigenze. In casi eccezionali facciamo una comunicazione scritta alla quale segue una risposta scritta. Per discussioni, normalmente necessarie, il segretario ed il vice segretario della commissione si recano all'ufficio personale ».

Dal colloquio con la commissione interna di un grande *stabilimento chimico* di *Savona*:

domanda: « In linea di massima i rapporti fra la commissione interna e la direzione come sono ? ».

risposta: « Per la direzione essa rappresenta un ostacolo, e i problemi che vengono sollevati dalla commissione interna sono dilazionati nel tempo da parte della direzione.

Il non voler risolvere i problemi posti dalla commissione interna determina una diminuzione di capacità della stessa nei confronti dei lavoratori. Alcune richieste avanzate da molto tempo sono state concesse in ritardo, dando l'impressione che si trattasse di liberalità da parte della direzione ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Livorno*:

« Le commissioni interne elette dovrebbero essere ricevute dalla direzione e questo non sempre avviene, anche se i membri delle commissioni stesse dicono che quello che interessa è che i problemi giungano alla direzione. Non siamo d'accordo su tale posizione in quanto la commissione interna, invece di essere uno strumento d'intesa fra la direzione e i lavoratori, diviene un elemento che acutizza i loro rapporti ».

Colloquio con la commissione interna di una media *società chimica* di *Livorno*:

domanda: « I vostri interventi presso la direzione in che modo vengono svolti ? ».

risposta: « La direzione desidererebbe che preparassimo un ordine del giorno delle questioni che intendiamo discutere. Ma occorre rilevare che noi siamo dei semplici operai e che affrontiamo i problemi via via che si presentano in maniera elementare ».

domanda: « Il direttore prende le decisioni da solo oppure deve ricorrere alla sede centrale? ».

risposta: « Le decisioni vengono adottate dalla sede centrale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *società chimica* di *Pisa*:

« Riguardo ai rapporti che intercorrono tra la commissione interna e la direzione aziendale, possiamo dire che essi sono improntati alla più sentita cordialità.

Non vengono quasi mai date multe ai lavoratori, esiste soltanto un po' di pressione nei confronti degli operai da parte dei sorveglianti ».

Dal colloquio con l'*Associazione degli industriali* di *Massa Carrara*:

« Per quanto riguarda i rapporti tra la direzione e la commissione interna dobbiamo dire che si è determinata una situazione di un certo abuso da parte delle commissioni interne, perché esse erano abituate a dettare leggi nell'ambito delle aziende. Ora, di fronte a questa situazione, l'istituzione della commissione interna è stata un po' travisata, e naturalmente da parte nostra si è richiesta l'applicazione dell'accordo. Abbiamo sempre cercato di applicare rettamente l'accordo interconfederale ed altre precisazioni su eventuali manchevolezze non ci sono mai state presentate ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società estrattiva* di *Siena*:

domanda: « Le riunioni con la direzione, con quale frequenza vengono tenute? ».

risposta: « In questo periodo sono state tenute numerose volte. Noi richiediamo alla direzione di essere convocati per discutere determinate questioni. La direzione non è che accetti immediatamente la richiesta e a volte lascia passare dei periodi abbastanza lunghi, ed allora gli operai sono costretti a fare delle dimostrazioni. A volte intercorre fra la richiesta e la riunione anche un mese ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

domanda: « Quando si richiede di conferire con la direzione, vi partecipa tutta la commissione oppure no? ».

risposta: « La commissione interna presenta un ordine del giorno e chiede una riunione. A seconda dell'importanza, questa riunione può verificarsi anche

nella giornata oppure entro sette giorni, a seconda dell'argomento da trattare ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società chimica* di Roma:

« La commissione interna rappresenta un istituto molto utile soprattutto per mantenere buoni i rapporti con le maestranze. I nostri rapporti, soprattutto dal 1950 in poi, sono stati molto sereni, senza scioperi e agitazioni di nessun genere e questo fa pensare che effettivamente la commissione interna abbia apprezzato quello che la società ha potuto fare, oltre i contratti vigenti, per andare incontro alle richieste dei lavoratori ».

domanda: « Vi sono rapporti continui ? ».

risposta: « Vi è un commissario di turno per contatti giornalieri e in più ha luogo una riunione settimanale, ogni giovedì. Nel pomeriggio, durante le ore di lavoro, si trattano i vari argomenti, ed in base a ciò si formulano le eventuali richieste.

Non ci sono riunioni periodiche con la direzione ma solo quando ne viene fatta richiesta ».

Dal colloquio con la *U.I.L.* di Napoli:

« Siamo al corrente di talune aziende nelle quali le relazioni tra la direzione aziendale e i componenti della commissione interna sono buone. I vari problemi che di volta in volta vengono trattati trovano in definitiva equa soluzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *industria tessile* di Napoli:

« La commissione interna ha tenuto varie riunioni collegiali con la direzione dell'azienda per l'esame di vari problemi.

Tali incontri sono avvenuti col direttore di gruppo e, oltre a questi, vi sono stati anche incontri limitati ad alcuni componenti della commissione interna.

Durante queste riunioni abbiamo trattato dell'applicazione dei contratti collettivi e prevalentemente delle questioni relative alle qualifiche dei lavoratori. Le questioni sono sempre trattate oralmente e, quando in sede aziendale non si realizza un accordo, esse sono deferite alle organizzazioni sindacali.

Da rilevare che quando vogliamo trattare delle questioni di carattere collettivo di maggior rilievo, ci troviamo di fronte ad una posizione di rigidità

tanto che dobbiamo demandare la questione alle organizzazioni sindacali perché le trattino con l'Unione industriali ».

E dal colloquio avuto con la direzione della medesima *azienda*:

« La direzione ha frequenti rapporti con la commissione interna anche senza preavviso: normalmente la commissione interna viene ricevuta dopo l'orario di lavoro, ma, in caso di urgenza, anche durante l'orario di lavoro.

In questi contatti si ha occasione di occuparsi soprattutto di questioni individuali, riguardanti i singoli lavoratori, sia per punizioni inflitte, sia per spostamenti, sia a volte per qualifiche, ecc. ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di una piccola *azienda metallurgica* di *Napoli*:

« I rapporti tra la commissione interna ed il titolare sono buoni, abbiamo incontri molto frequenti, facciamo molte discussioni, ma quasi sempre le nostre richieste sono accolte anche se vanno al di là di quello che è stabilito dal contratto.

Il titolare risiede a Milano e ogni volta che viene nello stabilimento ci tiene ad incontrarsi con la commissione interna ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *ditta metallurgica* di *Catanzaro*:

« Con i lavoratori abbiamo rapporti molto cordiali ed anche con la commissione interna. Non vi è mai stata alcuna discussione violenta. La commissione interna collabora con noi ».

Dalla memoria presentata dalla *C.I.S.N.A.L.* di *Caltanissetta*:

« I rapporti interni fra lavoratori e le aziende, anziché essere ispirati a veri ed effettivi criteri di collaborazione, sono quasi sempre orientati verso forme di vera e propria ingerenza politica che ha trasformato tali rapporti da umani e legali in sovrapposizione partitiche ed ideologiche, contrarie alla convivenza dei vari fattori della produzione dell'impresa. Le aziende traggono lo spunto da necessità di presunta o effettiva difesa del loro ordine interno per ridurre, ostacolare o impedire la libertà sindacale, talune limitando la funzionalità di organismi come le commissioni interne, altre ostacolandone le elezioni con ogni mezzo, altre, infine, pretendendo che i lavoratori si mantengano lontano dai sindacati o, quanto meno, aderiscano a sindacati di loro comodo, che hanno una pseudo-caratteristica di sindacati "indipendenti" ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Cagliari*:

« Dove esistono le commissioni interne, difficilmente esse riescono ad incontrarsi con i rappresentanti della direzione dell'azienda per risolvere eventuali problemi interessanti i lavoratori.

Infatti, le direzioni trovano sempre il modo di disdire gli incontri già fissati, oppure, quando non riescono in questo senso, adottano sempre delle soluzioni che tornano a discapito dei lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società estrattiva* di *Cagliari*:

« La commissione interna costituisce la difesa del lavoratore e, quando va a trattare con l'azienda, non va a discutere cose personali ma problemi che interessano tutti i lavoratori, quindi non dovrebbe essere aggredito un membro di commissione interna, anche quando questa fa qualche proposta che può essere sbagliata, perché i dirigenti hanno una cultura più profonda della nostra e dovrebbero anche essere più educati nelle loro espressioni ».

Dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

« Prima del 1949 tutto il complesso era considerato come un unico stabilimento, e quindi vi era una sola commissione interna con un certo numero di componenti. Nel 1949 fu stabilito, tra i sindacati di categoria e l'Unione industriali, un accordo con il quale si sanciva che ai fini dell'elezione della commissione interna, l'intero gruppo aziendale veniva scisso in tre centri: ciascuno con una propria commissione interna. Per tali motivi da 13 membri si è arrivati a 35 e questi avranno rapporti e tratteranno i loro problemi con le direzioni locali. Tale accordo è voluto dalle commissioni interne che fino ad oggi lo hanno voluto mantenere in vigore, nonostante i reiterati inviti di modificare la situazione, perché era assolutamente impossibile trattare con 35 persone, ciascuna delle quali aveva dei problemi particolari riguardanti la propria miniera ».

25. - c) i sindacati.

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Torino*:

« Le commissioni interne, soprattutto nei maggiori complessi, agiscono come rappresentanti separati dalle singole organizzazioni sindacali. Questo fatto determina diversi inconvenienti, ma secondo noi esso è causato dal pluralismo sindacale: cioè la rappresentanza unitaria in sé e per sé non esiste più, dal momento che si pongono più organizzazioni sindacali e nessun

membro di commissione interna si sente impegnato dal vincolo derivante dalla maggioranza.

Riteniamo che se l'organizzazione sindacale svolgesse interamente il compito che le compete, naturalmente la parte padronale non farebbe troppi complimenti perché gli interessi contrapposti porterebbero sempre a dei conflitti. Pensiamo cioè che, se ad un certo momento questa situazione si modificasse e, anche rimanendo l'attuale fronte sindacale suddiviso, sorgesse una organizzazione che sindacalmente si portasse in una posizione la più avanzata possibile, questa sarebbe oggetto degli strali della direzione ».

domanda: « Si è parlato dei comitati sindacali di fabbrica e dell'interferenza dei compiti della commissione interna. Non v'è dubbio che i comitati sindacali hanno un campo di azione proprio, che non necessariamente interferisce con quello della commissione interna. Questa è un organismo unitario dei lavoratori indipendente dai sindacati.

Il sindacato nella fabbrica non ha altro modo di esprimersi, non potendo farlo tramite la commissione interna, se non attraverso i comitati sindacali. Cioché non vediamo la illegittimità dei comitati sindacali in quanto tali, a meno che non si intenda dire che questi comitati sindacali, legittimi come istituto, non diventino illegittimi nella loro azione, perché la loro attività trasmoderebbe rispetto ad un compito specificatamente sindacale ».

risposta: « Non contestiamo a nessuno il diritto di costituirsi nella maniera migliore e opportuna, più confacente a certi indirizzi dell'organizzazione. Diciamo però che quando i comitati sindacali di fabbrica compiono delle azioni nell'interno dell'azienda che talvolta sono in contrasto con quella che è una parte magari appartenente alla stessa organizzazione, in questo caso avviene un conflitto.

Quando vediamo, ad esempio, che vi è un'agitazione promossa dal comitato sindacale di fabbrica, riteniamo che in quel momento si sta facendo qualcosa che danneggia tutti quanti ».

domanda: « Anche se fosse un'agitazione di carattere regionale, provinciale o nazionale? ».

risposta: « In qualunque caso, a nostro avviso, un'agitazione dovrebbe essere promossa dall'organizzazione sindacale e non dal comitato sindacale di fabbrica della cui costituzione non abbiamo nessuna notizia ».

domanda: « Lo scopo della mia domanda è quello di avere le idee chiare. Il sindacato se non si esprimesse attraverso i comitati di fabbrica, in che modo si potrebbe esprimere? ».

risposta: « Il sindacato può agire attraverso i membri di commissioni interne. In altri termini noi desidereremmo che le commissioni interne fossero l'espressione della volontà di tutti i lavoratori, che si potessero votare gli elementi più capaci, più preparati, senza distinzione, ma quando sono le organizzazioni sindacali che presentano i loro candidati nella commissione interna, è pacifico che diventano anche un'espressione sindacale di quella organizzazione. Perciò il sindacato ha la possibilità di esprimersi nell'interno della fabbrica attraverso la commissione interna per quelli che sono i contatti con le direzioni aziendali. Il sindacato ha la possibilità di esprimersi nell'azienda attraverso la controparte. Quando un'organizzazione sindacale ritiene che i membri della commissione interna non possono svolgere una certa azione efficace nell'interno dell'azienda, possono trasferire all'organizzazione sindacale questi loro desiderata ».

domanda: « Ammettiamo, per esempio, che la sua organizzazione, o un'altra qualunque, decida un'agitazione di carattere provinciale, o regionale o altro; naturalmente l'organizzazione di categoria non necessariamente si deve esprimere attraverso la commissione interna ».

risposta: « Il comitato sindacale di fabbrica è, secondo noi, una esigenza organizzativa di un sindacato, il quale ritiene che possa meglio organizzarsi sindacalmente in una certa azienda attraverso questi comitati sindacali ».

domanda: « Ma vi sono altre forme di organizzazione ? ».

risposta: « Noi usiamo la forma di convocare i lavoratori delle varie aziende nella nostra sede e lì svolgiamo la nostra opera organizzativa, la nostra opera propagandistica, in quanto non abbiamo altra possibilità ».

domanda: « Dunque, per trasmettere delle decisioni, dei consigli all'interno dell'azienda loro sono costretti sempre a farlo esternamente all'azienda? ».

risposta: « Sempre. Certo sarebbe auspicabile arrivare alle forme americane dei sindacati che hanno la sede nella stessa azienda ».

domanda: « Avete mai presentato una richiesta del genere ? ».

risposta: « No, mai. Non riusciamo nemmeno più ad avere la sede della commissione interna aperta tutto il giorno, figuriamoci se potremmo azzardare una domanda di questa natura. Però, per ritornare al chiarimento che lei mi aveva chiesto, dobbiamo dire, per esempio che noi abbiamo trattato con l'azienda come sindacati. Abbiamo una volta avuto una grossissima vertenza in merito al premio di produzione, tanto che non siamo andati a discutere questo premio nemmeno in sede di Confindustria, ma nella sede dell'Asso-

lombarda a Milano. Si sono riunite le organizzazioni sindacali con la controparte ed abbiamo trovato in quella sede quell'accordo che non si era riusciti a trovare in sede di commissione interna e di coordinamento.

In altri termini, riteniamo che moltissime questioni, che adesso abbiamo e che non riusciamo a portare in porto, potremmo ad un certo momento discuterle positivamente se riuscissimo a creare un clima diverso nelle aziende. Siamo convinti che se, ad un certo momento, si riuscisse ad impiegare la posizione della controparte su un termine prettamente sindacale, in cui non ci potesse essere più nessun appiglio, più nessuna accusa di avvillimenti interni ed esterni nell'azienda, riteniamo che in quel momento acquireremmo veramente una forza molto diversa e molto più operante nei confronti della direzione aziendale ».

.

« Per quanto riguarda la facoltà e — in un certo senso l'obbligo — che avrebbe la commissione interna di demandare alle organizzazioni sindacali quelle questioni che non possono essere risolte in sede aziendale, abbiamo due tipi di comportamento, entrambi influenzati dalla posizione delle direzioni. Uno è quello per cui le commissioni interne non hanno contatti con l'organizzazione sindacale nel timore che le direzioni le accusino quasi di una certa colpa per aver osservato l'accordo aziendale per questa parte.

Un altro tipo di comportamento è quello per cui anche le questioni, che ai sensi dell'accordo dovrebbero essere trasferite in sede di organizzazione sindacale, non vengono discusse in quella sede perché le aziende tendono a mantenere la questione all'interno dell'azienda.

Le commissioni interne sanno che, se la questione venisse trasferita sul piano dell'organizzazione sindacale, per quanto concerne il primo tipo di comportamento, nascerebbero motivi di rappresaglia, per quanto si riferisce al secondo tipo, ne deriverebbe una soluzione peggiore ».

Dal colloquio con la direzione aziendale di una grande *azienda meccanica di Torino*:

« La nostra posizione circa i contatti sul piano aziendale è che essi debbono sempre avvenire con i membri delle commissioni interne. Esiste nell'azienda una situazione di contrattazione in piena libertà, questo è vero, però la contrattazione deve avere luogo non tra azienda e sindacato, ma fra azienda e membri di commissione interna.

Se esistesse una diversa contrattazione sul piano dell'inquadramento sindacale, evidentemente questo problema non sussisterebbe neanche, perché l'azienda avrebbe diritto di stipulare accordi con qualunque organizzazione sindacale ».

Dal colloquio con i dirigenti della *C.I.S.L.* di *Milano*:

« Circa la commissione interna vi è da dire che essa è considerata come un male, per i continui interventi e ingerenze da parte del datore di lavoro nelle nomine e nel funzionamento della stessa, così come nell'organizzazione propagandistica svolta in occasione delle elezioni dei componenti della commissione interna. Ciò non riesce possibile per i lavoratori, i quali sono tenuti a mantenersi entro le linee sancite dagli accordi, perché l'organo esterno, cioè il sindacato, non può entrare e prendere conoscenza della vita interna delle fabbriche.

Ad esempio, la contrattazione che non può essere svolta dalla commissione interna bensì dall'organizzazione sindacale, spesso per convenienza del datore di lavoro, viene invece trattata dalla stessa commissione.

Si chiede un riconoscimento dei compiti che spettano a tale riguardo all'organizzazione sindacale, così pure in molte aziende si nota addirittura che la classe padronale si adopera in tutti i modi per non lasciare costituire la commissione interna; qui è necessario che l'organizzazione esterna abbia mezzi idonei per intervenire in merito ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *ditta meccanica* di *Milano*:

« Per il collegamento tra le commissioni interne e le organizzazioni sindacali possiamo dire che a questo scopo sono concessi permessi retribuiti. Questi vengono richiesti dai singoli membri che abbiano necessità di uscire dallo stabilimento per mantenere i contatti con le associazioni.

Su questo punto se lamentate vi sono da fare, sarebbero da farsi da parte nostra, perché più di una volta si sono verificati abusi notevoli, in quanto si chiedono permessi con elevata frequenza ».

Dal colloquio con la commissione interna di una piccola *azienda chimica* di *Milano*:

« Ci vengono accordati i permessi per recarci fuori della ditta a conferire con i sindacati. Si può dire che in questa ditta l'accordo interconfederale sul funzionamento delle commissioni interne è applicato con criteri di larghezza, e la direzione ci dà permessi ogni volta che ci occorrono ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* di *Sondrio*:

« In alcuni cantieri è perfino impossibile costituire la commissione interna perché non è lasciato libero accesso ai sindacalisti.

Le commissioni interne, per funzionare, hanno bisogno di avere continui

contatti anche con i sindacati, e ciò avviene nella misura in cui le imprese lasciano entrare i sindacalisti nei cantieri ».

Dal colloquio con l'*Unione industriali di Sondrio*:

« I rapporti tra le commissioni interne e i sindacati sono, in genere, cordiali. Non può, tuttavia, negarsi che fra dirigenti di alcune imprese e rappresentanti delle organizzazioni sindacali si siano verificati dei contrasti. Si è trattato, però, di episodi isolati di un'importanza relativa, che non possono né devono avere un peso negativo determinante sulla generalità della situazione che risulta soddisfacente

Si rileva, inoltre, che non sempre i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori entrano nei cantieri con la dovuta urbanità. Fino a prova contraria il terreno sul quale sorge il cantiere è di proprietà dell'impresa ed i suoi confini sono chiaramente delimitati.

Costerebbe ben poco ai sindacalisti presentarsi alla direzione e chiedere il permesso per l'accesso al cantiere stesso. Questo è il motivo per il quale, a volte, i rapporti non sono improntati alla massima cordialità. Comunque può dirsi che nessuna impresa si è mai opposta all'accesso ai cantieri dei sindacalisti, purché questi si attengano alle norme della convenienza ».

Dalla memoria della *C.G.I.L. di Genova*:

« Viene citato un esempio costituito dall'accordo stipulato tra la direzione di una società meccanica locale ed i sindacati C.I.S.L. e U.I.L., dalle cui trattative la direzione ha escluso le commissioni interne, nonostante che i lavoratori dimostrassero tangibilmente, in tutti gli stabilimenti, la loro volontà di voler essere legittimamente rappresentati in queste trattative, dai loro organismi elettivi ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *società meccanica di Genova*:

domanda: « Il sindacato può affiggere manifesti in occasione del tesseramento dei soci ? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Voi alla mensa, per esempio, potete raccogliere le quote di adesione ? ».

risposta: « Sì, non abbiamo nessuna restrizione ».

Dalla relazione presentata dalla *F.I.L.C. (C.G.I.L.) di Savona*:

« Nelle aziende, non viene riconosciuto il diritto ai lavoratori di avere organismi sindacali e quindi di svolgere attività sindacali. Tutta l'attività

sindacale, in genere, viene svolta nella semiclandestinità; in un clima anormale creato sia dal fatto che il diritto fondamentale di libertà di organizzazione è misconosciuto, sia perché nella fabbrica vengono tenuti d'occhio quei lavoratori che, in modo più aperto e conseguente, vogliono far valere i loro diritti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di Firenze:

« Tutte le vertenze si sono pacificamente risolte attraverso accordi aziendali, all'elaborazione dei quali ha contribuito la commissione interna e la stessa direzione.

Le organizzazioni sindacali non sono mai intervenute negli accordi aziendali, né al componimento delle vertenze di carattere collettivo. Non vi sono mai state vertenze di carattere individuale ».

Dalla memoria presentata dai membri della commissione interna aderente alla *C.I.S.L.* di una grande *società chimica* di Pisa:

« La commissione interna è intervenuta periodicamente presso la direzione per l'applicazione esatta dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, nonché di tutte le norme che riguardano i lavoratori. In proposito teniamo a far rilevare che la commissione interna si attiene scrupolosamente all'applicazione dell'accordo dell'8 maggio 1953, evitando di esorbitare dalle funzioni previste nell'accordo medesimo. Infatti il sindacato C.I.S.L. dell'azienda ha il compito di sviluppare quelle azioni e quegli interventi relativi all'acquisizione di nuovi benefici economici e al miglioramento delle condizioni normative del rapporto tra lavoratori ed azienda. Si ha perciò una quanto più possibile divisione di poteri. Mentre la commissione interna segue con ogni scrupolo l'applicazione di tutto quanto è diritto vigente in materia di lavoro sia di ordine giuridico, legislativo, o contrattuale, il sindacato sviluppa, invece, un'azione per l'acquisizione di nuove conquiste sindacali ».

Dalla documentazione della commissione interna di una media *azienda estrattiva* di Grosseto:

« È vietato ai lavoratori di introdurre nella miniera la stampa sindacale, affiggere manifesti, volantini e altro materiale di propaganda sindacale, mentre, quando fa comodo alla società, questa fa distribuire nei cantieri sia interni sia esterni, giornali ed opuscoli a fumetti di propaganda sindacale, ecc.

Si negano inoltre permessi di un giorno ai lavoratori sindacalisti, membri di commissione interna e ai presidenti di cooperative ».

Dal colloquio con la *C.I.D.A.* di *Livorno*:

« Per quanto riguarda le commissioni interne, abbiamo constatato che, se queste rimanessero nello spirito di quello che è l'accordo interconfederale, non vi sarebbe un'istituzione più provvida nel campo dell'attività e nel campo della produzione. Purtroppo le commissioni interne hanno dimenticato che la loro funzione non è solo di natura sindacale, ma che hanno anche il compito di vigilare che da parte dei datori di lavoro siano osservate le disposizioni delle leggi e dei contratti collettivi. Riteniamo che in questa materia, la mentalità che si è generata nelle commissioni interne per quanto riguarda i loro compiti, si allontani un po' da quella che prevedono le norme vigenti.

Loro non vedono i problemi sindacali dal punto di vista generale, ma a seconda dell'organizzazione sindacale a cui appartengono, in definitiva, insomma, obbligano anche la direzione a svolgere un'attività di carattere sindacale e ad interferire in un campo che è riservato alle organizzazioni sindacali ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Terni*:

« Per quanto concerne l'attività delle commissioni interne, queste incontrano notevoli difficoltà quando si tratta di affrontare problemi per la soluzione dei quali le organizzazioni sindacali cui appartengono i membri delle commissioni interne stesse si trovano su posizioni contrastanti.

Si manifestano allora in seno alle commissioni interne notevoli frizioni che ne rendono meno efficace l'azione.

Questo fatto, a nostro giudizio, sta ad indicare che le commissioni interne non possiedono ancora quella personalità che consente di assolvere i loro compiti specifici.

Sull'attività delle commissioni interne, inoltre, si inseriscono spesso elementi di natura politica, che ne rendono più difficile il funzionamento. Molte volte, su problemi che potrebbero essere risolti con efficaci azioni sindacali, si verificano interferenze politiche che, nella provincia in genere e nei maggiori stabilimenti in particolare, assumono aspetti piuttosto pressanti, i quali incidono negativamente sulla funzionalità delle stesse commissioni interne. Per quanto concerne la posizione della commissione interna nei rapporti con la direzione aziendale, si fa rilevare che esiste la tendenza a conferire alla commissione interna compiti che esulano dalla sua competenza.

Si tratta, infatti, di portare sul piano della commissione interna problemi di natura sindacale.

Tale fatto diminuisce, a nostro giudizio, la possibilità di sostenere gli interessi dei lavoratori da parte delle organizzazioni sindacali, in quanto le soluzioni che ai problemi stessi possono essere date attraverso accordi con la commissione interna, risentono della particolare posizione dei membri della commissione, che è sempre la posizione di chi sta nell'azienda, di chi è parte in un rapporto di lavoro, di chi, stante la situazione della disoccupazione di questa provincia, teme il licenziamento ».

Dal colloquio con la *C.I.S.N.A.L.* di *Napoli*:

« A volte avviene che membri di commissioni interne di determinate correnti approfittino del periodo di esenzione dal lavoro per svolgere anche un'azione di carattere politico e sindacale, nell'interno delle fabbriche, il che finisce poi col provocare restrizioni da parte delle aziende ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Napoli*:

« Nelle riunioni con la direzione molte questioni da noi sollevate che si riferiscono a casi individuali di paghe, di qualifiche, di cambio di reparto, ecc., effettivamente sono definite e risolte. Quando, invece, vogliamo trattare questioni di carattere collettivo di maggior rilievo, ci troviamo di fronte ad una posizione di rigidità, tanto che dobbiamo interessare le organizzazioni sindacali, perché le trattino con l'Unione industriali.

Tali vertenze si sono sempre riferite ad interpretazione contrattuale ed abbiamo potuto notare che in tale materia la direzione non prende mai l'iniziativa di risolverle, ma le deferisce sempre all'Unione industriali ».

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

VOLUME VIII

LE COMMISSIONI INTERNE

LA TUTELA DEI MEMBRI
DELLE COMMISSIONI INTERNE

*DOCUMENTAZIONE DEL CAPITOLO V
DEL VOLUME VI DELLE RELAZIONI*

CAPITOLO I

LE DICHIARAZIONI DELLE ORGANIZZAZIONI NAZIONALI DI CATEGORIA SULLA TUTELA DEI MEMBRI DELLE COMMISSIONI INTERNE

(Documentazione del paragrafo 50 del Capitolo V della Relazione)

Sommario: 1. - *Premessa*. 2. - *Documentazione relativa al settore industriale presentata dalle: a) organizzazioni sindacali dei lavoratori*. 3. - b) *dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro*.

1. - Premessa.

Il presente capitolo vuole documentare il paragrafo 50 del V capitolo « La tutela dei membri delle commissioni interne » del VI Volume delle Relazioni. L'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 ha previsto una regolamentazione su questo problema fondamentale per la libera attività della commissione interna. Fino a che punto essa sia valida e rispettata è illustrato dalle testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per quanto concerne il settore industriale.

2. - Documentazione relativa al settore industriale presentata dalle: a) organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana metalmeccanici* (F.I.M. - C.I.S.L.):

« Il vigente accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, all'art. 14, dedicato alle norme di tutela delle commissioni interne e dei delegati di impresa, stabilisce che i membri delle stesse, in carica o uscenti, fino ad un anno dalla cessazione della carica, non possono essere licenziati né trasfe-

riti ad altra sede o stabilimento dell'azienda da cui dipendono, senza il *nulla osta* delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano, rispettivamente, il lavoratore interessato e l'azienda. Queste, infatti, debbono pronunciarsi in merito — dopo un tentativo di conciliazione su eventuale richiesta delle organizzazioni dei lavoratori — entro sei giorni dalla notifica fatta dall'Associazione industriali al sindacato dei lavoratori, la quale notifica segue la comunicazione dell'azienda alla propria organizzazione e al lavoratore interessato.

Ove il *nulla osta* al provvedimento sia stato negato, il lavoratore interessato, con ricorso da lui sottoscritto e tramite l'organizzazione sindacale territoriale di cui fa parte e conferisce il mandato, può deferire, entro il decimo giorno dalla notifica, l'esame del provvedimento all'apposito Collegio arbitrale, composto da un rappresentante dell'associazione territoriale che rappresenta il lavoratore e da un rappresentante dell'associazione territoriale che rappresenta l'azienda, presieduto da un arbitro scelto di comune accordo dalle dette associazioni.

Il Collegio stesso, ove non riesca il tentativo di conciliazione così sperimentato, accerterà se il licenziamento o il trasferimento dipenda dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, dei compiti spettanti alla commissione interna, nel qual caso il provvedimento sarà dichiarato inoperante.

Nel caso che il provvedimento medesimo risulti originato invece da altri motivi e non dovessero, tuttavia, essere sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore, oppure che il motivo addotto non sia tale da giustificare il licenziamento, il Collegio può attribuire al lavoratore interessato un particolare indennizzo, commisurato da un minimo di cinque ad un massimo di otto mesi di retribuzione globale, oltre la liquidazione contrattuale.

Quando, da parte dell'azienda, non siano corrisposti il dovuto preavviso, l'indennità di licenziamento od altre eventuali spettanze contrattuali, il lavoratore, non raggiungendosi l'accordo in sede di prima istanza, anziché deferire la questione al Collegio arbitrale, può promuovere il giudizio alla competente magistratura. Quest'ultima non può però modificare per alcun motivo la decisione emessa dal Collegio arbitrale, trattandosi di arbitrato liberamente scelto, il cui lodo non è impugnabile nemmeno per manifesta iniquità ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione chimici e petrolieri (C.I.S.L.)*:

« I membri di commissioni interne sono tutelati in base ai sensi di cui all'accordo dell'8 maggio 1953.

A tale riguardo si deve, tuttavia, rilevare che le norme di cui all'accordo citato, anche se formalmente rispettate da parte delle imprese, si rivelano scarsamente efficaci e sono sempre numerosi i casi di membri di commissione interna che vengono licenziati o trasferiti anche per motivi dipendenti dalla loro qualità di rappresentanti dei lavoratori.

Le controversie, per le quali si segue la procedura di cui all'art. 14 dell'accordo interconfederale citato, danno spesso risultato negativo per il lavoratore ».

Dalla relazione presentata dall'*Unione italiana lavoratori chimici* (U.I.L.C - U.I.L.):

« La tutela per i membri di commissione interna è quella prevista dall'accordo interconfederale, ma la mancanza di una particolare competenza da parte dei membri di commissione interna, porta molte volte a sconfinare dai termini previsti dall'accordo, per cui le direzioni aziendali ne approfittano per prendere taluni provvedimenti nei confronti dei lavoratori. In linea generale, nei vari settori chimici, i provvedimenti contro i membri di commissione interna sono quasi inesistenti, anche perché i membri delle stesse, preoccupati della loro posizione personale, non svolgono molte volte i loro compiti ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale vetrai ceramisti e affini* (F.N.V.C.A. - C.G.I.L.):

« Quanto previsto nell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, sulla tutela dei membri delle commissioni interne, si è dimostrato insufficiente per cui non è esagerato affermare che nella realtà non esiste una tutela dei membri di commissione interna, eccetto quella che può venire dall'azione sindacale dei lavoratori.

Sensibile il numero delle vertenze che sono state generate dall'azione delle direzioni di fabbrica contro i membri delle commissioni interne, alcune delle quali hanno dato luogo a lotte sindacali di particolare rilievo e intensità.

Si tratta di sospensioni, multe, licenziamenti di singoli membri, licenziamento di tutta la commissione interna, attuato attraverso il licenziamento di tutto il personale, e della successiva riassunzione di tutti i dipendenti ad esclusione dei membri della commissione interna ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool* (F.I.A.I.Z.A. - C.G.I.L.):

« In merito alla tutela di cui godono i membri di commissione interna, citiamo il caso del licenziamento di due membri di essa, occupati presso

una società dell'Italia settentrionale, a seguito del quale vi sono state due lunghe vertenze conclusesi coll'accettazione da parte degli interessati della indennità di licenziamento più un'indennità extra contrattuale.

In altri termini, nessun ostacolo serio, nella pratica, ha finora impedito il ripetersi di provvedimenti gravi ed illegittimi nei confronti dei lavoratori investiti di cariche sindacali: nella fattispecie, infatti, pur riconoscendo il suo torto, dato che i licenziamenti erano stati effettuati in tronco, la società si è accollata un onere relativamente elevato, ma non ha reintegrato i lavoratori al loro posto di lavoro ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana dipendenti aziende elettriche* (F.I.D.A.E. - C.G.I.L.):

« Per i membri di commissione interna non vi è in pratica alcuna tutela. È vero, infatti, che l'accordo interconfederale assicura i componenti delle commissioni interne che non vi sarà nei loro confronti alcuna rappresaglia sindacale, però questo non avviene, ed al lavoratore non sono dati dei mezzi sufficienti di tutela.

Il padronato non manca di motivi, ad arte creati, quando vuol colpire la commissione interna: i modi sono i più svariati e vanno dai trasferimenti alle mancate promozioni od avanzamenti, ai quali pur si ha diritto, e non di rado si giunge al licenziamento.

.

Un'efficiente tutela potrebbe aversi soltanto con il riconoscimento giuridico dell'istituto della commissione interna e, per i membri scaduti o non più rieletti, come del resto per tutti i lavoratori, solo con il licenziamento per giusta causa ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana autoferrotranvieri e internavigatori* (F.I.A.I. - C.G.I.L.):

« Per il settore autoferrotranvieri, in linea di massima, la tutela prevista dall'apposito accordo è risultata efficace; pur tuttavia nello scorso anno e quest'anno si sono verificati due casi di trasferimento di membri di commissioni interne che il sindacato non è riuscito ad impedire.

Per il settore autoservizi di linea, la tutela esistente è quella prevista dall'accordo interconfederale per il settore dell'industria. Ma trattandosi di aziende ove l'assolutismo padronale imperversa senza scrupoli, i licenziamenti di membri di commissioni interne sono all'ordine del giorno.

Per quanto riguarda, infine, il settore autotrasporti e spedizionieri, non risulta siano stati presi provvedimenti contro membri di commissioni interne ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale autonoma autoferro-internavigatori (U.I.L.)*:

« Il regolamento tutela abbastanza efficacemente i membri della commissione interna, i quali non possono essere trasferiti né durante l'esercizio del proprio mandato né dopo, se non trascorre almeno un anno dalla revoca del loro mandato ».

3. - b) dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Dalla relazione presentata dalla *Delegazione degli industriali metalmeccanici*:

« Per quanto riguarda la tutela dei membri di commissione interna si fa rinvio all'articolo 14 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, con il quale le parti stipulanti, "nel concorde intento di prevenire i licenziamenti ingiustificati dei membri delle commissioni interne e dei delegati di impresa e possibilità di turbamenti in occasione dei licenziamenti stessi", hanno convenuto una particolare procedura per il licenziamento e il trasferimento dei membri di commissione interna e dei delegati d'impresa.

Le norme contenute in detto articolo stabiliscono che i membri delle commissioni interne e i delegati d'impresa in carica e quelli uscenti fino ad un anno dalla cessazione della carica stessa, non possono essere licenziati o trasferiti senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali territoriali che rappresentano, rispettivamente, il lavoratore interessato e l'azienda.

La particolare procedura concordata prevede poi che, in caso di mancata concessione del nulla osta, la questione venga sottoposta ad un collegio di conciliazione ed arbitrato il quale, dopo espletato un tentativo di conciliazione, deve accertare se il licenziamento o il trasferimento dipenda dall'esercizio, da parte del lavoratore interessato, degli specifici compiti spettanti alle commissioni interne e ai delegati d'impresa.

Nel caso di risultati affermativi, il collegio dichiara inoperante il trasferimento o il licenziamento; ove, invece, non venga accertato che i motivi del licenziamento siano dipendenti dall'attività esplicata dal lavoratore, il collegio provvede ad un ulteriore esame e nel caso ritenga non sufficientemente provati i fatti addebitati al lavoratore o che il motivo addotto non sia tale da giustificare il licenziamento, può attribuire al lavoratore interessato un particolare indennizzo (da 5 ad 8 mesi di retribuzione globale), oltre il normale trattamento di liquidazione.

I dati sui casi di licenziamento di membri di commissione interna e di

delegati d'impresa — riferentisi ad un periodo di dodici mesi preso come campione — sono i seguenti:

- licenziamenti effettuati 46;
- conciliati in sede territoriale 20;
- esaminati in sede di collegio 12;
- licenziamenti per i quali è stata stabilita dal collegio la prosecuzione del rapporto 1.

Da tale rilevazione risulta che i licenziamenti rappresentano, in percentuale sulla maestranza occupata, lo 0,007%.

Dei licenziamenti effettuati la percentuale *a)* delle conciliazioni in sede territoriale e *b)* dei licenziamenti per i quali è stato richiesto l'esame del collegio sono: *a)* 43,48%, *b)* 26,09%.

Va opportunamente rilevato che, su 46 licenziamenti di membri di commissioni interne e delegati di impresa, per un solo caso il collegio ha disposto la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Quanto sopra sta a dimostrare che le aziende, nell'adottare provvedimenti di licenziamento nei confronti dei membri di commissioni interne, prescindono da qualsiasi valutazione sull'attività sindacale dei propri dipendenti svolta in applicazione degli accordi interconfederali ed è la migliore prova dell'infondatezza delle affermazioni che vengono fatte dalle organizzazioni dei lavoratori su pretese rappresaglie sindacali da parte dei datori di lavoro ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale dell'industria chimica*:

« Un'ampia tutela dei membri delle commissioni interne è prevista dall'articolo 14 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, che trova normale applicazione.

Ad esempio, prendendo a base un periodo di 12 mesi, emerge che vi sono stati solo 11 casi di licenziamento di membri delle commissioni interne o di delegati d'impresa, nel gruppo delle industrie chimiche. Da ciò risulta che i licenziamenti hanno rappresentato, in percentuale della massa occupata, lo 0,006%.

In nessun caso il Collegio di conciliazione ed arbitrato ha disposto la prosecuzione del rapporto di lavoro, il che significa che mai il Collegio di conciliazione ed arbitrato ha ravvisato, nel licenziamento di membri della commissione interna, casi di rappresaglia sindacale da parte dei datori di lavoro ».

Dalla relazione presentata dall'*Unione nazionale industria conciaria*:

« Da alcuni anni non risulta che siano intervenute vertenze dovute a provvedimenti adottati a carico di membri di commissione interna o di delegati d'impresa, in relazione alle loro mansioni.

Ciò prova che se qualche caso di licenziamento nei confronti di membri di commissione interna si è verificato, le aziende non hanno tenuto alcun conto dell'attività sindacale espletata dai detti dipendenti ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato nazionale dell'industria laniera italiana*:

« La tutela relativa ai componenti le commissioni interne viene osservata da parte della generalità delle aziende, non solo nell'ambito delle disposizioni contenute nell'apposito accordo, ma anche nello spirito che ha presieduto tale trattativa.

Nel decorso anno 1956 sono stati attuati solo 7 licenziamenti di membri di commissioni interne, tutti per motivi disciplinari.

Nessuna vertenza è insorta per mancato adempimento delle procedure poste a tutela dei membri delle commissioni interne.

In nessun caso il collegio, che ha esaminato tali licenziamenti ai sensi della procedura prevista dal citato accordo interconfederale, ha disposto la prosecuzione del rapporto ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione canapiери*:

« L'Associazione non possiede dati singoli, per il settore, in merito a vertenze dovute a provvedimenti contro membri delle commissioni interne, tuttavia riteniamo che le vertenze verificatesi siano di scarsa entità. Si è però a conoscenza dei dati globali per tutto il settore tessile negli ultimi 12 mesi. Da essi risulta che i licenziamenti effettuati sono stati 20, pari allo 0,004% della maestranza occupata. Di questi 20 licenziamenti, 2 sono stati conciliati in sede territoriale (cioè il 10% dei licenziamenti stessi) e 14 sono stati esaminati in sede di collegio e confermati, cioè il 70% dei licenziamenti stessi.

È da sottolineare che in nessun caso il collegio ha stabilito la prosecuzione del rapporto; ciò sta a significare che tutti i licenziamenti in oggetto erano dovuti a motivi disciplinari e non certo a quella "rappresaglia sindacale" spesso sbandierata da alcune organizzazioni dei lavoratori ».

Dalla relazione dell'*Associazione italiana industria cotoniera*:

« Anche per quanto concerne la tutela dei membri di commissione interna non ci si può che richiamare all'accordo del 1953 e, in particolare,

all'articolo 14. Si osserva, comunque, che l'argomento non presenta un rilevante interesse pratico, ed infatti si è potuto calcolare che si verifica, annualmente, non più di un licenziamento di membro di commissione interna o di delegato di impresa per ogni 25.000 lavoratori occupati.

Si è, inoltre, constatato che nei pochi casi verificatisi nell'industria tessile e sottoposti alla procedura arbitrale pattuita in sede interconfederale, si è dovuto escludere che il licenziamento fosse in relazione all'esercizio dei compiti attribuiti ai membri delle commissioni ed ai delegati di impresa ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale fra gli industriali tintori, stampatori e finitori*:

« La tutela dei membri delle commissioni interne, per quel che attiene il nostro settore, non ha dato luogo ad alcuna vertenza in merito, in quanto, dovendosi ricorrere al licenziamento dei membri di commissioni interne, si è sempre prescisso da qualsiasi valutazione sull'attività sindacale dei dipendenti svolta in applicazione degli accordi interconfederali ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana degli industriali del cappello*:

« In tutti gli stabilimenti ove esistono le commissioni interne i membri sono efficacemente tutelati a norma dell'art. 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953. Non ci risultano vertenze sorte per provvedimenti presi a carico di membri di commissione interna ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale industriali del vetro*:

« I membri delle commissioni interne sono tutelati dalle norme previste dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

I rari licenziamenti di membri di commissioni interne, sono stati effettuati nel rigido ambito delle disposizioni che presiedono al licenziamento dei membri stessi o dei delegati di impresa ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (C.I.S.L.)*:

« Nel settore edile l'accordo sulle commissioni interne non ha pratica funzionalità, per le caratteristiche particolari del lavoro stesso, molto saltuarie e mutevoli. Per tutti gli altri settori i membri di commissioni interne sono tutelati dall'accordo interconfederale, che in linea di massima viene rispettato ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale costruttori edili (A.N.C.E.)*:

« Per quanto attiene alla tutela dei membri delle commissioni interne, non si è in grado di poter documentare con esattezza il numero delle controversie verificatesi al riguardo. Tuttavia, per i casi sporadici che si sono avuti e che hanno richiesto l'intervento del Collegio arbitrale, si è in condizione di precisare che detto collegio non ha mai disposto l'annullamento dei provvedimenti di licenziamento adottati dalle imprese, non autorizzando in conseguenza la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Quest'ultimo rilievo, specie quando venga rapportato alla nota variabilità dell'impiego, caratteristica del nostro settore, costituisce la prova migliore per svuotare del contenuto le affermazioni sovente ripetute da taluni rappresentanti sindacali dei lavoratori di pretese rappsaglie effettuate dai datori di lavoro a danno dei lavoratori membri delle commissioni interne. E ne deriva, al contrario, la dimostrazione che le imprese, nell'adottare provvedimenti di licenziamento nei confronti di questi ultimi, sono perfettamente estranee da ogni e qualsiasi valutazione sull'attività politico-sindacale svolta dai propri dipendenti, attenendosi invece, nelle linee e nel significato delle norme prescritte dall'accordo interconfederale, alle esigenze obiettive della produzione ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana delle industrie del legno e del sughero*:

« L'art. 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 prevede una procedura particolare per il licenziamento e il trasferimento dei membri delle commissioni interne, procedura che tutela pienamente la posizione dei lavoratori espletanti tale mandato.

Negli ultimi dodici mesi non risulta effettuato nel settore in esame, presso le ditte rappresentate dalla Federazione di categoria, alcun licenziamento di membri di commissione interne e di delegati d'impresa ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione dell'industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso*:

« La tutela dei membri di commissioni interne è prevista dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 che, all'art. 14, stabilisce una particolare procedura da seguire nel caso di licenziamento o di trasferimento dei membri di commissioni interne e dei delegati d'impresa.

L'esame dei dati statistici (periodici) relativi ai risultati di tali procedure conferma che le aziende associate, quando sono costrette ad adottare provvedimenti di licenziamento o di trasferimento nei confronti dei membri

di commissioni interne, procedono con criteri di assoluta obiettività tanto che nel nostro settore le vertenze sorte in proposito si sono sempre concluse con il riconoscimento della giustificazione del provvedimento ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione dei fabbricanti di carta ed affini*:

« Le norme poste a tutela dei componenti le commissioni interne vengono osservate da parte della generalità delle aziende, non solo nell'ambito delle disposizioni contenute nell'articolo stesso, ma anche nello spirito che ha condotto alla stipulazione dell'accordo al riguardo vigente.

Nel settore della nostra industria, rarissimi sono stati i casi di licenziamento di membri delle commissioni interne, e quelli che si sono verificati sono stati originati da motivi strettamente disciplinari ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione nazionale fra gli industriali delle conserve alimentari vegetali*:

« Data l'inesistenza di una rilevazione statistica, non è possibile fornire dati sicuri sui licenziamenti di membri di commissioni interne, effettuati nelle aziende del settore; tuttavia, ove si consideri che in tutti i settori alimentari detti licenziamenti, negli ultimi 12 mesi, sono stati appena sei, si avrà una chiara idea della esiguità del fenomeno ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione italiana industriali prodotti alimentari*:

« Generalmente non si riscontrano inconvenienti di rilievo nella elezione delle commissioni interne disciplinata con l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Tale accordo stabilisce anche le modalità di funzionamento ed i compiti della commissione interna, di guisa che la materia risulta ordinata in forma rispondente e dettagliata anche per quanto riflette la tutela dei membri delle commissioni interne. A quest'ultimo riguardo, merita di essere citato il fatto che i casi di licenziamento dei predetti membri delle commissioni interne e di delegati d'impresa sono limitatissimi (0,003% sulla maestranza occupata) e hanno luogo nel quadro di una speciale procedura prevista dal già ricordato accordo interconfederale ».

Dalla relazione presentata dall'*Associazione italiana lattiero-casearia*:

« Circa la tutela dei membri delle commissioni interne, essa è prevista e regolata dall'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 e specificatamente dall'art. 14.

Tale accordo opera pienamente, e ne è prova il normale funzionamento delle commissioni interne nel settore lattiero-caseario e il fatto che nessuna vertenza è mai insorta in materia, come pure nessun rilievo è stato mai mosso dalle organizzazioni dei lavoratori ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale ausiliari traffico e trasporti complementari (AUSITRA)*:

« La tutela per i membri delle commissioni interne è quella prevista dagli accordi interconfederali vigenti in materia, che nella generalità dei casi trovano scrupolosa osservanza.

Qualche situazione controversa è stata prontamente risolta con incontri tra le organizzazioni provinciali o nazionali competenti ».

Dalla relazione presentata dal *Sindacato generale armatori* (Società di Navigazione: Italia - Lloyd Triestino - Adriatica - Tirrenia):

« Per i membri delle commissioni interne e per i delegati di impresa esistono le tutele previste dall'articolo 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Non consta siano mai stati adottati provvedimenti contro membri delle commissioni interne, né che abbiano avuto luogo vertenze in merito o che si siano verificate delle contestazioni ».

CAPITOLO II

I PROVVEDIMENTI CONTRO I MEMBRI DELLE COMMISSIONI INTERNE NELLA REALTA' AZIENDALE

(Documentazione del paragrafo 51 del Capitolo V della Relazione)

Sommario: 4. - *Premessa.* 5. - *Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle commissioni interne.* 6. - *Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle direzioni aziendali.* 7. - *I trasferimenti dei lavoratori ed i mutamenti delle mansioni loro attribuite.* 8. - *I provvedimenti disciplinari.*

4. - Premessa.

Nel presente capitolo sono stati raccolti i giudizi e le motivazioni espressi dai lavoratori, rappresentati dalle organizzazioni sindacali e dalle commissioni interne, e dai datori di lavoro, rappresentati dai propri sindacati e dirigenti, sui provvedimenti adottati nei confronti di membri delle commissioni interne.

È stato particolarmente trattato il problema dei trasferimenti, come pure le varie forme di provvedimenti disciplinari, adottati verso i lavoratori membri di commissioni interne.

5. - Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle commissioni interne.

Dalla relazione presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* di Aosta:

« Citiamo il caso di un locale stabilimento nel quale, dal giorno in cui è subentrata la nuova direzione in forma ufficiale, la commissione interna non è mai stata ricevuta.

Alla commissione interna, inoltre, non è consentito né di riunirsi, né di riunire i lavoratori, né di andare in direzione a trattare i problemi che si presentano nella fabbrica. In altri termini la commissione interna nella fabbrica, in pratica, non esiste più.

La forma di dispotismo attuata ha determinato il terrore fra i lavoratori ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Biella*:

« Il sistema delle rappresaglie è ormai diffuso in tutta la regione e ad esso ricorrono anche quegli industriali che, sino a ieri, erano considerati più aperti a certe esigenze e più tolleranti e comprensivi. Si rileva quindi che non vi è oggi nella fabbrica funzione più pericolosa e lesiva dell'interesse personale di quella di membro di commissione interna. Se questi è onesto, ed assolve con coscienza il suo mandato, a qualunque corrente appartenga, si preclude ogni possibilità di avanzamento professionale e molte volte è un candidato al licenziamento.

Desideriamo poi insistere nel sottolineare il carattere di palese ingiustizia dei provvedimenti di rappresaglia, adottati in taluni casi dall'azienda, considerando il fatto che il movente non è la difesa di un diritto personale, ma quello di un'altra persona, ed esso viene esplicato nell'assolvimento di una mansione che il membro di commissione interna riceve all'atto della sua investitura. Questo aspetto è forse di materia legale, perché tale è riconosciuto l'istituto delle commissioni interne. È quindi opinione di questo organismo che se le commissioni interne devono continuare ad assolvere il loro mandato, occorrono misure protettive disposte dal legislatore, la cui carenza è la causa di questa eccessiva libertà di procedere che le direzioni delle aziende si arrogano nei confronti dei membri eletti delle commissioni interne di fabbrica ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.T. (C.G.I.L.) di Milano*:

« Mentre si impedisce con ogni mezzo la costituzione delle commissioni interne ed il loro funzionamento, laddove esistono, le direzioni sollecitano i tecnici ed i capi a trattare direttamente coi lavoratori le questioni sindacali, tentando, anche in questo modo, di impedire la regolare trattazione aziendale dei problemi che interessano i lavoratori, sottraendoli agli organismi preposti a tale scopo, cioè direzione e commissione interna.

Unitamente all'azione svolta dal padronato contro l'istituto ed il funzionamento delle commissioni interne, un'altra ne viene condotta contro i lavoratori che svolgono una qualsiasi attività sindacale (raccolta adesioni alla C.G.I.L., distribuzione bolli associativi, stampa e giornali sindacali). Infatti

verso costoro viene condotta tutta una particolare azione di intimidazione, di ricatto e di diffida e molto spesso vengono puniti ed anche licenziati qualora persistano nella loro attività, anche se svolta non durante il periodo di lavoro.

Si pretende da parte padronale di censurare e discriminare la legittimità degli scioperi che vengono proclamati dalle organizzazioni sindacali, minacciando e punendo i lavoratori che vi partecipano ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica di Milano*:

« Nel periodo di elezioni sindacali, ognuno di noi, membri della commissione interna, ha una guardia personale.

La guardia si reca persino ai comizi che si tengono fuori del recinto della fabbrica, per controllare quale è l'operaio che presenta l'oratore.

Se si tiene una riunione in fabbrica, la guardia è presente, pronta a riferire quanto viene detto ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica di Milano*:

« Un sindacalista distribuisce all'esterno dei volantini, un guardiano esce dalla fabbrica, vede il volantino e lo porta in direzione. Ora in base a questi elementi, la direzione chiama un membro della commissione interna al quale vengono fatte delle minacce. Io penso perciò che si violi il contratto di lavoro su questo punto ».

Dal colloquio avuto con i singoli lavoratori di una piccola *ditta meccanica di Milano*:

1° *Operaio*:

« Anche per il rinnovamento della commissione interna vi è un certo timore, in quanto vi sarebbe sì la volontà, ma esiste un po' di paura a farsi avanti, dato che i membri della commissione interna sono sempre i più tartassati ».

2° *Operaio*:

domanda: « Vi è stato qualche licenziamento o provvedimento disciplinare ? ».

risposta: « No, non arrivano agli estremi, ma si devono subire certe umiliazioni per cui ad un dato momento nessuno se la sente di farsi avanti. Ad esempio, tre anni fa, un membro della commissione è stato quasi costretto

ad andarsene. In effetti la commissione interna è molto controllata e deve operare quasi clandestinamente; e se la direzione si avvede che si distribuiscono dei manifesti, ci invita a smetterne la diffusione ».

3° *Operaio*:

« Sono in questa ditta da 15 anni e sono stato membro della commissione interna per cinque anni. Vi era poco da far carriera e nei confronti degli operai la commissione interna è servita a qualche cosa, ma nei miei confronti no, perché alla direzione ho dato un po' fastidio. Un membro della commissione interna ha lasciato la ditta, e se anch'io avessi fatto caso al modo in cui sono stato trattato avrei dovuto andarmene, ma è un rischio che non ho voluto correre, perché anche negli altri posti non si è trattati meglio ».

Dal colloquio avuto con un lavoratore di una piccola *azienda meccanica* di *Milano*:

« Nessuno vuole fare parte della commissione interna per timore di rappresaglie. Prima di rischiare bisogna pensarci, in modo particolare quando si è padre di famiglia ».

Dal colloquio avuto con un lavoratore di una grande *azienda chimica* di *Milano*:

« Sono operaio specializzato, mi viene corrisposta la paga relativa a questa categoria.

Non si sa mai a chi ci si deve rivolgere per avere un aumento; non vi è rispetto per i nostri rappresentanti, per questi uomini che noi abbiamo scelto perché ci davano fiducia.

È possibile che per una scusa, che non è plausibile, prendano questi uomini e li licenzino? Sono i nostri rappresentanti, e non possono quindi difendere gli interessi del padrone.

Chi difenderà gli interessi degli operai, se alla minima parola essi vengono licenziati?

Un corrispondente di reparto non si può muovere, non può avere contatti con la commissione interna ».

Dal colloquio avuto con una lavoratrice di una media *azienda tessile* di *Milano*:

« Nessuno vuole far parte della commissione interna perché tutti hanno paura di essere licenziati ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Varese*:

« Il membro della commissione interna che è sindacalmente attivo viene sottoposto ad uno stillicidio continuo, e siccome è da tenere presente che egli pure è un uomo, può accadere che ad un certo punto incorra in qualche infrazione di carattere disciplinare o contrattuale: mancanza di rispetto od altro, cosicché si prepara psicologicamente il rappresentante della commissione interna a reagire, proprio sotto l'aspetto umano, a quel continuo stillicidio cui è sottoposto senza alcun rimedio ».

E dalla memoria della stessa organizzazione:

« La tendenza generale è che la commissione interna sia al più tollerata fin tanto che rimane un organismo passivo senza alcuna autorità. Non appena i suoi membri si ritengono in diritto di esercitare il loro mandato, vengono sottoposti al più snervante stillicidio, fino ad annullarli con le più svariate forme repressive ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Venezia*:

« In alcuni casi si verifica un'azione diretta contro i membri delle commissioni interne, che presenta una serie di caratteristiche, quali la lettera di ammonimento, la multa, la sospensione e il licenziamento in tronco. Per quanto riguarda questo primo aspetto, dobbiamo dire che i membri della commissione sono sorvegliati, guardati a vista e vi sono delle fabbriche che hanno dei veri e propri corpi di polizia.

Occorre considerare che quando un uomo è sottoposto ad una sorveglianza così stretta, quando vi è una piccola mancanza, tutte queste cose diventano motivo per infliggere multe, giornate di sospensione, lettere di ammonimento, ecc.

Abbiamo presentato documentazioni, per alcuni membri di commissione interna abbiamo potuto presentarne soltanto una parte, perché vi sono lavoratori che in poco tempo hanno ricevuto 15-16 tipi di ammonizioni, che vanno da due-tre giornate di sospensione a ore di multa, per questioni di lievissima entità e certe volte per reati assolutamente inesistenti. Ed alcune volte la direzione ha dichiarato: ti colpisco perché hai svolto una attività sindacale che non gradisco ».

E dalla memoria presentata dalla stessa organizzazione:

« Per conseguire i loro scopi, le direzioni ricorrono molto spesso alla azione diretta contro i singoli membri delle commissioni interne, che vengono presi particolarmente di mira, seguiti, pedinati, per cui, nel corso di un anno, collezionano decine di punizioni (lettere di ammonimento, multe,

sospensioni) per mancanze inesistenti o assolutamente sproporzionate alle punizioni inflitte.

Inoltre, i membri della commissione interna sono esclusi sistematicamente dall'erogazione di premi, gratifiche e sono sempre svantaggiati quando si tratta di avanzamenti e di promozioni.

Se tali metodi si rivelano inefficaci, non si esita a ricorrere ai licenziamenti di rappresaglia ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Venezia*:

« Immagino che i colleghi delle altre organizzazioni sindacali avranno portato dati più concreti in proposito. Posso dire di un nostro rappresentante, occupato presso uno stabilimento locale quale operaio specializzato, il quale ha subito angherie tali che ad un determinato momento è stato costretto a licenziarsi.

Esistono situazioni che oggi si verificano con maggiore frequenza, e possiamo parlarne unitamente per dimostrare la reazione sempre maggiore che le categorie imprenditoriali stanno assumendo nei confronti delle commissioni interne. Molte situazioni di maggiore favore, relativamente ai membri di commissione interna, sono cessate ed essi sono mandati a lavorare, senza preoccuparsi se abbiano o meno pratiche in sospeso. Non mi riferisco tanto alla sostanza quanto alla forma. Queste cose le comprendiamo, ma la maniera con cui ci si rivolge alla commissione interna è una maniera "brutale".

Le condizioni di favore sono sparite, danno soltanto ai rappresentanti la possibilità di venire distaccati per qualche ora al giorno. Devo denunciare soprattutto l'azione psicologica che il datore di lavoro va compiendo nei confronti della commissione interna; la preoccupazione di molte persone che, purtroppo, non hanno più il coraggio di presentarsi nelle liste, per paura delle rappresaglie inflitte dopo la cessazione della carica; ciò sta sufficientemente a dimostrare questa azione.

L'istituto della commissione interna ha subito una svalutazione e potrebbe essere anche per colpa nostra, ma è innegabile che ci sia stata una volontà padronale di svalutarlo principalmente all'atto della scadenza dell'accordo del 7 agosto 1947, in cui è avvenuta una carenza contrattuale che ha ingenerato un disorientamento dato il sistema che è in atto. Forse non sarà palese in forma ufficiale, ma sappiamo che i membri di commissione interna sono stati oggetto di atti non rilevabili statisticamente, non hanno promozioni, non hanno premi individuali, non vengono tralasciati nei loro riguardi, sia nell'interno sia all'esterno dell'azienda, quegli atti che mettono l'individuo nell'impossibilità di lavorare. Tutte le "grane" possono essere

regolate e risolte a vantaggio della stessa industria, della produzione e dell'economia nazionale, ma è inequivocabile che ci sia questo modo di fare e vediamo che tutte le organizzazioni sindacali si sono orientate verso il potenziamento dei propri gruppi, per timore che non ci sia più l'elemento idoneo per ricoprire il posto in commissione interna. Oggi per assumere tale compito non si trovano operai specializzati di I categoria. Queste defezioni portano all'istituzione di commissioni interne di modesta levatura, in quanto prive di elementi colti e preparati, e ciò rappresenta una svalutazione a danno di tutti, per cui occorre fare il possibile per porvi rimedio ».

Dal colloquio con l'*U.I.L.* di Venezia:

« Non troviamo nelle fabbriche molta predisposizione da parte degli iscritti ad accettare la candidatura a membri di commissione interna, perché ciò comporta un impiego di tempo supplementare oltre l'orario, necessario per attendere alle funzioni della commissione; la costante preoccupazione da parte dei lavoratori di esporsi nell'azienda per essere poi presi di mira dal datore di lavoro. Al riguardo, gli impiegati risultano esposti in modo particolare, in quanto sono i più controllati.

E questo si è verificato nella presentazione delle liste per l'elezione degli impiegati. Infatti, dopo presentata una lista, si perdeva sempre per istrada il membro proposto perché, alla prima controversia con l'azienda, questi veniva messo di fronte a preoccupazioni non indifferenti. Era costretto, in definitiva, a rassegnare le dimissioni.

Abbiamo avuto dei membri della nostra corrente sindacale che sono stati costretti a presentare le dimissioni per non comprometersi con la direzione, oppure a rimanere inattivi.

Gli impiegati sono più a contatto con la direzione, perciò si trovano in una posizione del tutto particolare. Gli operai per ora si difendono, ma anche la loro posizione è delicata. Prima di passare ad altro argomento, desideriamo ribadire ancora una volta la necessità del riconoscimento giuridico delle commissioni interne: ciò rappresenterebbe un'effettiva garanzia per coloro che rappresentano gli interessi dei compagni di lavoro.

Circa poi il problema delle relazioni umane, stante l'interpretazione data dalle aziende, secondo il punto di vista personale, ritengo che di esso le direzioni si avvalgano per soppiantare completamente le commissioni interne. Ad esempio, il datore di lavoro sa che in un dato reparto vi è del malcontento, chiama allora i dipendenti, li porta in ufficio e, anziché trattare con la commissione interna, li sente direttamente e li sistema in modo particolare. Ho visto che in tal modo molti lavoratori sono rimasti soddisfatti. Invece la commissione interna è più forte perché è più sicura, in quanto basa la sua azione sul contratto di lavoro, quindi ha una maggiore autorità ».

Dalla relazione presentata dall'*U.I.L.* di *Savona*:

« Non sempre vengono osservate le norme per la tutela dei membri della commissione interna, particolarmente quando si tratta di delegati d'impresa, verso i quali più facilmente può ritorcersi la rappresaglia datoriale ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Genova*:

domanda: « A voi risulta che avvengano licenziamenti con chiaro aspetto di rappresaglia? Risulta che i lavoratori invitati a far parte della commissione interna rifiutino l'incarico per non avere guai? Vi è o no una certa tranquillità per i lavoratori che assumono questo incarico di membri della commissione interna? ».

risposta: « Direi adesso più che nel passato. Oggi vi è una certa tranquillità.

In moltissime aziende esiste la preoccupazione degli elementi che devono rappresentare il lavoratore. Il datore di lavoro osteggia le elezioni dei membri della commissione interna che si siano resi colpevoli di atti o atteggiamenti troppo facinorosi.

Nelle grandi, medie e piccole aziende, escluso l'I.R.I., questo si verifica sia per la nostra che per le altre organizzazioni.

Nelle piccole aziende assistiamo al fenomeno di membri di commissione interna che sono licenziati perché evidentemente una crisi di produzione mette l'azienda nella possibilità del licenziamento ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Livorno*:

« Per quanto riguarda il funzionamento delle commissioni interne, si deve lamentare l'eccessivo rigore disciplinare nei riguardi dei membri di queste: tale rigore è purtroppo determinato dagli abusi che questi organismi effettuavano nel tempo passato.

Comunque, quello che più urta la coscienza della nostra organizzazione, è il fatto di vederci considerati dai datori di lavoro come il peggiore nemico. D'altra parte le aziende, con la scusa di abbattere una determinata corrente politica, cercano di abbattere ogni forza dei lavoratori. Noi ci troviamo nella condizione o di dover cedere le armi del tutto, oppure di dovere andare avanti molto coraggiosamente, ed è appunto questa seconda strada che seguiamo, ma le difficoltà in proposito sono gravissime ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Terni*:

« Per quanto concerne un'azienda locale, dobbiamo dire che la sede della commissione interna è piantonata dal guardiano, i suoi membri vengono

controllati, ma in modo discriminato, non possono girare nei reparti e gli operai non possono recarsi presso la sede della commissione interna.

E questo non perché la direzione l'abbia proibito (la società infatti è riuscita ad ottenere, intelligentemente, quello che altri hanno ottenuto con mezzi violenti) ma perché vi è il guardiano che prende nota degli operai che si recano a conferire con i membri della commissione interna.

Alcuni mesi fa, in previsione della visita della Commissione parlamentare d'inchiesta, la società ha alleggerito tali restrizioni ».

Dalla memoria presentata dall'*U.I.L.* di *Roma*:

« Si assiste nei luoghi di lavoro, al fenomeno impressionante di un rincrudimento degli attacchi verso le commissioni interne, e contemporaneamente ad un'opera insistente di persuasione da parte dei datori di lavoro verso i propri dipendenti, perché si rivolgano ad essi per la soluzione dei loro problemi aziendali, anziché alle commissioni interne ed ai sindacati.

Spesso, per rafforzare questa loro politica, concedono anche qualche piccola cosa. D'altro canto, però, dai capi reparto e capi officina, dai capi a medio livello insomma, esigono l'applicazione ferrea della disciplina e ottengono la massima produzione nei singoli reparti. Da questa politica, la classe lavoratrice ne sta uscendo frantumata. Insomma, il paternalismo impera, per cui sarebbe quindi necessario, a nostro parere, rafforzare quell'azione di cultura, che la nostra organizzazione da anni sta cercando di dare alla classe lavoratrice ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Roma*:

« Se nel reparto esplosivi vi è qualche lavoratore che partecipa all'attività sindacale, la direzione lo cambia subito di reparto, e la commissione interna non può fare nulla. Questa inoltre non ha possibilità di contatto con questi lavoratori, in quanto le è proibito l'accesso nei delicati reparti ove essi lavorano ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Chieti*:

« Il problema delle commissioni interne è assai grave; non abbiamo elementi preparati perché si ha paura di essere componenti delle commissioni stesse. In quei pochi cantieri idroelettrici dove l'organismo esiste non sono riusciti ad ottenere niente, perché vi è una grande omertà ».

domanda: « Ma questa omertà è giustificata da fatti concreti? ».

risposta: « Anche se non vi è una minaccia palese, questa però esiste

in potenza. Abbiamo così avuto casi di licenziamento di membri di commissione interna ».

domanda: « Trovano molta difficoltà a nominare la commissione interna ? ».

risposta: « Quando le ditte si portano dietro lavoratori che hanno lavorato in altre regioni, questi diffondono idee nuove ma poi non le possono sviluppare perché si trovano qui isolati. Il lavoratore abruzzese è paziente, sopporta per lungo tempo ma poi alla fine scatta. Io ho avuto occasione di constatare questo, ed ho visto che, giunti al punto di saturazione, scattano da soli ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di un grande *stabilimento metallurgico* di *Napoli*:

« Oltre alle sospensioni che hanno colpito alcuni membri della commissione interna, la direzione fa ricorso ad una nuova forma di intimidazione, quella della "diffida" scritta ogni volta che essi sono impegnati nel condurre lotte ed azioni rivendicative, diffide che sono accompagnate da minacce appena velate di licenziamento.

Una sospensione, ad esempio, è stata inflitta perché un dirigente della commissione interna "concionava" con un gruppo di lavoratori.

Si vorrebbe cioè annullare finanche il diritto, ai membri della commissione interna, di parlare fra loro o con dei lavoratori nelle ore di riposo ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* riguardante gli stabilimenti militari di *Taranto*:

« Le note di qualifica vengono assegnate annualmente non in base al rendimento, alle capacità, alla condotta morale, ma in base a criterio discriminatorio. Nemmeno il giudizio espresso dal tecnico, dal capo officina o dall'ufficiale dirigente viene tenuto in considerazione, da due anni a questa parte è il direttore personalmente che assegna le note di qualifica in base allo schedario esistente per i lavoratori, che, pur essendo altamente qualificati, sono i primi a reclamare per far valere i loro diritti o perché hanno svolto o svolgono attività sindacali e come membri di commissione interna. Avviene il contrario, invece, negli avanzamenti, dove sono i raccomandati e i meno meritevoli che vengono promossi. Operai di indiscusse capacità tecniche, con molti anni di anzianità, attaccati al lavoro ma che si sono distinti nelle loro attività sindacali e come membri di commissione interna, o semplicemente segnalati perché iscritti a partiti politici di sinistra, sono stati convogliati in un reparto di isolamento addetto ai lavori di servizi generali e sottoposti ad un permanente controllo ».

Dalla relazione della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Palermo*:

« Là dove si riesce, attraverso enormi sforzi, di costituire la commissione interna, i suoi componenti sono sottoposti ad un'azione di controllo e di pressione. Si rende loro la vita impossibile e si arriva a fare pressione financo sulle famiglie, perché si dimettano. E quando ciò non avviene, si procede al loro licenziamento.

In questi ultimi anni sono stati licenziati più volte membri di commissione interna e attivisti sindacali. L'anno scorso, nonostante il ricatto delle commesse e il licenziamento alla vigilia delle elezioni di un candidato e di due rappresentanti della F.I.O.M. nel comitato elettorale, i lavoratori votavano quasi totalmente per la C.G.I.L. La direzione, in seguito a ciò, toglieva i distacchi dei membri di commissione interna ed instaurava un regime di controllo poliziesco su ogni componente della stessa, per impedire praticamente il funzionamento dell'organismo rappresentativo dei lavoratori ».

Dalla memoria presentata dalla *C.I.S.N.A.L. di Caltanissetta*:

« È indispensabile che si desista dalle discriminazioni e dalle eccessive restrizioni che sono in pieno contrasto con le stesse norme contenute nell'accordo generale per le commissioni interne di fabbrica che, istituzionalmente, sono gli organi di collaborazione tra le direzioni delle imprese ed i lavoratori; occorre riportare il rispetto delle norme da parte di tutti, ed è necessario eliminare ogni diretta ingerenza politica nell'impresa produttiva, il cui ordine e sviluppo interessano tutta la collettività nazionale. Solo così sarà possibile riportare la normalità in tutti quei rapporti che rendono difficile il ritorno del sindacato alle sue normali e tradizionali funzioni di tutela e di rappresentanza dei lavoratori, in un'atmosfera in cui regni la forza del diritto e non il diritto della forza ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Cagliari*:

domanda: « Risulta che membri delle commissioni interne siano stati licenziati per rappresaglia o comunque ostacolati nella loro carriera ? ».

risposta: « Un simile accertamento potrà farsi parlando direttamente con i lavoratori e con i membri delle commissioni interne. Tuttavia, si può dire che vi sono stati tentativi di corruzione, specialmente nelle grandi aziende, nei confronti di alcuni membri delle commissioni interne. Questo tentativo è riuscito solamente in pochissimi casi, ma i lavoratori che si sono prestati ad un simile ignobile gioco, sono subito stati individuati ed immediatamente allontanati dall'organizzazione sindacale ».

6. - Testimonianze rese dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle direzioni aziendali.

Dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica* di *Torino*:

domanda: « Quando si costata che la commissione interna ha esorbitato dai propri limiti, la direzione prende dei provvedimenti ? ».

risposta: « Ne sono stati presi effettivamente a questo proposito, ma molto blandi, come la sospensione. E non perché abbiano esorbitato da argomenti di carattere sindacale, quanto perché disgraziatamente in numerose occasioni i rapporti non sono stati corretti. La nostra tesi è abbastanza chiara: i membri di commissione interna sono operai o impiegati come tutti gli altri; non è che ad essi possa essere riconosciuta un'immunità particolare, in virtù della quale possono dire tutto quello che credono, anche quando possa suonare offensivo. Quindi se in una relazione si dovessero riscontrare affermazioni offensive o ingiuriose nei riguardi dell'azienda, si viene a concretare un caso di aperta violazione della disciplina aziendale, ed abbiamo tutto il diritto di prendere dei provvedimenti, che come ho detto finora sono stati di carattere limitato.

D'altra parte ci sembra, anche per salvaguardare la dignità dell'azienda, che se ad un certo punto un membro di commissione interna formula gravi accuse verso tutti i dirigenti dell'azienda, sia necessario prendere qualche provvedimento, almeno di richiamo, per obbligare questi signori ai limiti della normale correttezza. Se si vuole qualche esempio di relazioni del genere, possiamo dire che si sono verificati trenta o quaranta casi in cui si è andati oltre i limiti della correttezza e anche oltre i limiti di quelli che dovrebbero essere i famosi compiti delle commissioni interne per garantire i normali rapporti fra i lavoratori e la direzione. Anche qui potremmo dire molte cose, perché in molte occasioni, sia in tema di relazioni, sia in tema di attività in genere, da parte di molti membri di commissione interna abbiamo potuto notare che non si trattava di mantenere rapporti normali, ma di tentativi di renderli anormali.

Insomma, il concetto nostro ineccepibile è questo; il solo fatto di essere membro di commissione interna o collettore non lo autorizza a fare quello che vuole.

Se commette un'infrazione disciplinare, sia collettore o no, lo puniamo ».

Dal colloquio con il *Sindacato dirigenti d'azienda* di *Vercelli*:

« I datori di lavoro in genere sono stati alla lettera dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 per le commissioni interne, e in qualche caso sono anche andati al di là nel senso di averle favorite. Escludiamo che

da parte dei datori di lavoro si sia in qualche modo sabotato le commissioni interne così come non risulta in verità che l'essere membro di commissioni interne esponga l'operaio ad eventuali rappresaglie ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *ditta meccanica di Milano*:

« Gli argomenti sui quali desideriamo soffermarci sono due: la presenza delle guardie e i compiti delle commissioni interne; che le guardie qualche volta non capiscano esattamente quello che dicono i membri di commissione interna è facile, ma che una guardia non capisca che i membri della commissione interna, nelle riunioni, esorbitano dai loro compiti, non credo. A volte vi sono delle contestazioni su come è stata esposta una questione, ma non sono molte ».

Dal colloquio con il *Sindacato dirigenti d'azienda di Varese*:

domanda: « Esiste effettivamente in alcune aziende un sistema di terrore verso i membri delle commissioni interne ? ».

risposta: « Specialmente nella provincia di Varese, questa situazione non esiste nel modo più assoluto ».

Colloquio con la direzione di una grande *società metallurgica di Bergamo*:

domanda: « Ci viene rilevato dalla commissione interna che per il fatto di partecipare alla stessa o, per meglio dire, di essere suoi membri, si resta automaticamente sempre nella stessa categoria e si viene ostacolati nelle promozioni. È vero questo e perché ? ».

risposta: « No, accade esattamente il contrario. Noi potremmo dire e meglio dimostrare che l'operaio tale ed il tal membro della commissione interna sono stati avvantaggiati. Noi abbiamo sempre guardato con molta simpatia i membri della commissione interna, non solo per l'attività umana e sociale che svolgono, ma anche perché sono tutte persone corrette; in ogni modo quest'anno abbiamo promosso un operaio specializzato membro della commissione interna a grado superiore ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione industriali di Varese*:

« Un'azione giudiziaria dell'interessato che accusi l'azienda di rappresaglie o di averlo estromesso per motivi sindacali, si è verificata una volta sola, ed anche quella è giunta a una soluzione bonaria. La lite, la persecuzione del singolo non vi è stata.

In generale, la commissione interna, nei contatti ufficiali, si attiene sempre a forme e a modi molto controllati e molto corretti ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione industriali di Genova*:

« Ogni qualvolta l'azione di alcuni componenti di commissione interna (si è sempre trattato di iniziative individuali e non già dell'organo collegialmente inteso) ha dato luogo all'applicazione nei confronti di essi di sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro, in genere si è avuto il riconoscimento da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori della legittimità del provvedimento dell'azienda ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Firenze*:

« Se la commissione interna resta nell'ambito delle sue attribuzioni, così come queste sono precisate dagli accordi, è effettivamente un organo che si rende utile per le relazioni fra direzione e maestranze.

Quando viceversa essa esorbita da queste attribuzioni per motivi non sindacali ed economici, allora diventa pericolosa agli effetti del sano funzionamento dell'azienda. Ciò può capitare in qualche complesso di una certa consistenza, in quanto non è facile organizzare masse rilevanti di lavoratori. Quando non vi è equilibrio, si verificano logicamente fatti incresciosi che possono comportare anche sanzioni disciplinari. Infatti quando si degenera, la commissione interna finisce con l'assumere posizioni di comando ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Massa Carrara*:

« Il membro di commissione interna è un operaio come tutti gli altri, e non può sottrarsi alla disciplina aziendale, e naturalmente tutte le volte che si è presentato il caso che un membro della commissione interna sia stato piuttosto indisciplinato, sono stati presi provvedimenti ».

7. - I trasferimenti dei lavoratori ed i mutamenti delle mansioni loro attribuite.

Dal colloquio con i dirigenti della *C.G.I.L. di Torino*:

« Desideriamo soffermarci sul problema dei cosiddetti reparti-confino: è stata, ad esempio, costituita un'officina dove sono raggruppati tutti ex membri di commissione interna e dirigenti sindacali. Questi lavoratori non sono più addetti alla loro professione originaria, quindi perdono una parte del salario, perché il salario non è solo quello contrattuale, ma vi è il premio e il super-premio che dipende dal posto di lavoro che si occupa. Vi è quindi anche, oltre che l'aspetto dignità professionale, l'aspetto salariale. Vi sono anche altri reparti-confino dove abbiamo dei lavoratori molto qualificati che

sono addetti a pulire i vetri, a scopare il refettorio e a fare anche qualche cosa d'altro di più mortificante.

Insomma è tutta un'impostazione, da una parte per danneggiare l'organizzazione sindacale e dall'altra un'azione subdola per dire ai lavoratori che la commissione interna non riesce a risolvere i problemi, anzi, si arriva addirittura ad affermare che solo la direzione sia in grado di risolverli.

Vi sono delle aziende nelle quali il membro di commissione interna viene mortificato in modo particolare e qui si può citare un caso specifico: il membro di commissione interna di una fabbrica di arredamenti metallici che a poco a poco è stato trasferito da un posto ad un altro per poi essere mandato via dalla fabbrica. Egli era colpevole di essere membro della commissione interna e di non essere, come tale evidentemente, gradito alla direzione ».

Dal colloquio avuto con la *C.I.S.L.* di *Torino*:

« Nelle aziende tessili è meno frequente il declassamento di elementi che si espongono come attivisti o come membri di commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna centrale di una grande *società meccanica* di *Torino*:

« Un membro di commissione interna è stato trasferito dal suo posto di lavoro nell'officina come addetto al montaggio cavi, in un magazzino al fondo dello stabilimento ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica* di *Torino*:

« Io lavoro da dieci anni nella mia azienda ed ho sempre visto che quando vi sono dei trasferimenti da fare i direttori delle sezioni che devono segnalare le persone da trasferire, si riferiscono a quelle che, sotto qualche aspetto, sono le meno gradite ».

domanda: « È possibile, per esempio, che ad un caldaiaio possono essere fatte eseguire le mansioni di un manovale? ».

risposta: « Possono esserci stati errori sotto questo aspetto; perché purtroppo i dati che abbiamo in mano non sempre, per quanto riguarda le qualifiche, rispondono esattamente alle mansioni svolte dai lavoratori ».

domanda: « Come è emerso dagli interrogatori fatti, ci sono casi di operai di prima categoria che svolgono lavori da manovale, mentre la direzione sostiene di tener conto nei trasferimenti solo dell'apprezzamento produttivistico e tecnico ».

risposta: « V'è un apprezzamento di carattere produttivistico ed anche particolare da parte del capo. Il capo si scarica evidentemente degli elementi esuberanti non soltanto in relazione alle situazioni tecniche, ma anche in relazione a determinate situazioni di individui che, nella squadra, sono conosciuti come gli abituali disturbatori del lavoro altrui, degli individui insomma che gli danno più fastidio ».

domanda: « Questo è un elemento discriminatorio ».

risposta: « Ma in che senso? Il motivo è più che legittimo. Perché l'azienda ha tutto il diritto e anche il dovere di difendere il lavoro dei propri operai, quando in una squadra o in un reparto vi è un elemento che abitualmente capeggia l'invasione degli uffici, è molto logico che alla prima occasione lo trasferiscano ».

domanda: « A noi hanno dichiarato di aver partecipato solo agli scioperi ».

risposta: « Posso dire che molti di coloro che sono stati trasferiti, lo sono stati non per aver partecipato solo agli scioperi, ma perché in queste occasioni sono andati in giro con chiavi inglesi in mano, minacciando di darle sulla testa a chi non si fermava ».

Dal colloquio con la direzione di uno stabilimento della stessa *società* di *Torino*:

« I trasferimenti, indiscutibilmente, si sono verificati e sempre si verificano nella nostra azienda, perché la situazione produttiva delle varie sezioni del complesso è tale da non consentire un'occupazione stabile in tutti i settori e stabilimenti dell'azienda: abbiamo la necessità di adeguare l'attività produttivistica alle varie situazioni che via via si possono verificare e a queste necessità facciamo fronte in tutti i modi.

Uno dei problemi che assume un aspetto più imponente è quello della esuberanza del personale quando si verifica una crisi produttiva in un determinato reparto, problema che non può essere risolto se non attraverso un alleggerimento della mano d'opera. Perciò, quasi quotidianamente, ci troviamo nella necessità di fare dei piccoli proporzionamenti di mano d'opera attraverso spostamenti interni da una sezione all'altra. Spostamenti che facciamo quindi per necessità produttiva e mi pare che debbano essere considerati sotto un aspetto positivo, perché sarebbe molto più comodo avere una assoluta elasticità in quella che è la manovra della mano d'opera che avere la possibilità di risolvere certe situazioni licenziando un certo numero di persone.

Questo non lo facciamo. Perché la stabilità dell'occupazione è, secondo noi, uno dei punti essenziali proprio sul terreno delle relazioni con i dipendenti e cerchiamo, per quanto ci è possibile, senza danneggiare la situazione complessiva, di risolvere determinate situazioni particolari con degli spostamenti, in modo che la stabilità di occupazione sia salvaguardata.

Facciamo quindi questi spostamenti appunto per salvaguardare il posto ai nostri dipendenti.

Però, il venire a dirci che vi sono stati degli spostamenti a carattere discriminatorio o tendenti a influire sulla situazione elettorale, questo è essenzialmente in contrasto a quanto mi permetto di segnalarvi ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Torino*:

« Vi sono stati degli spostamenti dal vecchio al nuovo stabilimento di diversi membri di commissioni interna, ma eravamo tutti d'accordo ».

domanda: « Non avevano carattere di rappresaglia sindacale ? ».

risposta: « No ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Milano*:

« Per le rappresaglie contro i membri della commissione interna, dobbiamo denunciare spostamenti dei membri della stessa nei reparti cosiddetti di scadenza o declassamenti. Si citano alcune fabbriche dove si sono riscontrati taluni detti casi ».

Dal verbale del colloquio con il segretario provinciale della *C.I.S.L.* di *Milano*:

« Si sofferma sulle condizioni dei lavoratori e in modo particolare di quelli nelle tintorie, lamentando la mancanza di una commissione interna con ambienti adatti.

Fa notare come molto spesso rappresentanti della commissione interna siano trasferiti in reparti isolati al fine di non metterli a contatto con i lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica* di *Milano*:

« In questi ultimi tempi due membri della commissione interna hanno perduto il loro posto di lavoro perché li hanno trasferiti.

Si cita il caso di un membro di commissione interna al quale è stato affidato un lavoro che lo costringe a portare la maschera di modo che non

possa più parlare e di un altro che lavorava in un posto da 16 anni, ma che, da quando è stato eletto membro della commissione interna, viene spostato da un lavoro all'altro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta tessile* di *Milano*:

« Un membro della commissione interna è stato retrocesso da operaio qualificato a manovale. Abbiamo domandato la ragione e ci hanno detto che per esigenze tecniche doveva andare a quel posto. Al suo posto, poi, è stato messo un altro. La sua paga non è stata diminuita, però non ha avuto più aumenti. I nostri interventi sono stati quasi tutti negativi ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« In molte fabbriche i membri della commissione interna non conseguono il miglioramento della qualifica e vengono messi in condizioni di rimanere manovali anche se sono intelligenti.

Ad esempio, in un'azienda un operaio ogni due mesi viene cambiato di reparto con diverse mansioni e qualifiche e messo in condizioni umilianti nei confronti di tutti gli altri operai, e ciò per convincerlo a togliersi dalla commissione interna. In un certo qual modo, bisogna sottolineare che questa condizione è così in quasi tutte le aziende: operai esperti che vengono adibiti alle pulizie o lasciati in un posto umiliante, e questo comportamento influisce molto sull'andamento delle elezioni della commissione interna ».

Dal colloquio con un dirigente della *U.I.L.* di *Firenze*:

domanda: « Risulta che si usa il sistema di creare reparti dove vengono adibiti operai per ragioni particolari della direzione ».

risposta: « Non ho l'impressione che questo sia avvenuto; comunque, per passare ai fatti, devo citare il caso verificatosi alcuni anni fa in un'azienda, la quale trasferiva in un certo reparto gli operai che si diceva non fossero graditi per diverse ragioni e specificatamente per il loro orientamento politico-sindacale.

Pare che questo sistema continui ancora oggi ».

Dalla relazione della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Roma*:

« In un'azienda locale il segretario della commissione interna uscente è stato trasferito dallo stabilimento ove lavorava in un altro molto lontano.

L'intervento del sindacato presso l'Unione degli industriali del Lazio è risultato infruttuoso.

Vi è poi da rilevare che l'azione di discriminazione svolta dalla società assume il carattere di una vera persecuzione nei confronti degli attivisti sindacali, tanto che alcuni di essi sono stati costretti a dimettersi ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Roma*:

« Si cita il caso di un membro di commissione interna che lavorava nell'officina meccanica e che la direzione voleva mandare a lavorare nel reparto chimico-resine sintetiche. Dopo essersi opposto presso il capo reparto, è riuscito comunque a farsi trasferire nell'ambito dell'officina meccanica.

Se nel reparto esplosivi vi è qualche lavoratore che partecipa a qualche attività sindacale, la direzione lo cambia subito di reparto e la commissione interna non può fare nulla, così come non ha possibilità di contatti con questi lavoratori, in quanto le è proibito l'accesso in questi delicati reparti ».

8. - I provvedimenti disciplinari.

Dai colloqui con la rappresentanza della commissione interna centrale di una grande *società meccanica* di *Torino*:

« Nel corso della campagna elettorale, nella nostra azienda, dobbiamo registrare un provvedimento piuttosto grave, preso dalla direzione nei confronti di membri di commissione interna allora in carica, i quali sono stati trovati nei locali della commissione interna durante le ore di lavoro senza il prescritto permesso ».

domanda: « A carico di chi furono presi i provvedimenti ? ».

risposta: « A carico dei nostri due membri della commissione interna, provvedimento preso su segnalazione ricevuta, o almeno noi lo riteniamo per una serie di cause indicative.

A proposito poi di ammonizioni, sospensioni e multe per comunicazioni e per affissioni di comunicati, ne ho qui 40 che sono state applicate nei confronti dei membri di commissione interna della nostra corrente ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Torino*:

domanda: « Licenziamenti di membri di commissione interna in questi ultimi due anni ve ne sono stati ? ».

risposta: « No, solo sospensioni di tre giorni ».

domanda: « Motivate in base al regolamento disciplinare? La questione è andata a finire al sindacato? ».

risposta: « Si è discusso in direzione ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M. (C.G.I.L.) di Milano:*

« Specialmente le aziende maggiori, quando si tengono le assemblee o le riunioni, impongono la presenza dei guardiani.

È sulla base dei rapporti di tali guardie che le direzioni prendono poi provvedimenti disciplinari, a parte il fatto che anche la semplice presenza di esse costituisce, di per sé stessa, una grave intimidazione. Ad esempio, due membri di commissione interna di uno stabilimento locale sono stati puniti perché il rapporto delle guardie imputava loro di aver detto " cose non vere " ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Bergamo:*

« Nel documento sostitutivo del premio di produzione, è inserita una clausola tendente ad impedire l'esercizio del diritto di voto, pena l'eliminazione del premio stesso.

In un'altra azienda, tre membri di commissione interna venivano sospesi a tempo indeterminato per una presunta necessità di riduzione di personale. Due di questi venivano in seguito licenziati.

Tutti e tre i membri di commissione interna, inizialmente sospesi, appartenevano ad un'unica organizzazione sindacale ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica di Bergamo:*

« La direzione ha emanato ordini gravi contro i membri della commissione interna e non appena un membro della commissione interna parla con qualche lavoratore, è multato e segnalato subito alla direzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica di Venezia:*

« Sanzioni a carico dei membri della commissione interna non ve ne sono state nell'ultimo biennio. Anni addietro sono stati presi provvedimenti a carico del segretario della commissione interna in quanto, essendo stato strappato un manifesto dall'albo, l'operaio ha reagito ed è stato licenziato ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Savona*:

« Altro aspetto dell'attacco al regolare funzionamento delle commissioni interne è quello di vietare l'affissione dei comunicati e, più grave, quello di punire membri di commissione interna in occasione di preparazione di scioperi, ecc. ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società estrattiva di Siena*:

« A causa della questione degli alloggi si è verificata la sospensione di membri di commissione interna. Questa però fu revocata per l'atteggiamento dei lavoratori. Possiamo citare un altro esempio: un membro della commissione interna che si era assentato per ragioni private dall'azienda e, in base all'art. 33 del contratto di lavoro, era rientrato e stava dando spiegazioni al capo servizio, fu sospeso immediatamente; al proprio turno entrò in galleria e la cosa si risolse con 24 ore di sciopero ».

Dalla relazione della commissione interna di una *miniera non campionata di Grosseto*:

« Si è sospeso dal lavoro per tre giorni, e per ben due volte, il segretario della commissione interna di un'azienda locale, la prima volta per avere, durante un'assemblea autorizzata dalla direzione, criticato le azioni discriminate messe in atto dalla direzione stessa a danno dei lavoratori ed una seconda volta per avere, durante la campagna elettorale per le elezioni della commissione interna, diffuso e affisso negli spogliatoi volantini recanti la relazione del lavoro svolto dalla commissione interna uscente e il programma che quella eletta si proponeva di rivendicare.

.

Vi sono state tre sospensioni per tre giorni dal lavoro, due al segretario della commissione interna e una al membro della stessa ».

Dalla relazione presentata dalla commissione interna di una grande *miniera di Grosseto*:

« La società ha messo in atto ogni sorta di arbitrio, facendo continuamente sorvegliare da una o anche due guardie gli uffici della commissione interna, per conoscere i nominativi dei lavoratori che si recavano a conferire con la medesima.

Il segretario della commissione interna è stato punito per essersi recato all'ufficio manodopera per regolarizzare alcune buste paga degli operai, con la motivazione "assente dal proprio ufficio".

Ai membri della commissione interna ed al segretario in particolare, si è continuamente vietato di accedere ai cantieri interni della miniera, anche quando tale richiesta era stata urgentemente fatta dai lavoratori di determinati cantieri ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali di Napoli*:

« Per quanto riguarda un caso citato, di un membro di commissione interna licenziato in questi giorni, per aver sbagliato la fabbricazione di un pezzo, debbo dichiarare che questo lavoratore, dopo l'errore commesso, non ha ritenuto di rifare il pezzo, come sarebbe stato suo dovere, o di informare il capo reparto, ma ha provveduto direttamente ad un certo rifacimento raffazzonato, e quel che è più grave, inserendo il pezzo in un congegno, il che avrebbe potuto provocare inconvenienti molto gravi, data la natura estremamente delicata di quella produzione.

In questo stato di cose non è affatto intervenuto il licenziamento di questo lavoratore, ma soltanto la sospensione per tre giorni.

Quello che meraviglia è che un tale provvedimento, che noi consideriamo indulgente, sia stato presentato dalla stampa di sinistra come un grave attentato padronale, ed il lavoratore in questione abbia fatto delle dichiarazioni contrarie al vero, presentandosi come vittima di soprusi ».

E dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica di Napoli*:

« Nel 1954 è stato licenziato un membro della commissione interna il quale, nonostante che non fosse stata concordata l'ora ed il luogo della riunione ed i suoi argomenti, riunì la maestranza. In tale occasione anche altri lavoratori, che la direzione presume abbiano sollecitato i lavoratori a partecipare alla riunione, sono stati puniti ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica di Napoli*:

« Tre commissari di fabbrica sono stati sospesi nelle circostanze che seguono: la direzione aveva istituito un corso, cui dovevano partecipare gli operai tubisti e calderai. La commissione interna temeva che, attraverso tali corsi, i lavoratori potessero essere adibiti a mansioni inferiori, onde i lavoratori avviati al detto corso si rifiutarono di parteciparvi. Vi fu un incontro

al quale parteciparono i rappresentanti della direzione, la commissione interna e gli operai che dovevano frequentare il corso.

Al termine della riunione i tre commissari vennero sospesi per 3 giorni con l'accusa, non vera, di aver istigato i lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Napoli*:

« Vi sono stati provvedimenti disciplinari connessi all'attività della commissione interna e fra questi citerò una multa di 3 ore, data a tutti i componenti della commissione interna perché, trovandosi fuori, per essersi recati al commissariato di pubblica sicurezza che li aveva convocati in occasione di un comizio da loro promosso fuori dello stabilimento, si erano anche recati in Prefettura per protestare contro il divieto di assemblea interna.

Personalmente ho avuto una sospensione di 3 giorni per aver promosso e partecipato ad un'assemblea non autorizzata, nell'interno dello stabilimento.

Ho avuto altre simili sospensioni, anche per 3 giorni per aver insistito per un permesso che chiedevo per svolgere la mia attività sindacale e perché, essendomi stato rifiutato dal capo tecnico, lasciai il reparto per andare a conferire col direttore di gruppo e far presente le mie ragioni.

Vi sono state anche altre due sospensioni di tre giorni per due componenti della commissione interna, per aver questi distribuito, durante un'assemblea, dei volantini aventi, per altro, carattere sindacale ».

Dal colloquio con la direzione aziendale della stessa *ditta* di *Napoli*:

« Vi sono stati anche dei provvedimenti disciplinari a carico dei membri di commissione interna, ma essi sono stati applicati non per l'attività propria della commissione stessa, ma per normale infrazione alle norme sul rapporto di lavoro.

L'unico provvedimento disciplinare a carico di membri di commissione interna, durante il periodo della mia direzione, è stato inflitto, con la sospensione di 3 giorni, a due componenti che distribuivano opuscoli agli operai dietro il pagamento di L. 10 ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Catanzaro*:

« Nel corso di riunioni effettuate dalla commissione interna fino al 1955 i membri della stessa, nel riferire ai lavoratori sui vari argomenti di carattere sindacale, poiché a parere della direzione a volte gli oratori avrebbero detto cose inesatte o trattato argomenti non pertinenti la commissione interna,

hanno avuto richiami dalla direzione della fabbrica, multe, sospensioni dal lavoro e diffide di licenziamento.

Ciò accadde anche a me per aver detto che il direttore dell'azienda non aveva voluto ricevere la commissione interna in occasione della sua visita allo stabilimento. La direzione rispose che il direttore aveva accettato il colloquio, ma che non aveva potuto avvisare noi che alle 16,30 eravamo andati via, per cui il giorno successivo era partito e quindi non era stato per sua volontà, il non riceverci.

Per questo motivo ebbi una multa e la proibizione di parlare ai lavoratori nella mensa. Vi è un controllo su quanto viene detto in connessione ad un giudizio unilaterale della direzione ».

CAPITOLO III

I LICENZIAMENTI DI MEMBRI DI COMMISSIONE INTERNA ED IL RICORSO ALL'ARBITRATO

(Documentazione dei paragrafi 52, 53, 54 del Capitolo V della Relazione)

Sommario: 9. - *Premessa.* 10. - *Le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali locali.* 11. - *Licenziamenti di membri di commissione interna in relazione alla loro attività sindacale.* 12. - *Licenziamenti di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale.* 13. - *Licenziamenti collettivi e mancato rinnovo del contratto a termine.* 14. - *Licenziamenti di candidati, di ex membri di commissione interna e di operai richiedenti la costituzione della commissione interna.* 15. - *Vertenze e arbitrati relativi ai provvedimenti adottati contro i membri di commissione interna.*

9. - Premessa.

Nel presente capitolo viene riportata la documentazione raccolta in merito ai licenziamenti di membri di commissione interna. Si tratta di uno degli aspetti più importanti della vita delle commissioni interne, in quanto dal numero dei licenziamenti dei suoi componenti possono trarsi utili indicazioni non solo ai fini di stabilire il grado d'osservanza delle apposite disposizioni contenute nell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, ma anche circa la posizione che tale organismo ha nell'ambito dell'azienda e la funzione che esso può svolgere.

I diversi paragrafi, in cui il capitolo è stato suddiviso, riguardano anzitutto le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali: i licenziamenti individuali, distinti a seconda della loro connessione o meno con l'attività sindacale svolta dai membri di commissione interna; i licenziamenti di candidati e di ex membri di commissione interna e, infine, le vertenze insorte a seguito dei licenziamenti stessi.

10. - Le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali locali.

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Torino*:

« Dobbiamo segnalare tutta una serie di licenziamenti di membri di commissioni interne e anche di attivisti.

I licenziamenti complessivamente sono stati tra i 150 ed i 200 in questo periodo, non soltanto di membri di commissione interna, ed hanno riguardato più aziende della provincia ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Vercelli*:

« La situazione è tale per cui il lavoratore membro di commissione interna finisce con l'esporsi alle rappresaglie dei datori di lavoro, e ciò determina una situazione assai grave e di preoccupazione nell'animo del lavoratore, per cui è difficile che i lavoratori qualificati ed idonei possano svolgere in piena coscienza e piena libertà il mandato ad essi affidato dai lavoratori.

Si cita poi un altro caso riguardante i membri di commissione interna licenziati per essere membri della stessa o per aver accettato di essere candidati a tale carica.

Da rilevare che questi licenziamenti sono stati effettuati, ad eccezione di un operaio, tra l'anno 1955 ed il febbraio 1956. Attualmente per due di questi lavoratori pende un'azione giudiziaria davanti alla magistratura ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Vercelli*:

« La nostra organizzazione non ha avuto casi di propri aderenti membri di commissione interna trasferiti o licenziati. È avvenuto che alcuni membri di commissione interna, aderenti ad altre organizzazioni, siano stati licenziati o trasferiti ».

Dalla memoria presentata dall'*Associazione industriali* di *Vercelli*:

« Per quanto concerne la parte relativa ai licenziamenti di membri di commissione interna — sempre alla data di entrata in vigore dell'accordo interconfederale relativo — è stata applicata la procedura prevista dall'art. 14 solo per 3 casi, il cui esito è stato il seguente:

- 1 conciliato in sede sindacale;
- 1 conciliato in sede di Collegio arbitrale;
- 1 il Collegio arbitrale ha riconosciuto operante il licenziamento.

Da ciò emerge che nessun membro di commissione interna è stato licenziato in quanto tale ».

Dal colloquio con l'*Unione industriale biellese (Vercelli)*:

« Dal 1952 ad oggi ci siamo occupati, come Unione industriale, di vertenze sorte in occasione di licenziamenti di membri di commissione interna. In tutto si è trattato di 13 casi, e tutti sono stati risolti in sede arbitrale. Per quanto riguarda le commissioni interne possiamo assicurare che l'Unione industriale biellese le vede di buon occhio e ne riconosce l'utilità ai fini di una collaborazione fra datore di lavoro e lavoratori ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L. di Milano* si rileva:

domanda: « In merito ai licenziamenti, è stata fatta presente la qualità degli operai licenziati. Nella ditta locale dove si sono riscontrati 118 casi di licenziamenti, vi erano membri della commissione interna ? ».

risposta: « La scelta per questi licenziamenti è stata di carattere politico e si sono avuti anche taluni casi, come ad esempio, in una fabbrica dove vi sono stati dei licenziamenti e dove, dopo un certo periodo di tempo, vi sono state delle assunzioni per un numero doppio di dipendenti.

In questo anno si sono avute 260.000 ore di sciopero, di cui però soltanto 12-13.000 fatte ad iniziativa del lavoratore, il resto è stato determinato da licenziamenti di membri di commissioni interne ».

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M. (C.G.I.L.) di Milano* si rileva:

« In un'azienda locale nel gennaio 1955 fu licenziato in tronco il segretario della commissione interna perché, durante l'intervallo della colazione, aveva diffuso alla mensa il giornale "Lotta della Breda", regolarmente autorizzato dal Tribunale e firmato da un responsabile, giornale che conteneva un articolo ritenuto "lesivo" dalla direzione.

In un'altra azienda un operaio, membro della commissione interna e candidato alle elezioni, è stato licenziato ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione industriali di Milano*:

« In merito all'argomento dei licenziamenti di membri di commissione interna, posso dire che essi vi sono stati, ma in misura così ridotta e così spesso risolti in un nulla di fatto, che è da ritenere che il fenomeno sia contenuto in limiti irrilevanti.

Forse sarebbe interessante dire quante sono state in questi anni le vertenze a questo proposito, per rilevare dove è nato il contrasto, l'attrito.

Nel settore chimico abbiamo avuto dodici vertenze in un triennio, relative alle elezioni delle commissioni interne e praticamente solo due si sono chiuse con un disaccordo.

Mi pare che anche nei casi di licenziamento di membri di commissione interna i datori di lavoro non siano stati mai condannati ».

domanda: « Non si arriva alla condanna perché il licenziamento si risolve nelle forme usuali. Però nella memoria dovrebbe essere indicato se il licenziamento di questi lavoratori sia avvenuto per necessità ».

risposta: « Credo che potremmo escludere senz'altro che i provvedimenti siano presi in odio ai membri della commissione interna.

Nel settore chimico, negli ultimi tre anni, i licenziamenti di membri delle commissioni interne sono stati solo 4: tre nel 1953, nessuno nel 1954 ed uno nel 1955. Sono anche diminuite le ragioni di controversia, dato che le controversie si sono spostate dal piano aziendale al piano nazionale. Si è così venuto a sminuire il mordente della commissione interna e forse qualche commissione interna, non essendo più in grado di portare dei risultati di fronte alle masse, ha l'impressione di essere esautorata ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Varese*:

« In taluni casi, senza arrivare a delle rappresaglie vere e proprie, nonostante che in alcune zone siano stati determinati dei licenziamenti di membri di commissione interna, alcuni membri delle stesse sono stati estromessi, nelle forme più diverse, con argomentazioni che l'azienda sa ben trovare quando vuole sbarazzarsi di qualche individuo ».

domanda: « Evidentemente questi licenziamenti avvenivano sotto il pretesto politico ? ».

risposta: « In alcuni casi può anche darsi che ciò sia successo; in generale, però, era l'attivismo sindacale svolto nell'interno dello stabilimento che non era bene accetto ai datori di lavoro e da qui la ricerca di vari mezzi e sotterfugi per allontanare dall'azienda i membri della commissione interna ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali* di *Busto Arsizio (Varese)*:

« Fra le nostre aziende si è verificato un solo caso di licenziamento di un membro della commissione interna, che ha dato luogo a contestazione ».

E dalla memoria della medesima *Associazione*:

« Oltre al caso già citato, si sono avuti altri 2 casi di licenziamento di membri di commissione interna, non appartenenti al settore cotoniero, per infrazioni alle norme contrattuali. Entrambi i casi sono stati transattivamente definiti in sede sindacale ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« Dobbiamo sottolineare il verificarsi di licenziamenti in parecchie fabbriche a carico dei membri della commissione interna. Si tratta a volte di padri di famiglia, di uomini che hanno dato uno sviluppo all'azienda e malgrado ciò la stessa non ha esitato ad estrometterli.

Questa parte di azione antidemocratica ed anticivile condotta da parecchi datori di lavoro nella nostra provincia è a danno non solo dei membri della commissione interna ma anche degli stessi lavoratori.

I provvedimenti presi per i membri della commissione interna e per gli stessi operai fanno talmente paura che non contribuiscono al miglioramento della produzione delle aziende. Ogni volta il lavoratore viene messo in condizioni di non esercitare i suoi diritti, non può dare uno sviluppo produttivo, non può essere propenso alla collaborazione e non può essere un operaio modello.

Quando soprattutto ad un operaio, nell'interno della fabbrica, si proibisce di esercitare la funzione del suo sindacato è evidente che si trova in una situazione non propensa alla collaborazione nell'interno dell'azienda ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Bergamo*:

« Vi è da notare per i membri della commissione interna che quando vengono licenziati dovrebbero avere una tutela, invece, in tali casi, restano licenziati e l'azienda trova sempre una scusa per far vedere che il licenziamento non è dovuto a rappresaglia ».

Dal colloquio con l'*Unione industriali* di *Bergamo*:

« I licenziamenti dei membri della commissione interna nella nostra provincia non sono stati frequenti in quanto ne sono avvenuti soltanto dieci, e per tutti è stata esperita la procedura a mezzo dell'apposito collegio che deve accertare se il lavoratore è stato licenziato perché componente della commissione interna.

Questa procedura ha dimostrato che nessuno dei dieci licenziamenti è avvenuto per rappresaglia sindacale ma per alcuni motivi disciplinari, per cui alcuni di questi giudizi sono stati sospesi per dare possibilità all'autorità giudiziaria di decidere serenamente ».

E dalla memoria della stessa *organizzazione*:

« I licenziamenti di componenti di commissioni interne sono stati, il più delle volte, provocati da mancanze disciplinari dei lavoratori; altre volte si è trattato di collocamento a riposo di lavoratori anziani, o di provvedimenti dovuti a necessità di ridurre il personale.

Per detti licenziamenti, che negli ultimi 5 anni sono stati soltanto dieci, si è regolarmente osservata la procedura prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

L'apposito Collegio arbitrale in nessun caso ha ritenuto si trattasse di provvedimenti di rappresaglia sindacale ».

Dal colloquio con i *dirigenti di aziende industriali di Bergamo*:

« Sappiamo che i membri della commissione interna dovrebbero avere salvaguardata la loro posizione e nemmeno dopo un anno non si dovrebbe poter effettuare a loro carico dei licenziamenti, tuttavia, pare che qui, nella provincia di Bergamo, qualche caso di licenziamento per rappresaglia sia avvenuto ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Vicenza*:

« Si verificano anche licenziamenti di commissari delle commissioni interne per avere scritto un articolo su un giornale. Così è accaduto ad un lavoratore che, per avere scritto un articolo è stato licenziato perché l'articolo, secondo la direzione, ledeva il buon nome della ditta; poi un altro è stato licenziato in tronco per avere tenuto un pubblico comizio al teatro civico. Da quel fatto ne è scaturita tutta la sequela che ha portato a sopprimere, da parte della ditta, tutte le condizioni di miglior favore in atto ».

domanda: « Si chiede di avere una relazione di questi fatti ».

risposta: « Possiamo aggiungere che in un lanificio locale vi è stato tutto un attacco contro le commissioni interne, per cui un membro delle stesse è stato licenziato in tronco perché aveva ascoltato, interrompendo il lavoro, un operaio assunto da due mesi, licenziato per scarso rendimento e che era stato invitato a rivolgersi al commissario interno.

Un altro caso particolare è stato quello di un commissario licenziato perché, durante uno sciopero, ha strappato un manifesto affisso all'albo della ditta che annunciava dei licenziamenti.

Desideriamo osservare che vi sono altri casi in diversi settori dove i commissari interni sono stati licenziati in tronco perché avevano scioperato ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Vicenza*:

« Per i licenziamenti di membri di commissione interna vi è l'accordo che provvede alla loro tutela; però praticamente succede che quando un industriale vuole il licenziamento di un membro della commissione interna, porta in campo una motivazione per cui il licenziamento è sempre possibile ».

Dal colloquio con la *U.I.L.* di *Vicenza*:

« Per quanto riguarda i licenziamenti individuali di membri di commissione interna, abbiamo avuto in provincia alcuni licenziamenti presso due lanifici che hanno provocato agitazioni e malumori.

Le motivazioni sono state di vario genere. In un lanificio è stato licenziato un commissario di fabbrica che, in un pubblico comizio fuori della ditta sembra sia trasceso ad ingiurie nei confronti della ditta e della direzione e un altro perché sembrava che si fosse rifiutato di eseguire un lavoro affidatogli per punizione. Tali motivi, secondo noi, non avrebbero dovuto giustificare provvedimenti così gravi ».

Dal colloquio con il *Sindacato indipendente valdagnese* di *Vicenza*:

« In un lanificio locale si sono verificati licenziamenti di commissari interni: uno per un articolo offensivo su un giornale, che offendeva la ditta, e un secondo per offese fatte ad un dirigente ».

domanda: « È stato detto che il lavoratore era stato provocato ».

risposta: « Non è stato provocato; vi è stato uno scambio di idee tra il dirigente ed il commissario e questi ha risposto male. Un altro lavoratore è stato licenziato perché andava a mangiare nelle cucine senza l'autorizzazione della ditta e senza ritirare i bollini relativi. Ogni giorno il commissario di turno mangia gratuitamente nella mensa per sentire se i cibi sono buoni, ma quel lavoratore non era di turno ».

domanda: « Da quanto tempo avviene il controllo ? ».

risposta: « Vi è sempre stato ».

domanda: « Non vi è stato alcun periodo di interruzione ? ».

risposta: « No, mai ».

domanda: « Quando è avvenuto questo licenziamento ? ».

risposta: « Circa tre anni fa ».

domanda: « Non può essere che questo volesse controllare la mensa e la direzione si opponesse ? ».

risposta: « No ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali* di *Vicenza*:

domanda: « E per i licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Licenziamenti individuali di membri delle commissioni interne ve ne sono stati due, ma hanno avuto luogo secondo le norme del

contratto; per i licenziamenti individuali abbiamo una nostra pubblicazione che presenteremo alla Commissione parlamentare ».

domanda: « Ci è stato segnalato che il Collegio arbitrale dà sempre ragione alla tesi padronale, per cui le organizzazioni dei lavoratori preferiscono non portare la discussione dinanzi al Collegio ».

risposta: « Si sono verificati due casi che sono stati entrambi giudicati dal Collegio, il quale ha mantenuto il provvedimento di sospensione ».

domanda: « Da parte delle organizzazioni dei lavoratori si è accennato ad un maggior numero di licenziamenti ».

risposta: « Su questo problema abbiamo un prospetto sui casi di licenziamento di membri di commissione interna, dal quale risulta che nel 1955 si sono verificati 16 casi e di questi 14 sono stati esaminati dal Collegio arbitrale; uno è stato concluso dalle parti e uno è stato abbandonato dal lavoratore che non ha più proseguito nell'azione ».

Dal colloquio con la *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Venezia:*

« Si sono verificati alcuni licenziamenti di membri di commissioni interne, esattamente otto.

Particolarmente su un licenziamento desidero attirare la vostra attenzione, quello dei due membri di commissione interna di una fabbrica avvenuto nel 1953. Noi abbiamo messo in azione il dispositivo previsto per la tutela dei membri delle commissioni interne. Per i due lavoratori licenziati abbiamo ricorso al Collegio arbitrale il quale ci ha dato ragione, cioè ha dichiarato illegittimo il provvedimento dei licenziamenti in tronco adottato dall'azienda nei loro riguardi. Malgrado il parere favorevole del Collegio, previsto dall'accordo delle commissioni interne, la società non ha assolutamente receduto dal provvedimento, per cui ora i due commissari sono stati licenziati e si sono sistemati in modo diverso.

Non appena il Collegio arbitrale, a maggioranza, compresi arbitro di parte e presidente, ha contestato il provvedimento di licenziamento, l'azienda, di fronte a questo giudizio, ha revocato in modo fittizio il provvedimento medesimo ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L. di Venezia:*

« Molti lavoratori sono preoccupati di presentarsi candidati alle commissioni interne, di assumere le funzioni di rappresentanti sindacali per una ragione molto semplice, perché vedono che vanno incontro a molte difficoltà, non solo durante il periodo che sono in carica, periodo coperto da

immunità, di cui all'accordo interconfederale, ma anche successivamente. Si vedono cioè dei lavoratori che, una volta cessati dalla carica di membri di commissione di fabbrica, vengono fatti oggetto di rappresaglie da parte della direzione ed anche licenziati. Immagino che i colleghi delle altre organizzazioni sindacali avranno portato dati più concreti in proposito. Posso dire di un nostro rappresentante, operaio specializzato, il quale ha subito angherie tali da parte dell'azienda che ad un determinato momento è stato costretto a licenziarsi ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Venezia*:

« Qualche volta si è verificato il licenziamento di componenti della commissione interna. Un'azione giudiziaria dell'interessato che accusi l'azienda di rappresaglie, di averlo estromesso per motivi sindacali, un'azione così vi è stata una volta sola, ed anche quella è giunta ad una soluzione bonaria. La lite, la persecuzione del singolo non vi è stata.

In generale, la commissione interna, nei contatti ufficiali, si attiene sempre ad una forma ed a modi molto controllati e molto corretti ».

domanda: « Per quanto riguarda i membri delle commissioni interne, desideriamo sapere se in qualche parte si è verificata qualche rappresaglia. Per esempio, abbiamo saputo di una lettera di un operaio che era già membro di commissione interna, licenziato per avere rivestito tale carica, il quale di fronte alla proposta di presentarsi nuovamente come candidato ha risposto: " Ho dell'esperienza quale disoccupato e devo necessariamente declinare l'offerta, in quanto mi esporrei a rimanere ancora senza lavoro ". Questo è un caso specifico, e non è tra gli ultimi della provincia di Venezia. Pertanto, vorremmo che anche voi ci diceste qualche cosa in proposito ».

risposta: « In undici anni avremo avuto 4-5 casi del genere, ma non abbiamo una statistica precisa ».

Dalla memoria della *C.I.S.L. di Genova*:

« Risultano menzionati quattro casi nel modo che segue:

1ª azienda: « Per avere protestato nella portineria dello stabilimento a seguito della serrata effettuata dalla direzione in occasione di uno sciopero, venne licenziato il segretario della commissione interna ».

2ª azienda: « È stato licenziato il segretario della commissione interna e due operai per essere stati " fermati " durante uno sciopero e nonostante le assicurazioni di rientro in fabbrica date dal direttore di stabilimento ».

3^a azienda: « Diciassette lavoratori sono stati licenziati per rappresaglia in questi ultimi due anni ».

4^a azienda: « In questa fabbrica, lo scorso anno, è stata licenziata per rappresaglia la commissione interna ed è stato instaurato un vero regime di paura ».

Dalla memoria del *Sindacato provinciale lavoratori chimici* (F.I.L.C. - C.G.I.L.) di Genova:

« In una fabbrica locale fino al maggio del 1955 le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori si potevano definire soddisfacenti, le libertà dei lavoratori erano rispettate, la commissione interna era in condizioni di poter funzionare, le assunzioni venivano fatte attraverso gli uffici di collocamento, i salari dei lavoratori erano abbastanza equi. Nel maggio del 1955 la direzione licenziò 72 lavoratori, motivando il licenziamento " per diminuzione di personale " o meglio per mancanza di lavoro. Dimostreremo qui di seguito che il lavoro nella fabbrica non mancava e i motivi reali del licenziamento erano ben altri. Tra i licenziati ci furono compresi tutti gli attivisti sindacali della F.I.L.C. - C.G.I.L. e fra questi il segretario ed un membro della commissione interna, in violazione dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, sui compiti delle commissioni interne e la tutela dei loro membri, i quali, stabilisce l'accordo, non possono essere licenziati fino ad un anno dalla cessazione del loro mandato senza il nulla osta delle organizzazioni sindacali.

L'organizzazione sindacale si oppose, i lavoratori lottarono per circa due mesi contro questi licenziamenti arbitrari, ma la direzione non modificò la sua posizione e le autorità nulla fecero per impedirli.

Questi licenziamenti discriminati di membri di commissione interna e di attivisti sindacali violavano gli accordi sindacali, le libertà e i diritti dei lavoratori e con ciò la direzione si poneva l'obiettivo di colpire l'organizzazione sindacale nella fabbrica, dividere i lavoratori per poter poi attaccare a fondo le condizioni economiche degli stessi ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali* di Genova:

« Ogni qualvolta l'azione di alcuni componenti di commissione interna ha dato luogo all'applicazione nei loro confronti di sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro, in genere si è avuto il riconoscimento, da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, della legittimità del provvedimento dell'azienda, attraverso verbali di accordo sulla vertenza e solo per alcuni casi si è fatto ricorso al Collegio di conciliazione ed arbitrato che, d'altra parte, ha dovuto riconoscere che i provvedimenti erano sempre adeguati al fatto commesso.

Infatti, su 39 licenziamenti di membri di commissione interna verificatisi dal 1950 ad oggi, nessuno è stato ritenuto ingiustificato; 12 sono stati riconosciuti giustificati dalle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori, 13 sono stati riconosciuti giustificati dal Collegio arbitrale, per 4 è stata sospesa la procedura, a mente del disposto dell'art. 14, punto 7, dell'accordo 8 maggio 1953. I restanti 10 ricorsi sono stati respinti dal collegio per non luogo a procedere ».

Dal colloquio avuto con la *C.I.S.L.* di *Savona*:

« Per la tutela della commissione interna esistono difficoltà quando i membri richiedono di discutere problemi tendenti a far rispettare il contratto salariale e i diritti in genere del lavoratore. Non si sono, però, mai verificati casi di licenziamento di membri della commissione interna ».

domanda: « Vi sono stati licenziamenti di ex candidati ? ».

risposta: « Si è verificato qualche caso, ma abusi non ve ne sono stati e neppure atteggiamenti specifici da parte delle direzioni ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Savona*:

« In questi ultimi anni non vi sono state vertenze, in questo campo, ad eccezione di una azienda che, durante le elezioni del 1955, è intervenuta, anche se non ufficialmente, facendo distribuire un premio di lire 10.000 a chi dichiarava che avrebbe votato determinate liste.

Successivamente, vi sono stati cinque licenziamenti individuali: quattro riguardavano candidati della commissione interna ed uno il segretario della stessa ».

Dalla memoria presentata dall'*Unione industriali* di *Savona*:

« In undici anni di vita sindacale, dal 1945 al 1956, si sono registrati solamente 2 casi di licenziamenti di membri di commissioni interne, e per gravissimi motivi disciplinari ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Piacenza*:

« La situazione è grave particolarmente negli stabilimenti militari: Arsenale, Direzione d'artiglieria, Genio pontieri, Officine riparazioni trattori esercito. Queste aziende costituivano la maggiore fonte di occupazione in città, con circa 5 mila operai, fino a qualche anno dopo la guerra. Da un certo tempo in qua, e cioè dal 1951, i rappresentanti della Camera del lavoro in seno alla commissione interna sono stati sistematicamente licen-

ziati; anche il numero dei dipendenti è stato ridotto a circa 3.500 persone. Per questo motivo, la Camera del lavoro non partecipa alle elezioni della commissione interna che si sono svolte e di ciò è stata data comunicazione sia alla cittadinanza, con un manifesto murale, che alla Commissione parlamentare ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Piacenza*:

« Non si sono verificati licenziamenti di membri di commissione interna, tranne che in un'azienda locale, dove un licenziamento è avvenuto lo scorso anno ».

Dalla memoria presentata dalla *C.I.S.L.* di *Firenze*:

« L'art. 14 dell'accordo interconfederale relativo alla tutela dei componenti delle commissioni interne è generalmente rispettato. Un grave episodio, in deroga al suddetto articolo, si è avuto nel 1954 in una ditta locale, dove furono licenziati ingiustificatamente diversi membri di commissione interna ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione industriali di Firenze*:

« Per quanto riguarda i casi di licenziamento di membri delle commissioni interne, si sono avute soltanto tre procedure, nessuna delle quali riguarda il settore meccanico. Tali licenziamenti si sono verificati nei settori calzaturieri, degli autoservizi e per un impiegato edile ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Livorno*:

« Un fatto grave è rappresentato dal licenziamento di membri della commissione interna, non soltanto al momento in cui erano decaduti dalla carica, ma anche durante lo svolgimento della loro attività. Le motivazioni sono semplici; tre licenziamenti sono avvenuti, ad esempio, in una azienda.

In un'altra azienda la situazione è stata ed è anche più grave, dato che sono stati licenziati molti elementi, fra cui membri di commissione interna. Nel 1952 vi è stato anche il licenziamento di due membri e di altri operai dovuto al seguente fatto: alcuni membri di commissione interna hanno tenuto un pubblico comizio e si è verificata un po' di confusione, tanto che furono fermati anche alcuni operai. Le famiglie di questi avvertirono la direzione della forzata assenza di essi dal lavoro, ma la direzione li

licenziò in tronco per assenza ingiustificata. Nel 1953 furono licenziati alcuni lavoratori per aver parlato durante una manifestazione nell'interno della fabbrica. Tale manifestazione di lavoratori è nata spontanea, ma la direzione mandò a chiamare i membri della commissione interna dicendo loro che dovevano sospenderla. Questi accorsero per far cessare l'agitazione, però dopo tre giorni furono licenziati ».

Dalla memoria presentata dal *Sindacato minatori (C.G.I.L.) di Livorno*:

« In un'azienda chimica locale nel 1953 è stato licenziato un membro di commissione interna perché accusato di mettere troppo zelo nel difendere gli interessi dei lavoratori, e perché denunciava sui posti di lavoro e con articoli sulla stampa le disagiate condizioni di vita dei minatori, ed il regime poliziesco a cui erano soggetti ».

Dal colloquio con la *U.I.L. di Livorno*:

domanda: « Per quanto riguarda la commissione interna e le vertenze sul regolamento cosa potete dirci ? ».

risposta: « Non abbiamo casi particolari da segnalare. V'è stato nel 1953 un licenziamento di un membro di commissione, ma fu per disciplina, comunque niente di importante ».

Dal memoriale presentato dal *Sindacato provinciale dirigenti di aziende industriali di Pisa*:

« Le vertenze per licenziamento di membri della commissione interna sono state una nel 1954 e nessuna nel 1955. L'unica del 1954 fu risolta direttamente fra le parti, ma aveva dato luogo ad un lungo periodo di agitazioni.

In complesso la situazione risulta assai soddisfacente ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L. di Massa Carrara*:

« Nel settore del marmo, in questi ultimi 5 anni, abbiamo avuto licenziamenti individuali di 58 attivisti sindacali ed anche di 5 membri di commissione interna. Il Collegio arbitrale ha riconosciuto i licenziamenti non per giusta causa. Questo è un aspetto molto serio e molto importante, dato che i pretesti per i licenziamenti sono di varia natura: si è così accusato il lavoratore, membro di commissione anche in carica o perché ha diffuso un

volantino nella fabbrica o ha parlato alle maestranze nonostante il divieto della direzione di discutere nello stabilimento dei problemi sindacali ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Massa Carrara*:

domanda: « Circa i licenziamenti di membri di commissione interna, come è la situazione? ».

risposta: « Da parte nostra non risulta alcun caso ».

Dal colloquio con l'*Associazione degli industriali* di *Massa Carrara*:

domanda: « Sono avvenuti licenziamenti di membri di commissione interna? ».

risposta: « Sì, sono avvenuti, ma in base agli accordi stipulati: il membro di commissione interna è un operaio come tutti gli altri e non può sottrarsi alla disciplina aziendale; naturalmente tutte le volte che si è presentato il caso di un membro della commissione interna piuttosto indisciplinato, sono stati presi provvedimenti. Sono avvenuti due licenziamenti, uno perché faceva propaganda politica e il Collegio arbitrale ha confermato in pieno il licenziamento, un altro è stato licenziato per una mancanza gravissima: aveva incitato gli operai a non servirsi degli occhiali, cosa che è contro la regola antinfortunistica. Insomma dal 1954 ad oggi vi sono stati soltanto questi due casi ».

domanda: « L'azienda ha pagato l'indennità al riguardo stabilita? ».

risposta: « Sì, l'azienda ha corrisposto una determinata cifra ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Siena*:

« In un'azienda locale è stato licenziato un operaio segretario della commissione interna soltanto perché, fuori dell'azienda, egli tenne una conferenza ai lavoratori della propria categoria e nel corso del suo dire, parlando dell'atteggiamento padronale, ebbe a denunciare lo stesso datore di lavoro ed i profitti che questi trae dal supersfruttamento delle proprie maestranze. Per il datore di lavoro l'operaio, perciò, non può avere la libertà non solo all'interno dell'azienda ma nemmeno all'esterno di questa, di esprimere il proprio parere sui problemi riguardanti i lavoratori, e sugli atteggiamenti padronali.

Il 7 settembre 1954 lo stesso datore di lavoro licenziava un altro segretario della commissione interna, in quanto questi avrebbe distribuito volantini

nell'azienda fuori delle ore di lavoro per annunciare uno sciopero indetto dalla Camera confederale del lavoro.

Anche in questo caso la motivazione appare particolarmente speciosa ed assume carattere di violazione delle libertà e di rappresaglia contro i lavoratori, nonché di aperto attacco agli accordi che regolano il rapporto di lavoro.

Un altro industriale ha licenziato due operai perché membri della commissione interna, dato che unica loro responsabilità era quella di battersi per assolvere al compito affidatogli dai lavoratori in questo organismo di rappresentanza.

Infine, una società concessionaria di una cava di travertino nella provincia, ha licenziato un operaio segretario della commissione interna, senza nemmeno sentire il dovere di motivare in alcun modo il provvedimento ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Siena*:

domanda: « Abbiamo sentito che nelle aziende la commissione interna funziona; però ci è stato detto che in questi ultimi anni è stata assunta una posizione di intransigenza nei suoi confronti: si è arrivati, cioè, a licenziare un membro della commissione interna e abbiamo avuto in proposito parecchi nominativi ».

risposta: « Ultimamente è stato licenziato il capo della commissione interna di un'azienda locale: però per questo la Camera del lavoro non ha protestato; il lavoratore ha avuto la liquidazione spettantegli ».

domanda: « Sono insorte vertenze per licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Ricordo solo due di questi licenziamenti ».

Dalla relazione della *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.) di Grosseto*:

« Gli industriali sviluppano ulteriormente la loro offensiva contro i lavoratori, attaccano l'istituto unitario della commissione interna, licenziano segretari e membri di commissione interna, come è avvenuto per il segretario della commissione interna di una miniera locale, licenziato nel 1954 per aver scritto su un giornale un articolo in cui accusava la società della grave situazione della miniera; come è avvenuto per il segretario della commissione interna di un'altra miniera, licenziato per aver tenuto un'assemblea di lavoratori; come si è sospeso due volte il segretario della commissione interna di

un'altra miniera accusato di aver distribuito la relazione scritta sull'attività della commissione interna ».

Dal colloquio con l'*Associazione degli industriali di Grosseto*:

« A volte si verificano delle controversie, ma poi tutto si appiana. Presso due società locali vi sono stati due licenziamenti di membri di commissione interna e le cause sono specificate nella nostra memoria che consegniamo ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L. di Terni*:

« Ci riferiamo al licenziamento di un nostro segretario di commissione interna, occupato in un'azienda locale.

Noi riteniamo che si possono dirimere le controversie senza arrivare a queste forme di repressione, che creano lacerazioni ».

domanda: « Con quale motivazione detto lavoratore venne licenziato ? ».

risposta: « Fu sorpreso a parlare con un altro operaio durante le ore di lavoro. Il lavoratore in parola era un tracciatore e come tale era costretto a spostarsi da un reparto all'altro per prendere le sagome.

Nel corso di uno di tali spostamenti venne fermato da un operaio che gli chiese notizie circa il cottimo.

Ad un guardiano che gli fece osservare l'irregolarità del suo comportamento, il predetto fece rilevare la sua qualità di membro della commissione interna e spiegò l'oggetto della conversazione avuta con l'operaio.

Ne nacque una discussione durante la quale non è da escludersi siano corse parole grosse, in quanto il lavoratore si era accorto che, da qualche settimana, era stata disposta nei suoi riguardi una particolare sorveglianza.

È da tenere presente che in fabbrica vi era un'atmosfera piuttosto tesa in seguito ad un'assemblea tenuta dai lavoratori per decidere una sospensione del lavoro.

Il guardiano fece il suo rapporto dichiarando di avere sorpreso l'operaio lontano dal luogo di lavoro e che questi, all'osservanza fattagli, aveva reagito con parole irrifuggose nei suoi confronti.

Di conseguenza l'operaio venne licenziato in tronco con questa motivazione, nè fu possibile rimuovere la direzione dalla decisione presa ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Terni*:

« Non ci consta che membri della commissione interna siano stati licenziati per rappresaglia ».

Dal colloquio avuto con l'*Associazione industriali di Terni*:

« Non si sono avuti licenziamenti di membri di commissione interna ».

Dalla relazione presentata dall'*Ufficio provinciale del lavoro di Terni*:

« In alcuni casi si sono avuti anche provvedimenti disciplinari a carico di membri di commissioni interne, non escluso il licenziamento ».

Dalla relazione della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Roma*:

« Sempre più limitato diviene il numero delle aziende nelle quali viene tutelato il componente della commissione interna.

Numerosi sono al riguardo gli esempi circa le sanzioni adottate nei confronti dei componenti delle commissioni interne, a seguito della normale attività che costoro svolgono nel quadro dello spirito e della lettera dell'accordo interconfederale.

Componenti di commissioni interne sono stati licenziati non solamente nel corso di agitazioni interne aziendali, ma anche quando si prevedeva che a seguito del cattivo andamento delle trattative, un'agitazione sarebbe insorta nell'azienda.

I ricorsi ai Collegi arbitrali non sanano questa cattiva situazione, perché il padrone è disposto a pagare la penale, pur di estromettere dall'azienda gli elementi più coscienti e combattivi tra i lavoratori eletti in commissione interna.

Oggi l'azione padronale non si rivolge solo contro i componenti aderenti alla C.G.I.L., ma contro tutti i membri della commissione interna solo che questi dimostrino attaccamento al proprio compito, volontà di difendere gli interessi dei lavoratori, propria dignità personale e coscienza sindacale ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Roma*:

« Licenziamenti di membri della commissione interna ne abbiamo avuti due, dei quali uno riguarda un nostro delegato aziendale colpevole di aver portato alla sede del sindacato il bollettino del cottimo ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Chieti*:

domanda: « A lei non risulta che qualche membro di commissione interna sia stato licenziato ? ».

risposta: « Sì, ma tutto sarebbe potuto andare diversamente se si fossero attenuti alle norme del contratto ».

domanda: « Ci risulterebbe che una ditta sarebbe arrivata a sospendere il licenziamento, ma che l'associazione industriali non ha voluto ».

risposta: « Nella maniera più assoluta non è vero. Una volta si è arrivati al punto che in un'azienda un operaio ha detto di uscire prima perché doveva andare ad organizzare lo sciopero ».

domanda: « In questo caso voi colpite la sincerità! ».

risposta: « Vi pare che la ditta debba mettere sullo stesso piano il lavoratore modesto che esplica le sue funzioni e l'altro che cerca il motivo per lo sciopero? ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Napoli*:

« A dimostrazione del violento attacco ai diritti democratici dei lavoratori e delle commissioni interne, basterà qui indicare le cifre dolorose dei licenziamenti di rappresaglia attuati contro commissari di fabbrica e consiglieri di gestione nel 1949 nei maggiori complessi industriali: 53 commissari di fabbrica e consiglieri di gestione licenziati; 167 sospesi a più riprese; 1.894 multati.

Si citano alcuni casi:

a) In un ente locale licenziamento di tre membri di commissione interna e sospensione per tre giorni del segretario della stessa, il quale aveva giustamente rifiutato di accettare le limitazioni poste dalla direzione e gli argomenti da trattare nel corso dell'assemblea alle maestranze.

b) In un'azienda locale due commissari licenziati, di cui uno nel dicembre scorso, alla vigilia delle elezioni alle quali il lavoratore partecipava come capolista della *F.I.O.M.*

c) In cinque aziende locali si sono verificati 11 licenziamenti.

d) In un'azienda locale, dove le elezioni per la commissione interna si svolgono solo con il sindacato padronale, i candidati della *C.G.I.L.*, i rappresentanti di detta lista e gli scrutatori furono tutti licenziati subito dopo le elezioni ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Napoli*:

« Su molte centinaia di commissari di fabbrica vi è stato un ristretto numero di licenziamenti, che si mantiene in modo straordinario in questi ultimi anni.

Questi licenziamenti sono stati motivati da addebiti fatti nei singoli casi ai commissari per attività o atteggiamenti o fatti inerenti ai compiti loro assegnati. Cito in proposito due casi di commissari licenziati, il primo per aver avuto una rissa nello stabilimento, il secondo perché era stato assente un mese e mezzo. Ciò nonostante si riuscì a concordare un trattamento extra contrattuale di una certa importanza.

Anche negli altri casi, a quanto mi risulta, si è giunti sempre ad un accordo per il quale sono corrisposte indennità extra contrattuali.

Debbo peraltro rilevare che in nessun caso il lodo arbitrale ha disposto la riassunzione in servizio dei lavoratori interessati.

Inoltre non mi risulta che commissari siano stati licenziati per compiti inerenti alle loro funzioni, o anche per avere espletato attività sindacale. Del resto per essi si opera soltanto la sospensione, in attesa del lodo arbitrale, ma da quanto mi risulta, nessun lodo arbitrale intervenuto in questo periodo ha dichiarato non giustificato il licenziamento, o dovuto il licenziamento stesso a ragioni di rappresaglie. Tutte queste procedure si sono chiuse con il pagamento di indennità extra contrattuali.

Nel settore chimico non vi è stato nessun caso di licenziamento di commissari ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali di Napoli*:

« Dal 1948 ad oggi risultano licenziati 57 membri di commissioni interne e nell'ultimo anno 11. I licenziamenti sono avvenuti sempre per motivi disciplinari.

Si osserva in particolare che, in alcuni casi, il membro della commissione interna è stato licenziato perché ha preteso di svolgere funzioni e attività estranee ai limiti posti dall'accordo interconfederale. Cito, ad esempio, coloro che in una riunione di lavoratori, per la quale erano stati comunicati determinati temi rientranti nel concordato interconfederale, hanno, invece, discusso di questioni estranee e soprattutto politiche o coloro che abbiano soprattutto promosso riunioni di lavoratori senza la preventiva intesa prevista dall'art. 13 dell'accordo interconfederale.

Provvedimenti del genere sono avvenuti soltanto in casi di recidiva, perché nella prima infrazione ci si limita ad un rimprovero. In altri casi il licenziamento è avvenuto per fatti estranei alle funzioni di membri di commissione interna, al pari di quanto può avvenire per qualunque altro lavoratore.

Negli anni 1954-1955 sono avvenuti 18 licenziamenti di componenti di commissioni interne in carica o scaduti da meno di un anno ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Salerno*:

« Le commissioni interne sono in parte ostacolate nella loro attività dal timore degli eventuali provvedimenti che le aziende potrebbero prendere ai danni dei relativi componenti o di atteggiamenti vendicativi.

Sono stati infatti licenziati membri di commissioni interne in seguito ad occupazione di fabbrica; però l'intervento del Collegio arbitrale è riuscito a far loro riconoscere la penale prevista nell'accordo che regola l'intervento di detto Collegio ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione industriali* di *Salerno*:

« Per quanto riguarda i licenziamenti di membri di commissione interna, l'Associazione degli industriali dichiara che i casi citati dalle organizzazioni sindacali si riferiscono qualche volta a ditte non associate e per gli altri casi non risulta che le organizzazioni sindacali abbiano richiesto l'intervento dell'associazione padronale o del Collegio arbitrale. Tutte le volte, invece, che i fatti lamentati sono stati denunciati non è mancato il tempestivo intervento dell'Associazione per dirimere le vertenze sorte ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Catanzaro*:

« Non si sono avuti casi di licenziamento di membri di commissione interna per cui non è ancora sorta la necessità di ricorrere, per casi simili, alle norme previste dallo stesso regolamento ».

Dal colloquio con l'*Associazione degli industriali* di *Catanzaro*:

« È stato effettuato il licenziamento di un membro di commissione interna, per cui è stato adito il Collegio arbitrale che ha confermato, alla unanimità, la legittimità del licenziamento ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Taranto*:

domanda: « Vi sono stati licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Ho già citato alcuni casi di aziende che hanno licenziato lavoratori presentatisi come candidati; questo è accaduto per esempio in due aziende che hanno licenziato 4 lavoratori con circa un anno di anzianità. Bisogna dire però in modo chiaro che i licenziamenti più drastici li abbiamo avuti negli stabilimenti militari, dove, allo stato attuale, registriamo 9 membri di commissione interna licenziati che erano eletti ed erano in funzione.

Un caso clamoroso è quello verificatosi in un'officina locale, dove i membri della commissione interna sono stati licenziati dopo alcuni mesi dalla loro elezione ».

Dall'allegato presentato dalla *C.I.S.L.* di *Taranto*:

« Sono avvenuti licenziamenti di componenti le commissioni interne, ma essi sono stati sempre suffragati da giusta causa ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali* di *Taranto*:

domanda: « Sono avvenuti licenziamenti di membri della commissione interna mentre erano in carica ? ».

risposta: « Sì, molto pochi però. Per essi si è seguita una normale procedura ».

domanda: « Vi sono stati licenziamenti in tronco ? ».

risposta: « Sì, ma in tutto uno o due casi, per motivi molto delicati per i quali si è seguita la normale procedura ».

Dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Cagliari*:

« Nei complessi minerari, dal 1954 ad oggi, ben 18 componenti le commissioni interne sono stati licenziati con futili pretesti e per la loro maggioranza, sia da parte aziendale sia dall'Associazione degli industriali di Cagliari, malgrado le nostre ripetute proteste, non si è dato luogo all'espletamento della procedura di cui all'accordo interconfederale ».

11. - Licenziamenti di membri di commissione interna in relazione alla loro attività sindacale.

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *società meccanica* di *Torino*:

Membro aderente alla C.G.I.L.: « Desidero soffermarmi sul "comitato trattative" esistente nella nostra azienda per vedere quanti sono coloro i quali hanno fatto parte di questo organismo, rappresentati dalla corrente F.I.O.M. e che in seguito sono stati licenziati. In tutto assommano a 6, ed io sono uno dei pochi superstiti, forse l'ultimo e tante volte mi domando come mai sono nel numero di quelli che ancora non sono stati licenziati dalla società.

A questi occorre aggiungere altri 11 membri di commissione interna.

Si chiede in proposito se è stato rispettato l'art. 14 del 'concordato interconfederale. Intanto vi è da dire che la società adotta una procedura tutta sua particolare in fatto di licenziamenti di membri della commissione interna, nel senso che licenzia immediatamente l'operaio e poi accetta di discutere i motivi del licenziamento. Mi pare che questo vada al di là del predetto articolo 14 ».

domanda: « Questo avveniva anche prima dell'accordo sui licenziamenti in vigore dal 1950 ? ».

risposta: « Si è sempre seguita la stessa procedura. In ogni caso si è sempre trattato di licenziamento in tronco.

Ad esempio, citiamo testualmente qui di seguito la motivazione del licenziamento di un ex membro della commissione interna:

« Le comuniciamo con la presente il suo licenziamento ai sensi dell'art. 38 lettera a) del vigente contratto di lavoro, parte operaia, per avere durante la giornata del 26 marzo ultimo scorso introdotto nell'interno dello stabilimento manifestini non autorizzati, svolgendo così attività non connessa coi rapporti di lavoro, estranea alle sue funzioni di membro di commissione interna. Le ricordiamo in pari tempo che abbiamo provveduto tramite la nostra associazione a richiedere il previsto nulla osta ai sensi dell'art. 9 dell'accordo 18 ottobre 1950 ».

Praticamente, quindi, in questo caso non si tratta tanto di vedere se sia stata rispettata la procedura prevista dall'accordo interconfederale, ma se effettivamente sussiste la giusta causa e se questo licenziamento è sufficientemente motivato. Ora io penso che qui si dovrebbero prendere in esame le diverse motivazioni che sono state date dei licenziamenti e soprattutto riconsiderare che in quel momento vi erano effettivamente da parte dell'azienda, motivi da applicare come in questo caso l'art. 38 lettera a) del contratto di lavoro. Un altro caso di licenziamento, quello di un operaio membro di commissione interna di una fonderia, ha avuto luogo perché egli aveva bollato la cartolina all'ora esatta della cessazione del suo lavoro. Non che abbia bollato un minuto prima, ma ha bollato esattamente la cartolina alle 17,15. Che cosa gli contesta la direzione ? La direzione sostiene che egli ha abbandonato prima il suo posto di lavoro, perché altrimenti non avrebbe potuto bollare la cartolina all'ora esatta dell'uscita.

Ora è evidente che una motivazione di questo genere non è sufficiente per procedere ad un licenziamento in tronco di un lavoratore. È chiaro che il licenziamento contro tale lavoratore è stato adottato proprio per la sua qualità di membro di commissione interna e di attivista sindacale.

Infatti ciascuno di noi, quando cessa le sue funzioni non essendo più rieleto, nella maggioranza dei casi continua a partecipare attivamente alla vita del sindacato nell'interno della fabbrica; e mi pare che questo sia perfettamente lecito e rientri nelle facoltà che devono essere date a tutti i lavoratori. Comunque, già sapendo che il posto di lavoro non viene ripristinato, allora le organizzazioni sindacali o i membri di commissione interna si adoperano per far ottenere almeno a questo lavoratore quanto è possibile. Questa è una situazione generale: finora nessun licenziamento di membro di commissione interna, di comitato sindacale di fabbrica o di semplici collettori si è risolto col ripristino del posto di lavoro. Purtroppo sempre il membro di commissione interna o l'attivista sindacale colpito da licenziamento, non è potuto rientrare nell'azienda. Questo in sostanza mi pare che aumenti le apprensioni che vi sono tra i lavoratori nello svolgere una qualsiasi attività, perché un certo attivismo comporta maggiori pericoli.

E quando facciamo la nostra denuncia sui 161 licenziati nella società, dal 1948 al 1953 e qualifichiamo a ragione questi licenziamenti di rappsaglia, abbiamo fondati motivi per credere che questi non sono stati per i mille pretesti che in qualunque momento a carico di qualunque di noi la società può invocare; perché chiunque in sostanza in un anno di lavoro può incorrere anche involontariamente in quella che può essere una infrazione alle disposizioni regolamentari interne. Fra l'altro dobbiamo dire che la regolamentazione interna è quasi sconosciuta, per cui non sappiamo neanche quando è che possiamo considerare di essere in perfetta regola con le disposizioni dell'azienda e quando invece incorriamo in provvedimenti disciplinari.

Ora il numero totale di 188 membri di commissione interna e attivisti sindacali mi pare che sia estremamente indicativo per dimostrare come, in sostanza, alla fine questo particolare tipo di lavoratore, cioè quel lavoratore che si presenta volontariamente come membro di commissione interna, si espone assumendosi queste responsabilità.

In conclusione, dobbiamo dire purtroppo che dall'ottobre del 1948 ad oggi abbiamo avuto un notevole numero di lavoratori licenziati per rappsaglia, di cui 17 erano membri di commissione interna, 171 erano o ex membri di commissione interna o dirigenti o attivisti sindacali ».

Membro aderente alla C.I.S.L.: « Circa il numero dei licenziamenti per rappsaglia avvenuti dal 1948 ad oggi, cui ha accennato il mio collega della C.G.I.L., io potrei darvi delle cifre molto superiori citando dei casi di padri di famiglia licenziati non dalla direzione, ma buttati fuori da elementi che dicevano di difendere gli interessi dei lavoratori.

In particolare posso citare il mio caso personale, in quanto sono stato licenziato dal 1948 non dalla direzione, ma da parte dei membri della commissione interna di maggioranza, anche se ero già membro di commissione interna ».

Dal colloquio con la direzione aziendale di uno stabilimento di una grande *società meccanica di Torino*:

domanda: « Vi sono stati licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Forse non avrei parlato su questo punto, perché non siamo in grado di riferire con precisione quali sono e quanti sono. Nell'ultimo biennio abbiamo avuto 15 licenziamenti di membri di commissione interna in carica. Di questi, nove sono dovuti a motivi disciplinari, gli altri sei per motivi diversi, come riduzione del personale, ecc. ».

Dai colloqui con la commissione interna di una grande *società meccanica di Milano*:

domanda: « Sono avvenuti licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Sì, nei diversi stabilimenti e in particolare in due: nel primo, dopo un anno dalla cessazione della carica, è stato licenziato un ex membro della commissione interna e nel secondo si è verificato un licenziamento in tronco per cause ingiustificate ed è ancora in corso la causa giudiziaria.

Il capo dell'ufficio personale di quest'ultimo stabilimento, dopo qualche tempo, in seguito alle rimostranze della commissione interna, è stato trasferito ad altro incarico ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

« In ordine a licenziamenti o trasferimenti di membri della commissione interna negli ultimi due anni non ve ne sono stati. Anche se si vuole andare nel passato ricordiamo un solo licenziamento e precisamente quello di un operaio incorso in una serie di infrazioni delle disposizioni contrattuali e ripetutamente avvertito con richiami verbali e scritti. La questione è stata definita con la trasformazione del licenziamento in tronco in quello con presentazione di dimissioni da parte dell'interessato, ottenendo il pieno trattamento contrattuale. Da quello che abbiamo esposto, ci sembra che emerga che le commissioni interne abbiano tutte le possibilità di funzionare. Certo

i membri della stessa devono ricordare che, oltre ad appartenere alla commissione interna, sono in primo luogo dei lavoratori e non debbono dimenticare che devono dare la loro prestazione normale ».

Dal colloquio con i membri di commissione interna di una grande *società chimica di Milano*:

domanda: « Chiedo se si sono verificati licenziamenti o trasferimenti di membri della commissione interna ».

risposta: « Sì, vi sono stati due licenziamenti, di cui il primo ha riguardato un operaio occupato in un reparto che era in lotta da 5 giorni per i cottimi ed anche per la situazione precaria che esisteva nel reparto stesso tanto che in un periodo breve erano morti 4 operai.

Detto operaio presentava un ordine del giorno e lo firmava perché gli operai volevano che fosse mandato alle autorità della provincia, e per tale motivo veniva licenziato in tronco. Il secondo operaio era un coordinatore della commissione interna. Egli era entrato in un reparto in cui esisteva una lotta da un mese per due licenziamenti, aveva chiesto il permesso all'ingegnere e questi lo aveva avvertito di aspettare che sarebbe andato a mangiare. L'operaio invece è entrato egualmente ed è stato licenziato con la motivazione di insubordinazione delittuosa ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

domanda: « A proposito di provvedimenti presi nei confronti dei membri della commissione interna, debbo rilevare due casi di licenziamenti e qualche provvedimento di minore importanza ».

risposta: « Nel biennio 1954-1955 si è avuto solo un caso di licenziamento di membri di commissione interna, quello cioè di un operaio che è stato deferito alla magistratura della quale si attende il giudizio.

La società si è trovata costretta a prendere il provvedimento in parola per l'atteggiamento di evidente aperta insubordinazione assunto dal lavoratore il quale, di fronte ad un direttore di reparto che alla richiesta del membro di commissione interna di visitare il reparto pregava lo stesso di attendere il suo ritorno dalla mensa, non solo disobbediva a tale ordine entrando nel reparto, ma ivi giunto, su richiesta dell'assistente di turno, precisava di essere d'accordo con il direttore, dichiarando così il falso.

La misura appariva necessaria, poiché non è pensabile che in un organismo di circa 14.000 persone, quale è il nostro, si possa passare sopra a casi così palesi e gravi di violazione degli ordini impartiti dai superiori.

Si aggiunge che la società ha dato regolarmente corso alla procedura prevista per la tutela dei membri di commissione interna di cui all'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 ».

Dal promemoria presentato dalla commissione interna di una piccola *ditta chimica di Venezia*:

« Nell'ultimo biennio non si sono avuti licenziamenti o trasferimenti di membri di commissione interna. In periodo precedente, però, è stato licenziato il segretario della commissione interna stessa per motivi disciplinari. È opinione comune che questo licenziamento sia stato attuato soltanto allo scopo di eliminare dall'azienda un elemento che tutelava efficacemente gli interessi dei lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica di Genova*:

domanda: « Nell'elenco degli ultimi operai licenziati vi è un membro della commissione interna. Quando è stato licenziato ? ».

risposta: « Nel 1954, in seguito ad atteggiamento assunto per un fatto avvenuto fuori dallo stabilimento. È avvenuta una colluttazione in un'osteria con un operaio che non aveva scioperato ».

domanda: « Con conseguenze gravi ? ».

risposta: « No. Vi è stata la condanna del Tribunale, ma l'operaio è stato licenziato prima della condanna ».

domanda: « Che qualifica aveva ? ».

risposta: « Era un operaio fonditore ».

Dal colloquio con le varie commissioni interne di una grande *società meccanica di Genova*:

domanda: « Per quanto riguarda il licenziamento di membri di commissione interna negli ultimi due anni, cosa avete da dire ? ».

risposta: « In occasione di uno sciopero di solidarietà per licenziamenti nel reparto carpenteria, la commissione interna ha esposto ai lavoratori riuniti nel piazzale i termini della questione. Siccome, però, in quella manifestazione si è ecceduto nel fare giudizi sulla direzione, sono stati licenziati il segretario ed un membro della commissione interna. Questo provvedimento

venne giustificato dalla direzione col fatto che avendo, secondo la direzione stessa, la commissione interna guidato i lavoratori provocando il giudizio anzidetto, ciò che non è assolutamente vero, il fatto meritava una punizione ».

E dalla relazione della direzione della stessa *società*:

« Nel corso dell'anno 1954 è avvenuto il licenziamento di due membri della commissione interna nel nostro stabilimento fonderie, per insubordinazione nei confronti del direttore ».

Dal colloquio con un lavoratore di una media *ditta tessile* di Firenze:

« Il segretario della commissione interna è stato licenziato perché, assieme a tutta la commissione interna ed ai lavoratori, riteneva che fosse giusto discutere tutto ciò che i lavoratori ritenevano necessario in quanto la legge ne dà il pieno diritto.

Alla commissione interna ed a un gruppo di lavoratori che si erano recati a protestare per il licenziamento di un lavoratore, il datore di lavoro dichiarava: "Io l'ho licenziato e licenzierò tutti quelli che faranno una assemblea e diranno cose che a me non piacciono. Per questa volta discutiamo all'Unione industriali, ma la prossima volta il designato lo prenderò per un braccio e lo accompagnerò io stesso alla porta dello stabilimento".

Erano presenti vari lavoratori ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica* di Livorno:

domanda: « Sono avvenuti licenziamenti di membri della commissione interna ? ».

risposta: « Nel 1955, durante la manifestazione del 1° maggio, vennero arrestati 8 operai, fra cui uno membro della commissione. Successivamente la direzione comunicò che in base all'art. 1256 del *Codice civile* era avvenuto il licenziamento. Un'altra volta, nel 1953, fu proclamata dai lavoratori stessi una protesta; tutti si riunirono ed iniziarono manifestazioni e proteste contro la società. La commissione interna, proprio in quel momento, si trovava negli uffici della direzione; il segretario andò là e cercò di calmare i lavoratori con una tattica buona, comunicando l'esito dei colloqui con la direzione, in modo da far riuscire serena la riunione. Questo segretario e un altro membro furono licenziati dalla direzione poiché erano intervenuti in una riunione non autorizzata. Da notare che non era una riunione sindacale ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una miniera di una grande *società estrattiva di Grosseto*:

« Nei primi mesi del 1954 venne licenziato il segretario della commissione interna che, in un pubblico comizio, oltre che a mezzo stampa aveva indirizzato frasi offensive e calunniose nei confronti dei dirigenti della società.

La procedura dell'accordo interconfederale non venne esperita perché il Sindacato minatori aderente alla C.G.I.L. proclamò immediatamente uno sciopero ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *società metallurgica di Napoli*:

« La direzione ha iniziato massiccia offensiva per limitare la libertà dei lavoratori e quindi sopprimere la giusta aspirazione tendente a migliorare le loro condizioni di vita.

Come prima misura la direzione cominciò ad inviare lettere di "scarso rendimento" a lavoratori fra i quali ve ne erano alcuni che, in 30 anni di lavoro, non avevano mai avuto una punizione, altri che si erano distinti nella ricostruzione ed erano stati promossi a qualifiche superiori, altri ancora che avevano avuto, anche di recente, premi e gratifiche.

Dalle lettere di "diffida" si passò immediatamente al licenziamento per "scarso rendimento" di ben 152 lavoratori, fra i quali figuravano i lavoratori sopra citati e fra essi un buon numero che avevano il solo torto di essere tra gli operai più coscienti della fabbrica.

Durante la lotta contro questo ingiustificato ed inumano licenziamento, la direzione, pur non essendo in fabbrica, avendo operata la serrata in forma di protesta contro lo sciopero in corso, ha licenziato il segretario della commissione interna, il segretario del consiglio di gestione e il rappresentante dei lavoratori nel consiglio di gestione centrale ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *ditta tessile di Napoli*:

« La direzione è intervenuta contro i membri della commissione interna con una serie di arbitrî e rappresaglie.

Citiamo qualche esempio: nel marzo 1954 fu licenziato un membro della commissione interna, che era in carica, per essere entrato nello stabilimento nell'ora in cui si effettuava uno sciopero.

Il lavoratore entrò con il solo scopo di osservare che la libertà di sciopero fosse rispettata. Tutto ciò avvenne perché, già prima di lui, erano entrati in fabbrica alcuni dirigenti con lo scopo di impedire il diritto di sciopero ».

Dal colloquio con la direzione di un grande *stabilimento meccanico di Napoli*:

« Nel 1954 è stato licenziato un membro della commissione interna il quale, nonostante che non fosse stata concordata l'ora ed il luogo della riunione ed i suoi argomenti, riunì ugualmente la maestranza.

In tale occasione anche altri operai, che la direzione presume abbiano sollecitato i lavoratori a partecipare alla riunione, hanno avuto punizioni.

Per detto licenziamento sono state rispettate le norme dell'articolo 14 dell'accordo interconfederale, ed il licenziamento avvenne anche per altri numerosi precedenti disciplinari di detto lavoratore ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica di Catanzaro*:

« Nell'ultimo biennio non vi sono stati licenziamenti. L'unico licenziamento che vi è stato prima di detto biennio riguarda un membro di commissione interna al quale, nel corso di una discussione relativa a problemi di infortunio ha proferito parole offensive nei riguardi del vice-direttore. Il direttore, quindi, fu costretto a licenziarlo in tronco ».

Dal colloquio con i lavoratori di una media *miniera di Cagliari*:

domanda: « Prima d'ora vi era la commissione interna ? ».

risposta: « Sì, ma i suoi componenti sono stati licenziati. È stato sempre così: appena si costituisce la commissione interna, o licenziano i suoi membri o li mettono in condizioni di doversene andare ».

Dal colloquio con le commissioni interne di tre miniere di una grande *società estrattiva di Cagliari*:

domanda: « Vi sono stati licenziamenti nella commissione interna ? ».

risposta: « Sì, tre membri di commissione interna sono stati licenziati ».

domanda: « È avvenuto ciò perché vi sono stati licenziamenti in massa ? ».

risposta: « Questi tre operai dovevano riferire ai lavoratori, come si fa in tutti i cantieri, su una riunione tenuta in precedenza con la società. Lo hanno fatto, benché fosse stato loro impedito e sono stati licenziati tutti e tre. Aderivano alla C.G.I.L.

domanda: « Sono stati mai licenziati membri di commissione interna nel corso di licenziamenti individuali, per scarso rendimento o altro ? Faccio questa domanda perché un membro di commissione interna non può essere

licenziato se non dopo un anno dalla scadenza del mandato, diversamente vi dovrebbe essere un esame del caso presso un Collegio arbitrale *ad hoc* istituito, che però in provincia di Cagliari mi risulta che non sia stato mai istituito ».

risposta: « In questo modo normale non è stato mai licenziato nessuno ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *società*:

domanda: « La nostra indagine si estende agli ultimi due anni. In tale periodo sono avvenuti licenziamenti di membri di commissione interna ? ».

risposta: « Sì, quattro ».

domanda: « Questi licenziamenti erano singoli oppure sono stati coinvolti in un licenziamento per alleggerimento di personale ? ».

risposta: « Sono stati licenziamenti individuali. Ci sono due casi nei quali l'infrazione era quella di non aver obbedito agli ordini del direttore, di aver trasgredito alla prescrizione del direttore che imponeva di non parlare nella miniera. Il direttore non aveva rilasciato il permesso, e loro hanno parlato ugualmente dicendo alle maestranze: "Noi parliamo malgrado il divieto del direttore" ».

domanda: « E per gli altri di che si è trattato ? ».

risposta: « Rifiuto di ubbidienza ».

12. - Licenziamenti di membri di commissione interna per motivi estranei all'attività sindacale.

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Torino*:

domanda: « Licenziamenti di membri di commissione interna in questi ultimi anni ve ne sono stati ? ».

risposta: « Uno solo per motivi disciplinari ».

domanda: « Non è che in questo licenziamento vi fosse stato un motivo di rappresaglia sindacale, la ditta cioè addusse un motivo disciplinare ? ».

risposta: « La mancanza è stata da ambo le parti, perché quando l'operaio ha visto che non si poteva lavorare a quel ritmo, ha chiesto di parlare con il direttore il quale si è rifiutato, e così si è avuto il licenziamento ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *azienda*:

domanda: « Nella vostra azienda vi è stato il caso di licenziamento di un membro di commissione interna per motivi disciplinari? ».

risposta: « Sì, nel 1954 ».

domanda: « La vertenza fu portata in sede sindacale? ».

risposta: « Sì, ed è stata risolta, per quanto la mancanza fosse piuttosto grave ».

domanda: « L'operaio era stato licenziato in tronco? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Qual'era la mancanza? Non aveva riferimento con la sua attività di membro di commissione interna? ».

risposta: « No ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta tessile* di *Vercelli*:

« Il rappresentante degli impiegati è stato licenziato qualche settimana dopo le elezioni, perché sorpreso dalla direzione con del filato in tasca.

Nessun membro di commissione interna è stato mai sospeso né licenziato fino all'ottobre 1955. In quel mese è stato licenziato in tronco un membro di commissione interna perché, purtroppo, è stato trovato in possesso di alcune matassine di filato di proprietà della ditta e da lui asportate.

In quell'occasione la commissione interna non credette di intervenire o di spendere una parola in difesa di quel lavoratore, perché essa non può assolutamente approvare che il lavoratore commetta reati a danno del datore di lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Vercelli*:

« Nel biennio 1954-1955 è stato licenziato un solo membro di commissione interna e precisamente una lavoratrice, la quale venne sorpresa dall'assistente a cucire sulla maglia di un'altra lavoratrice delle asole, adoperando del materiale della ditta per il quale uso non aveva chiesto nessun permesso.

La lavoratrice per questo fatto fu licenziata in tronco e la commissione interna non intervenne.

Ci consta che, successivamente, a seguito di una controversia demandata alla Camera del lavoro, tra la direzione e la lavoratrice, si addivenne

ad una transazione nel senso che la ditta pagò all'operaia quanto le era dovuto e l'operaia accettò il licenziamento.

Anteriormente al 1954 era stata licenziata, nel biennio 1953-1954, un'altra operaia, membro di commissione interna. Pare che il motivo sia da ricercarsi in una leggera infrazione disciplinare, tuttavia a seguito di una controversia di carattere sindacale, anche quell'operaia accettò il licenziamento, previo rimborso di tutto quanto le spettava ».

E dal colloquio con la direzione della medesima *azienda*:

« Nell'ottobre 1955 la direzione dell'azienda è stata costretta a licenziare un'operaia, membro della commissione interna, perché sorpresa a cucire un golf di un'altra operaia durante le ore di lavoro con materiale della ditta. L'operaia venne licenziata in tronco e poi, in seguito ad una controversia in sede sindacale, le parti giunsero ad una conciliazione, nel senso che l'operaia accettò il licenziamento e l'azienda corrispose ad essa un'indennità. Per tale licenziamento non abbiamo osservato la procedura dell'accordo interconfederale.

Oltre a questo caso, nel 1955, vi è stato un solo licenziamento e nel 1954 è stata licenziata un'operaia, membro della commissione interna, per ragioni disciplinari, in quanto fu sorpresa da una guardia giurata a ridere e chiacchierare con altri operai dopo aver abbandonato la macchina. Redarguita invece contro la guardia, la quale fece rapporto alla direzione, che ritenne la mancanza tale da giustificare il suo licenziamento ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica di Milano*:

domanda: « Abbiamo saputo che si sono verificati due licenziamenti motivati da cause disciplinari. Voi ritenete che la causa sia da ricercare nel fatto che i lavoratori erano membri della commissione interna ? ».

risposta: « Non possiamo fare un'ammissione di questo genere. Vi è stata una battaglia grossissima per questi due elementi, ma la commissione interna ha dovuto cedere di fronte alla documentazione presentata dalla direzione. Questi due casi si sono verificati nel 1952: sono gli unici, durante 12 anni di attività della commissione interna. Non abbiamo potuto svolgere una resistenza, né attribuire questo atteggiamento della società a desiderio di disfarsi dei membri della commissione interna. I nostri colleghi non ci hanno dato elementi per controbattere le affermazioni della società ».

E dalla relazione presentata dalla direzione della stessa *società*:

« Sempre a proposito di licenziamenti dei membri della commissione interna, dobbiamo soffermarci su un'osservazione concernente la sistematica deformazione di alcuni provvedimenti presi dalla società.

Ad esempio, il 23 gennaio del 1952, la società prese la decisione di licenziare due membri della commissione interna, nei confronti dei quali erano stati adottati numerosi provvedimenti scritti di diffida, di ammonizione, di punizione (32 nei confronti dell'uno e 22 nei confronti dell'altro) senza ottenere la minima rettifica del loro comportamento caratterizzato da continue e ingiustificate assenze dal lavoro.

Il provvedimento veniva considerato un atto di palese ingiustizia e di pretesa rappresaglia da parte della corrente C.G.I.L., a cui i suddetti membri appartenevano; tuttavia, seguendosi da parte della società la normale via procedurale di deferimento all'organizzazione sindacale, nessun concreto addebito veniva in quella sede rivolto alla nostra società, né soprattutto veniva proseguita l'azione di fronte al Collegio arbitrale che avrebbe potuto provare, sussistendone i fatti, il comportamento errato della società e provocare la riassunzione degli interessati. Questi invece si presentavano spontaneamente alla società ritirando la liquidazione delle loro spettanze.

Questo esempio prova, anche a questo riguardo, la netta diversità fra le deformazioni polemiche che avvengono su certi episodi e la reale, documentata situazione di fatto. Non si può infatti concludere che i mancati ricorsi ai Collegi, che sono stati considerati dalle organizzazioni sindacali come una delle grandi conquiste per i lavoratori, rappresentino, anche quando ciò non si voglia ammettere, la controprova della giustezza dei provvedimenti aziendali ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *ditta chimica* di *Milano*:

« È avvenuto il licenziamento di un membro della commissione interna e precisamente di un muratore. Si trovava fuori per eseguire lavori di manutenzione ed ha creduto di potersi portare a casa delle mattonelle che erano state tolte dai gabinetti e che la direzione non avrebbe utilizzato. Per tale motivo è stato licenziato ».

E dal colloquio con la direzione della stessa *ditta*:

« Si è verificato un solo licenziamento di un membro della commissione interna che aveva rubato ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società metal-lurgica di Venezia*:

domanda: « Licenziamenti individuali di membri di commissione interna ve ne sono stati? ».

risposta: « Sì, uno solo ».

Dalla memoria della direzione di una grande *miniera di Grosseto*:

« Dal 1945 si è avuto, presso le miniere della Maremma, un solo caso di licenziamento di un membro in carica delle commissioni interne, dovuto a gravi motivi disciplinari.

La direzione della miniera agì nei confronti del lavoratore attenendosi al disposto dell'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953, inviandogli tempestivamente la regolare comunicazione di rito.

La procedura dell'accordo non poté per altro essere esperita, a seguito della immediata proclamazione di uno sciopero, con il quale si venne a determinare il "turbamento" che con il disposto dell'art. 14 le parti stipulanti intendevano appunto evitare ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società metalmeccanica di Catanzaro*:

« Un solo membro della commissione interna è stato licenziato per essere stato sorpreso a rubare 15 kg. di rame. Egli ha avuto corrisposta regolare indennità di licenziamento, nonché la liquidazione. Il furto, per la magnanimità della direzione, non è stato denunciato, anche se occorre dire che trattavasi di furto continuato ».

13. - Licenziamenti collettivi e mancato rinnovo del contratto a termine.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società meccanica di Torino*:

« Dobbiamo notare come sia avvenuto il licenziamento di un certo numero di membri di commissione interna in carica, nonché di altri membri uscenti per i quali non era ancora scaduto il periodo di un anno, così come previsto dall'accordo interconfederale, durante il quale essi non potevano essere licenziati ».

domanda: « Quando avvennero questi licenziamenti? ».

risposta: « Il licenziamento di questi membri di commissione interna non è stato preso sotto lo specifico pretesto del licenziamento in tronco, ma ha fatto parte del blocco dei 320 licenziamenti avvenuti nell'ambito dell'azienda ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Bergamo:*

« Per quanto riguarda il settore chimico, possiamo dire che in un'azienda nel 1951 tre membri di commissione interna venivano sospesi a tempo indeterminato con la motivazione: " una presente necessità di riduzione di personale ". Due di questi venivano in seguito licenziati. Tutti e tre i membri di commissione interna inizialmente sospesi appartenevano ad un'unica organizzazione sindacale ».

Dal colloquio con i dirigenti della *U.I.L. di Piacenza:*

« Alcuni componenti la commissione interna sono stati licenziati, o meglio non è stato loro rinnovato il contratto ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.) di Siena:*

« Una ditta, esercente nella provincia l'attività di escavazione e frantumazione di pietra, dopo aver consentito lo svolgimento delle elezioni della commissione interna secondo i dettami dell'apposito accordo interconfederale, visto il risultato elettorale e consideratolo non conforme alle sue previsioni ed ai suoi desideri, non convalidava la commissione interna stessa e procedeva immediatamente a licenziamenti di personale, includendo in essi i membri della commissione interna eletti ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L. di Roma:*

« In un'azienda locale è stato licenziato il 95% degli operai — si trattava di attivisti della C.G.I.L. — e sono stati assunti operai nuovi. Tra i licenziati vi erano anche elementi della commissione interna.

Pure in questa materia si presenta il caso che le aziende associate rispettano il contratto e le non associate no ».

Dalle risposte alla tematica presentate dalla direzione di una media *azienda meccanica di Roma:*

« È stato licenziato un operaio edile, dopo un anno dallo scioglimento della commissione interna, per la fine del lavoro per cui era stato assunto. La questione è stata sistemata in sede sindacale ».

Dal colloquio con i lavoratori della medesima *azienda* di *Roma*:

1° operaio:

domanda: « Sono stati i datori di lavoro a licenziare alcuni membri della commissione interna e alcuni dipendenti? ».

risposta: « Sì, perché un giorno non vollero prendere più in considerazione tale organismo ».

2° operaio:

domanda: « Ad un certo momento avete fatto le elezioni per eleggere la commissione interna. In quanti sono stati eletti? ».

risposta: « In quattro; io ed altri che sono stati licenziati, uno dei quali era muratore ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *miniera* di *Caltanissetta*:

« Per quanto riguarda i licenziamenti del 1953, l'azienda, trovandosi in stato di integrazione per questioni tecniche, licenziava quattro membri della commissione interna ed 85 operai. Cessato lo stato di integrazione, l'azienda riprendeva i lavori, ma nessuno dei licenziati veniva riassunto. Per i suddetti licenziamenti l'azienda addusse il motivo dello "scarso rendimento". La vertenza si concluse negativamente per i lavoratori.

Nell'aprile 1956 vi sono stati altri 45 operai licenziati, in quanto l'azienda considerava in soprannumero 30 operai assenti per malattia abituale e 15 invalidi del lavoro.

Per gli invalidi l'azienda avrebbe promesso L. 50.000 oltre alle spettanze di legge, mentre per gli ammalati abituali non avrebbe promesso niente. Gli ammalati abituali hanno fatto ricorso al Collegio arbitrale di cui non si conosce ancora alcun esito. Agli invalidi non è stata corrisposta ancora alcuna liquidazione.

Subito dopo i licenziamenti del 1953, l'azienda assumeva altri operai, circa 60, di un comune vicino ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *miniera* di *Cagliari*:

domanda: « Sapete se vi sono stati licenziamenti nella commissione interna in carica prima di voi? ».

risposta: « Sì, un operaio dell'officina, avente la qualifica di fonditore ».

domanda: « È stato licenziato mentre era membro della commissione interna o dopo ? ».

risposta: « Non ricordo se era ancora in carica nella commissione interna; è stato licenziato assieme a degli operai della fonderia, perché quest'ultima è stata chiusa ».

14. - Licenziamenti di candidati, di ex membri di commissione interna e di operai richiedenti la costituzione della commissione interna.

Dalla memoria presentata dalla *F.I.O.M. (C.G.I.L.)* di *Milano*:

« Circa i licenziamenti di candidati alle elezioni di commissioni interne, citiamo i seguenti casi verificatisi in alcune aziende:

1) Mentre si svolgeva la preparazione delle elezioni della commissione interna, veniva licenziato un lavoratore, già membro della commissione e candidato per la nuova, motivando il provvedimento "per aver raccolto firme, nonostante il divieto, durante le ore di lavoro nei reparti di produzione". La motivazione era del tutto infondata. Per ben 22 giorni i lavoratori della fabbrica furono costretti a scioperare con grande compattezza, e a fianco loro per solidarietà scioperarono i lavoratori delle altre fabbriche del rione. Durante la lotta, la direzione licenziò per rappresaglia altri due membri di commissione interna perché, mentre durava lo sciopero, erano "entrati nello stabilimento senza aver timbrato il cartellino e nei reparti senza effettuare la produzione".

Dopo questa lotta, la direzione accettò finalmente la richiesta avanzata sin dal primo giorno dai lavoratori, che un Collegio arbitrale giudicasse i licenziamenti attuati. Il Collegio appurò che il motivo addotto per il licenziamento non era giusto, perché le firme per iniziare la causa sull'indennità di mensa erano state raccolte fuori dell'orario di lavoro e nei locali della mensa. Però l'azienda riuscì ad evitare la riassunzione dei licenziati pagando una penale consistente in una indennità extra contrattuale. Essa ha poi impedito che si ricostituisse la commissione interna.

2) Nel 1954, durante la campagna elettorale, la direzione prese spunto da un manifesto apparso sull'albo murale, col quale si denunciavano alcune situazioni esistenti nella fabbrica, per licenziare un lavoratore candidato per la nuova commissione interna, affermando di ritenerlo il responsabile dell'albo murale; non si sa bene in base a quali considerazioni.

3) Nel gennaio 1955 fu licenziato in tronco il segretario della commissione interna perché durante l'intervallo della colazione aveva diffuso alla mensa il giornale, regolarmente autorizzato dal Tribunale e firmato da un responsabile, giornale che conteneva un articolo ritenuto "lesivo per la direzione".

4) Nel 1954 furono licenziati 4 candidati alla commissione interna prendendo a pretesto una inesistente esuberanza di personale, che, per caso, colpiva proprio tali lavoratori e qualche altro attivista, esuberanza seguita da cospicue assunzioni di manodopera, effettuate senza però applicare la norma della legge sul collocamento, per la quale gli operai licenziati avrebbero dovuto avere la precedenza sugli altri.

5) Un operaio, già membro della commissione interna e candidato alle elezioni, è stato licenziato nel maggio 1955, senza neppure il tentativo di addurre un motivo, sia pure specioso.

6) Un operaio, membro della commissione interna e candidato alle elezioni, è stato licenziato senza alcun motivo.

7) In un'altra ditta non è possibile la costituzione della commissione interna perché la direzione licenzia subito tutti i lavoratori che osano interessarsi della questione.

8) Nel 1953 la direzione licenziò tutti i candidati alla commissione interna malgrado già fosse stata stabilita con la direzione la data delle elezioni stesse. Gli operai furono costretti a scioperare e manifestare per più giorni, chiedendo anche l'intervento del Prefetto. Ma anche costui fu impotente di fronte alla prepotenza del datore di lavoro, mentre dal canto suo l'Assolombarda si rifiutò anche di costituire il Collegio arbitrale per i licenziamenti. I lavoratori interessati e l'organizzazione sindacale dovettero allora ricorrere alla magistratura che condannò l'azienda a sottoporre il licenziamento all'esame del Collegio arbitrale. Malgrado tutto ciò, non è ancora stato possibile costituire la commissione interna in questa fabbrica.

9) Nel gennaio 1954 sono stati licenziati i candidati alla commissione interna.

10) Nel 1954 sono state licenziate le due operaie candidate alla commissione interna, per impedire la costituzione di quest'ultima.

11) Nel 1953 fu licenziato un lavoratore che aveva preso l'iniziativa delle elezioni per la commissione interna, e poi assieme a lui tutto il gruppo dei più noti organizzatori sindacali, costringendo la maestranza a duri scioperi e proteste.

12) La direzione, dopo aver licenziato i candidati alla commissione interna, ha reso impossibile da quel momento l'elezione della stessa ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *società meccanica* di *Milano*:

« Si è accennato ad altri due licenziamenti di membri di commissione interna, ma riteniamo che quando si parla di commissione interna si parli di membri che hanno lasciato la carica da almeno un anno. Uno di quei lavoratori non era membro di commissione interna perché è stato licenziato per riduzione di personale insieme ad altri 300 dipendenti. L'altro è stato licenziato dopo che erano scaduti due anni dalla carica di membro di commissione interna e per ragioni disciplinari ».

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* per il settore *metallurgico* di *Bergamo*:

« Si licenziano gli attivisti ed i membri di commissione interna cogliendo pretesti che poi vengono accettati dai presidenti dei Collegi arbitrali in quanto gli stessi non possono immaginare, e pertanto non credono, quanto sia dura la reazione, la battaglia nell'interno della fabbrica e come la colpa del membro di commissione interna sia minima cosa in confronto alle angosce, ai soprusi, alle minacce cui lo stesso viene sottoposto ».

Colloquio avuto con la *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« I metodi seguiti dalle aziende locali ed i loro rapporti con i lavoratori e le commissioni interne sono tutt'altro che quelli stabiliti dal contratto interconfederale. Citiamo, per esempio, in un'azienda il licenziamento del segretario della commissione interna e in altre aziende il licenziamento di candidati all'elezione della commissione interna ».

Dal colloquio con i lavoratori della *Coop. Metalmeccanica* appaltatrice presso una grande *società meccanica* di *Palermo*:

« Se si tenta di costituire la commissione interna, si rovinano tanti padri di famiglia. Attualmente vi sono 12 lavoratori che sono stati licenziati. Tante volte abbiamo fatto qualche cosa, però non abbiamo mai ottenuto niente ».

Dal colloquio avuto con un operaio di una media *ditta meccanica* di *Palermo*:

« Sono venuto qua per chiedere alla Commissione che ci agevoli nella costituzione della commissione interna. Da soli non siamo capaci di costruirla, perché alcuni lavoratori hanno paura dei padroni ».

domanda: « Questo esula dai nostri compiti, ma siccome lei non ha paura, faccia opera di persuasione presso gli altri operai perché avvenga la costituzione ».

risposta: « Quando si stava procedendo alla elezione, qualche operaio è stato licenziato, forse con una motivazione diversa. Io, se licenziato posso trovare lavoro in qualche altra azienda, ma per un manovale è più difficile ».

Dal colloquio con la *Federazione provinciale dei minatori (C.G.I.L.) di Cagliari:*

« In una società locale, ad esempio, dal 1949, non vi è una commissione interna eletta dai lavoratori. In un'altra società si licenziano addirittura i lavoratori candidati nelle elezioni della commissione interna ».

15. - Vertenze e arbitrati relativi ai provvedimenti adottati contro i membri di commissione interna.

Dai colloqui con l'*Unione industriali di Torino:*

« Dobbiamo dire che licenziamenti di membri di commissione interna per motivi attinenti alla loro qualifica non ve ne sono stati.

I licenziamenti avvenuti nel periodo di validità dell'accordo e delle garanzie che l'accordo concede sono stati 21 ».

domanda: « Quale è stata la motivazione di tali licenziamenti ? ».

risposta: « Si tratta delle procedure eseguite ai sensi dell'art. 14 dell'accordo, giunte in Collegio arbitrale, oppure conciliate prima.

Da notare che in questi 21 casi che sono andati dinanzi al Collegio arbitrale, mai questo ha riconosciuto che il licenziamento era stato effettuato per rappresaglia sindacale; non disponendo così in nessun caso la riassunzione del lavoratore licenziato a carico dell'impresa. Il che dimostra che membri di commissione interna in quanto tali non sono mai stati licenziati ».

domanda: « Ciò può dirsi per tutti i settori dell'industria ? ».

risposta: « In tutti i settori escluse le aziende edili che hanno un'organizzazione un po' autonoma e sulla quale non abbiamo dati. Però dobbiamo ritenere che qui i casi non esistono neanche perché è un'organizzazione molto diversa ».

Dai colloqui con la direzione di uno stabilimento di una grande *società meccanica di Torino*:

« Desideriamo accennare circa le norme dell'art. 14 dell'accordo interconfederale che non solo sono state sempre, regolarmente e pienamente rispettate, ma, tutte le procedure che hanno dato origine a questi licenziamenti, si sono tutte tradotte in una conciliazione delle parti, oppure in un pronunciamento del Collegio arbitrale favorevole alla nostra tesi, cioè giustificatore del licenziamento. Detto questo, che cioè vi è stato il pieno rispetto degli accordi sindacali, non vi è altro da dire, anche perché è dimostrata la piena liceità della posizione assunta dall'azienda. Il fatto poi che quasi tutte le vertenze si siano risolte con una conciliazione, può far ritenere, quanto meno, che la posizione dell'azienda sia stata sempre riconosciuta fondata anche dalla controparte ».

Dal colloquio con la *U.I.L. di Milano*:

« Circa i licenziamenti di membri di commissione interna la procedura prescritta viene generalmente applicata. Qualche volta nelle aziende si tende anche a seguire l'attività svolta dagli stessi, i quali diventano quasi dei vigilati speciali. La forma di indennizzo, così come è prevista, porta come conseguenza che un'azienda che lo desidera può licenziare un membro della commissione interna che non intende avere più alle proprie dipendenze.

Questo fatto influisce sulla possibilità di reperire elementi qualificati e preparati per le commissioni interne ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione industriali di Milano*:

« Da parte del datore di lavoro non esiste un'ostilità verso la commissione interna perché se l'attività della stessa si esplica come si deve, ciò si risolve in un vantaggio anche per il datore di lavoro, poiché la commissione interna può fare presenti fatti e problemi che, o sfuggono o, se esposti ad uno ad uno, costituiscono una perdita di tempo. Nella provincia di Milano le controversie sono state limitatissime di numero e sono state tutte composte e risolte. Mi pare che, anche nei casi di licenziamento di membri di commissioni interne, i datori di lavoro non siano stati mai condannati ».

domanda: « Non si arriva alla condanna perché il licenziamento si risolve nelle forme usuali. Però nella memoria dovrebbe essere indicato se il licenziamento di questi lavoratori sia avvenuto per necessità ».

risposta: « Credo che potremmo escludere senz'altro che i provvedimenti siano presi in odio ai membri della commissione interna ».

Dalla relazione presentata dalla *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.) di Varese*:

« Si cita il caso di un componente di una commissione interna il quale, solo per il fatto di aver fermato all'interno dello stabilimento un datore di lavoro per discutere con lui su alcune questioni di interesse generale per i lavoratori, è stato licenziato con il pretesto dell'insubordinazione. Che il licenziamento fosse arbitrario è stato confermato dalla stessa direzione che ha preferito corrispondere al lavoratore interessato una forte indennità extra contrattuale piuttosto che riammetterlo in fabbrica.

Vogliamo citare un sintomatico episodio per dimostrare l'atteggiamento padronale verso la commissione interna. Presso un cotonificio locale veniva eletta la nuova commissione interna e, dopo qualche mese, alla presenza della stessa commissione interna, venivano discussi presso l'Associazione degli industriali 2 licenziamenti richiesti dalla ditta per esuberanza di personale.

In tale occasione la ditta comunicava i nominativi dei due lavoratori che intendeva licenziare. La discussione si chiudeva con un verbale di mancato accordo, e l'azienda provvedeva a licenziare due lavoratori che, anziché essere quelli indicati in sede di discussione, erano invece stati sostituiti con due membri della commissione interna. I lavoratori reagirono a questo inqualificabile episodio con lo sciopero in difesa della commissione interna; la ditta per rappresaglia licenziava 12 lavoratori fra cui altri due membri di commissione interna, accusandoli di insubordinazione. È tuttora in corso un procedimento giudiziario instaurato dai lavoratori interessati contro l'azienda.

Da allora la ditta impedisce nel modo più assoluto la elezione della commissione interna, e nella fabbrica è stato instaurato un vero clima di paura ».

Dalla memoria dell'*Associazione industriali di Busto Arsizio (Varese)*:

« Nelle aziende del settore cotoniero in cui la commissione interna esiste, i rapporti con la direzione sono normali. Non risultano neppure denunziati casi di membri di commissione interna che abbiano svolto attività non previste nei loro compiti contrattuali.

In un solo caso, un'azienda non appartenente al settore cotoniero ha ritenuto di ravvisare nel comportamento di un membro di commissione interna una violazione dell'accordo interconfederale. Il lavoratore è stato licenziato e il tentativo di conciliazione del Collegio arbitrale è fallito per cui il lavoratore è ricorso all'autorità giudiziaria. È ancora pendente il giudizio ».

Dal colloquio con i rappresentanti dell'*Unione degli industriali di Vicenza*:

domanda: « Ci è stato segnalato che il Consiglio arbitrale dà sempre ragione alle tesi padronali, per cui le organizzazioni dei lavoratori preferiscono non portare la discussione dinanzi al collegio ».

risposta: « Si sono verificati due casi, che sono stati entrambi giudicati dal Collegio, il quale ha mantenuto il provvedimento di sospensione ».

domanda: « Da parte delle organizzazioni dei lavoratori si è accennato ad un maggior numero di licenziamenti ».

risposta: « Su questo problema abbiamo un prospetto sui casi di licenziamento di membri di commissione interna, dal quale risulta che nel 1955 si sono verificati 16 casi, e di questi, 14 sono stati esaminati dal Collegio arbitrale; uno è stato concluso dalle parti e uno è stato abbandonato dal lavoratore che non ha più proseguito nell'azione ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile di Vicenza*:

« Sono stati licenziati 3 commissari in carica, però la ditta ha seguito la prassi normale ».

domanda: « È stato rispettato il prescritto procedimento ? ».

risposta: « Sì, però lei sa che il Collegio arbitrale infligge anche una penalità alla ditta; questa, pur di liberarsi della persona, la paga volentieri ».

Quindi dal colloquio con la direzione della stessa *azienda di Vicenza*:

« Per i licenziamenti dei commissari di fabbrica, si precisa che ne sono avvenuti tre: di cui il primo per calunnie nei confronti della ditta e dei titolari; il secondo per minacce ad un rappresentante della direzione e il terzo perché il lavoratore durante uno sciopero aveva minacciato i compagni di lavoro e strappato degli avvisi murali. Per tutti abbiamo seguito la procedura prevista dagli accordi interconfederali ».

Dal colloquio con la direzione di un grande *stabilimento metallurgico di Venezia*:

« Abbiamo avuto recentemente un caso di interferenza di commissione interna, per cui un membro della stessa ad un certo punto si era sostituito alla normale gerarchia di reparto, dando disposizioni agli operai di non eseguire determinati lavori senza la sua precisa disposizione. Certo che

talune disposizioni non si possono ammettere perché comprometterebbero la normale disciplina dell'azienda.

La cosa si è risolta in sede di esame della vertenza tra industriali e lavoratori; la stessa organizzazione dei lavoratori si è fatta parte interessata presso la commissione per fare comprendere l'errore commesso. Tale intervento ha provocato le dimissioni del lavoratore, onde evitare il licenziamento da parte della azienda e venire così danneggiato nella ricerca di una futura occupazione.

Infatti, lo stesso ha trovato subito lavoro in una azienda edile. Questo è un caso eccezionale.

I rapporti tra commissione interna e direzione sono improntati a sufficiente comprensione ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione industriali di Genova*:

« Ogni qualvolta l'azione di alcuni componenti di commissione interna ha dato luogo all'applicazione nei confronti di essi di sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro, in genere si è avuto il riconoscimento, da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, della legittimità del provvedimento dell'azienda attraverso verbali di accordo sulla vertenza, e solo per alcuni casi si è fatto ricorso al Collegio di conciliazione ed arbitrato che, d'altra parte, anch'esso ha dovuto riconoscere che i provvedimenti erano sempre adeguati al fatto commesso.

Infatti su 39 licenziamenti di membri di commissione interna verificatisi dal 1950 ad oggi, nessuno è stato ritenuto ingiustificato; 12 sono stati riconosciuti giustificati dalle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori, 13 sono stati riconosciuti giustificati dal Collegio arbitrale e per 4 è stata sospesa la procedura a mente del disposto dell'art. 14 — punto 7 — dell'accordo dell'8 maggio 1953. I restanti 10 ricorsi sono stati respinti dal Collegio per non luogo a procedere ».

Dal colloquio con il *Sindacato dirigenti liguri di aziende industriali di Genova*:

« Per quanto riguarda gli accordi in materia di licenziamenti individuali non abbiamo avuto casi di contestazioni gravi.

Comunque, vi è sempre stata l'osservanza formale degli accordi con il funzionamento del Collegio arbitrale.

Si sono verificati uno o due casi, al massimo, in cui sono occorsi provvedimenti disciplinari specifici, e non credo che per questi casi sia stata nemmeno esaurita la procedura, in quanto ad un certo momento è stata accettata la soluzione conciliativa ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *società meccanica di Genova*:

domanda: « Licenziamenti di membri della commissione interna ve ne sono stati ? ».

risposta: « Tutti i membri della commissione interna precedente al 1955 sono stati licenziati ».

domanda: « Con quale motivazione ? ».

risposta: « Per motivi disciplinari, in seguito allo sciopero avvenuto nel settore industriale ».

domanda: « Come vennero motivati i licenziamenti ? ».

risposta: « Per 19 si menzionò la diminuzione di lavoro e per 9 motivi disciplinari. Fra i licenziati vi erano anche i membri della commissione interna. La questione venne portata in sede di Ufficio del lavoro ed all'Associazione industriali; definita secondo i termini del contratto di lavoro, la direzione, riconosciuto che la gravità non era poi eccessiva, ha accondisceso anche a migliorare quelle che erano le spettanze della liquidazione. Dei licenziati ne sono stati poi ripresi tre ».

domanda: « Non membri della commissione interna ? ».

risposta: « No, nessuno della commissione interna ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una grande *società meccanica di Genova*:

« I licenziamenti di membri di commissione interna avvenuti nella nostra azienda, seguendo la procedura stabilita dall'art. 14 dell'accordo interconfederale, sono stati attuati solo dopo la pronuncia del Collegio arbitrale ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una media *impresa estrattiva di Livorno*:

« Dall'inizio dell'attività ad oggi, si è avuto un solo licenziamento di un membro in carica della commissione interna, dovuto a motivi disciplinari.

Subito dopo la comunicazione del provvedimento, l'interessato, tramite la Camera confederale del lavoro aderente alla C.G.I.L., ha adito il Collegio di conciliazione ed arbitrato, ma successivamente ha ritirato la richiesta facendo acquiescenza al provvedimento ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *impresa estrattiva* di Siena:

domanda: « Nei confronti dei membri della commissione interna si sono presi provvedimenti, cioè licenziamenti ? ».

risposta: « Qui è stato preso un provvedimento alquanto grave, preso quasi per rappresaglia, nei confronti di un membro di commissione interna ».

domanda: « Il direttore ha dichiarato che è stato fatto proprio per una misura disciplinare e egli stesso lo ha ammesso, tanto è vero che non è ricorso nemmeno al Collegio arbitrale ».

risposta: « Egli avrà forse violato la disciplina aziendale, però arrivare a questi licenziamenti è una cosa molto grave ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di Roma:

« Abbiamo avuto in quest'ultimo periodo un membro della commissione interna che è stato licenziato, in quanto la direzione si è richiamata a un articolo contrattuale, il quale stabilisce che, dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può procedere al licenziamento. Il lavoratore per cinque giorni non fece presente la sua assenza nella fabbrica, ma dopo il suo ritorno ha reso noto alla direzione la sua impossibilità materiale di informarla della sua assenza, in quanto era stato vittima di un infortunio e non aveva potuto presentare il certificato. Malgrado questo la direzione lo ha licenziato. È stata fatta una vertenza e il Collegio arbitrale non ha ancora definito tutti i termini del licenziamento. Però la direzione si rifiuta di riassumerlo ».

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

VOLUME IX

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE
TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

*DOCUMENTAZIONE DEL VOLUME VII,
TOMO III, DELLE RELAZIONI*

PARTE I

QUALIFICHE E CARRIERA DEL LAVORATORE

P R E M E S S A

La documentazione raccolta nella Parte I del presente volume si riferisce alla materia concernente « Qualifiche e carriera del lavoratore » e, nell'ambito dell'indagine condotta dalla Commissione parlamentare sul rapporto di lavoro, fornisce la testimonianza della reale complessità della situazione esistente nelle aziende italiane anche in ordine alla disciplina di questa materia.

La documentazione è stata raccolta e ordinata in stretta corrispondenza con la materia contenuta nella Relazione pubblicata nel volume VII, Tomo III: « Indagini sul rapporto di lavoro ».

In correlazione, perciò, con lo studio condotto nella citata Relazione di cui ripete le divisioni in capitoli, la documentazione sulle qualifiche e la carriera del lavoratore prende innanzitutto in esame, nel I e nel II capitolo, l'inquadramento dei lavoratori e le qualifiche professionali sia da un punto di vista generale, sia da quello relativo alla situazione esistente nelle aziende.

Nel III capitolo è stata raccolta la documentazione relativa alle assunzioni; nel IV quella relativa ai mutamenti ed ai cumuli di mansioni; nel V, tutta la materia relativa ai declassamenti ed, infine, nel VI l'argomento concernente gli interventi delle commissioni interne e le controversie sindacali in materia di inquadramento. Non si è ritenuto di includere anche la materia concernente le dichiarazioni formulate dalle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria in quanto i passi salienti e di più vivo interesse di esse sono stati già riportati nella Relazione.

Circa il criterio seguito per l'ordinamento della documentazione, va chiarito che è sembrato opportuno attenersi a quello settoriale, e, nell'ambito del medesimo, a quello geografico, per cui, per ciascun paragrafo, la materia è stata raggruppata innanzitutto per settore economico (industria,

comunicazioni e trasporti, commercio, credito e assicurazione, attività varie); inoltre, nell'ambito di ciascun settore, la materia è stata ordinata per rami di attività (ad esempio, nel settore industria per i rami: metallurgico, meccanico, chimico, tessile, ecc.); nell'ambito di ciascun ramo di attività, infine, si è seguito il criterio territoriale raggruppando la documentazione per regione seguendo l'ordine delle grandi circoscrizioni geografiche (Italia settentrionale, centrale, meridionale).

L'indagine condotta nel campo delle qualifiche e della carriera del lavoratore riveste importanza ed interesse particolari in quanto la materia non è oggetto di disciplina legislativa, ma è regolata dalla contrattazione collettiva. Sotto questo profilo l'argomento costituisce anzi la riprova tipica degli aspetti che presenta nel nostro Paese l'attuazione delle disposizioni contrattuali in relazione alle modalità di applicazione, al comportamento dei datori di lavoro, alle reazioni dei lavoratori e delle organizzazioni che li rappresentano e ai vari atteggiamenti delle direzioni aziendali.

CAPITOLO I

L'INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI E LE LORO QUALIFICHE

Sommario: 1. - *Premessa*. 2. - *Questioni generali concernenti le qualifiche e l'inquadramento dei lavoratori*. 3. - *Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria*. 4. - *Il sistema della job evaluation*.

1. - **Premessa.**

La materia concernente l'inquadramento e le qualifiche professionali sono prese in considerazione nel I capitolo da un punto di vista generale. Più precisamente, nel 2° paragrafo è stata raccolta la documentazione concernente le questioni generali o interessanti più settori o categorie, che non trovano specifico riferimento ai singoli argomenti o problemi su cui l'indagine condotta dalla Commissione parlamentare ha potuto raccogliere quei più particolari elementi che formeranno oggetto di ulteriore, più ampia trattazione.

La documentazione raccolta dalla Commissione parlamentare e riportata nel 3° paragrafo, comprova che le norme contrattuali in materia di qualifiche non possono ritenersi soddisfacenti specie per alcuni importanti settori, le cui regolamentazioni non sono del tutto adeguate alle nuove situazioni aziendali.

Inoltre, dalla documentazione raccolta, si rileva che non sempre le definizioni contrattuali vigenti, specie per alcune categorie, sono chiare e precise o tali, comunque, da agevolare l'applicazione pratica delle definizioni stesse.

Nella Relazione (vol. VII — tomo III — pagg. 56-62) è stata ampiamente trattata la questione se, ed entro quali limiti, possa ritenersi compatibile con l'ordinamento giuridico italiano il sistema riconosciuto sotto la denominazione di *job evaluation*, quel sistema cioè, sorto negli Stati Uniti di America, che si prefigge lo scopo di adeguare costantemente la retribuzione alle mansioni effettivamente espletate.

Tale sistema, che si sviluppa in una serie successiva di operazioni, consentirebbe di ovviare agli inconvenienti che, in qualche caso, vengono riscontrati in ordine all'applicazione delle norme vigenti in materia di qualifiche.

Nel rinviare, pertanto, per una più ampia informazione sull'argomento, alla esauriente trattazione contenuta nella Relazione, si riporta nel 4° paragrafo la documentazione raccolta in merito all'applicazione che il sistema stesso ha trovato presso lo stabilimento di Cornigliano della Finsider.

2. - Questioni generali concernenti le qualifiche e l'inquadramento dei lavoratori.

Dal colloquio con un'impiegata di un'*azienda metallurgica del Veneto* si rileva:

« Per quanto riguarda la qualifica c'è il dipendente contento e quello scontento.

Per quanto mi riguarda, le mansioni che esplico sono tali per cui dovrei attendermi un riconoscimento; per tale ragione, dall'anno scorso, devo considerarmi scontenta.

C'è stata una vera evoluzione un anno fa per merito di un direttore amministrativo americano, molto moderno, che non abbiamo più qui. Detto direttore ha riesaminato tutte le situazioni degli impiegati e, purtroppo, da questo riesame, è emerso che nel passato, sempre per colpa della nostra commissione impiegati, c'è stata un'errata valutazione di mansioni, quindi una errata posizione di inquadramento di buona parte dei colleghi di sesso maschile, per cui si è riscontrata un'inflazione delle categorie, e di questa situazione chi ne ha molto risentito siamo state noi impiegate. Naturalmente la direzione procede lentamente, per forza di cose, e noi stiamo da anni aspettando il passaggio di categoria ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *azienda chimica della Lombardia*:

« Per i passaggi di categoria degli operai ausiliari, la ditta richiede un esame teorico che non riteniamo attinente alle cognizioni tecniche che può acquisire un operaio, per cui, nella quasi totalità dei casi, gli operai non sanno superare la prova e, di conseguenza, non vengono ammessi all'esame pratico, perdendo così la possibilità del passaggio di categoria.

Anche per gli impiegati il problema è molto serio, in quanto non esiste un mansionario, concordato fra commissione interna e ditta, che serva ad inquadrare le attuali categorie in relazione alle mansioni svolte.

La ditta sostiene che le attuali categorie sono inflazionate, per cui essa procede unilateralmente, con un suo mansionario interno, da esaminare caso per caso.

Vi sono degli impiegati diplomati, che per contratto dovrebbero essere assegnati alla 2^a categoria e che restano assegnati alla 3^a, pur svolgendo mansioni svolte da loro colleghi di 2^a categoria. Vi sono poi degli impiegati che da anni sono assegnati alla 3^a categoria B, i quali, per il lavoro svolto, dovrebbero essere almeno assegnati alla 3^a categoria A ».

Un impiegato di un *Istituto di credito* della *Lombardia* ha dichiarato:

« Il contratto collettivo prevede due sole categorie. C'è da domandarsi, tenendo conto delle difficoltà che si riscontrano nel momento in cui devono effettuarsi le promozioni, se queste due sole categorie siano sufficienti. A mio parere sarebbe opportuno introdurre una terza categoria per contraddistinguere il lavoro qualificato. Attualmente, infatti, si può essere inquadrati tra gli impiegati di 1^a categoria anche se il lavoro espletato consiste nel compilare moduli dalla mattina alla sera. In altri termini, come avviene in altri settori economici, mi sembrerebbe opportuna una maggiore differenziazione mediante l'introduzione di una terza categoria.

Per quanto riguarda le promozioni, che praticamente, allo stato attuale, avvengono a discrezione della direzione, mi sembrerebbe opportuno introdurre il sistema dei concorsi interni.

Infatti, per noi, la preoccupazione più grave è rappresentata dal fatto che non si è mai in grado di poter prevedere se la promozione sia da ritenersi vicina o lontana e ciò perché, a causa dell'assoluta discrezionalità con cui opera la direzione, non esistono elementi sui quali possa fondarsi tale previsione ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di un *Istituto di credito* dell'*Emilia* si rileva:

« In genere i contratti vengono applicati regolarmente, salvo in qualche particolare che verrà in seguito precisato. Le qualifiche vengono regolarmente distribuite al personale ogni anno e le promozioni vengono effettuate ad insindacabile giudizio dell'Amministrazione, in misura discreta, ma con le restrizioni poste dalla limitatezza dell'organico, trattandosi di azienda a carattere provinciale. I passaggi di categoria, invece, avvengono in maniera lentissima e ciò è fonte di vivo malcontento fra il personale, in quanto circa il 40% di esso è inquadrato in 2^a categoria impiegati; non esiste nel settore un inquadramento per mansioni (come nel settore Assicredito),

ma per titolo di studio. Avviene perciò che personale che svolge mansioni analoghe, a parità di titolo di studio, a quelle svolte da colleghi delle altre banche, è mantenuto per parecchi anni in 2^a categoria impiegati, con evidente disagio economico. Prima della guerra tale inconveniente era sanato da una migliore situazione retributiva nei confronti delle altre banche, mentre attualmente, pur essendoci qualche punta migliore nei confronti del contratto nazionale, la base del contratto è la stessa di quello nazionale Assicredito ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione autonoma bancari italiani* (F.A.B.I.) di *Parma* si rileva quanto segue:

« Le promozioni non sempre avvengono per meriti professionali; lentissimi sono i passaggi di categoria. Il problema è più sentito presso un Istituto bancario ove l'inquadramento non è fatto per mansioni, e quindi il 40% circa del personale è inquadrato in seconda categoria impiegati con una permanenza in questa di lunghi anni, mentre presso altri istituti il personale, che svolge mansioni analoghe ed ha il medesimo titolo di studio, viene inquadrato in prima categoria ».

Ecco, sullo stesso argomento, quanto risulta dalla memoria presentata dalle *A.C.L.I.* di *Parma*:

« Uno dei problemi più gravi, in alcuni istituti, è quello relativo ai passaggi di categoria ed alle promozioni. Premesso che questi non avvengono per titoli professionali, resta da dire che in un Istituto bancario si ha una situazione difforme da quella esistente presso le altre aziende nelle quali il personale, avente titolo di studio, viene inquadrato in 1^a categoria, mentre presso il detto Istituto, non avendosi una qualificazione per mansioni o titoli di studio, ma per numero dei posti previsti per ogni funzione dall'apposito organico, si viene a collocare circa il 40% del personale in 2^a categoria per lunghi anni di permanenza ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda del *settore alberghiero della Campania*:

« Per la qualifica dei lavoratori occorrerebbe che il collocamento fosse coadiuvato da una commissione di tecnici e di datori di lavoro per l'attribuzione della qualifica del disoccupato.

È molto difficile che il personale sia in grado di controllare l'esattezza del valore della posizione stabilita dai dirigenti ».

3. - Le qualifiche nei contratti nazionali di categoria.

Un impiegato di un'azienda meccanica della Lombardia ha dichiarato:

« Secondo me, la qualifica di impiegato di concetto o di impiegato d'ordine è troppo generica per l'assegnazione nell'una o nell'altra categoria.

Non si può andare avanti senza una regolamentazione a carattere nazionale. Per quanto riguarda i tecnici, si è verificata un'inflazione per i disegnatori, ma non per gli altri.

Invece fra gli impiegati amministrativi l'inflazione ha un carattere massiccio ».

Dal colloquio con la C.G.I.L. di Caltanissetta è emerso:

« In tutte le miniere di zolfo della Sicilia, e quindi anche nella provincia di Caltanissetta, non esistono operai specializzati.

Tutto il sistema delle qualifiche è tale da decurtare sensibilmente la paga degli operai siciliani rispetto a quelli che effettuano lo stesso lavoro nelle altre regioni; così gli armatori e martellisti sono "qualificati" in Sicilia, "specializzati" nelle altre regioni. I ricevitori sono manovali specializzati in Sicilia, operai qualificati nelle altre regioni. Gli aiutanti armatori e martellisti sono manovali comuni in Sicilia, operai qualificati nelle altre regioni. L'indennità di sottosuolo è di lire 56 in Sicilia, di lire 114 nel continente e ciò anche se, formalmente, il contratto nazionale di lavoro vige anche in Sicilia ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda del settore chimico del Lazio:

« Hanno istituito una squadra di vigili del fuoco, i quali, mediante la firma di un contratto, si sono esplicitamente impegnati a svolgere soltanto tali mansioni. La direzione, per non tenere questi vigili del fuoco inoperosi, dovrebbe far loro compiere continue esercitazioni attinenti alla citata qualifica, ed invece fa loro svolgere nell'azienda mansioni di veri e propri operai. Fino a poco tempo fa, i vigili del fuoco del turno diurno lavoravano come aggiustatori meccanici; ora noi domandiamo se è giusto che un vigile del fuoco debba essere adibito a tali mansioni.

Quando è scoppiata una caldaia, incidente nel quale un operaio perse la vita, i vigili del fuoco non sono entrati nel luogo del disastro proprio per mancanza di addestramento ».

Per il settore delle industrie alimentari, dal colloquio con la C.G.I.L. di Milano è emerso quanto segue:

« Nelle grandi industrie le violazioni sono rilevanti. La prima violazione

avviene nel settore impiegatizio; abbiamo ancora i contratti di lavoro che si riferiscono a questa declaratoria:

- Impiegati di 1^a categoria per mansioni direttive;
- Impiegati di 2^a categoria per mansioni di concetto;
- Impiegati di 3^a categoria per mansioni d'ordine.

Lasciando a parte le due prime categorie, per la terza esistono le qualifiche 3A e 3B che non si possono specificare in quanto, con le nuove macchine che stanno invadendo gli uffici, praticamente non c'è più bisogno di tirocinio.

Oggi alcune qualifiche sono scomparse e ne sono sorte delle nuove, la cui assegnazione è arbitraria da parte del datore di lavoro. Ci sono poi due gruppi: liquoristi e alimentari vari, il cui contratto non fa specifico richiamo alla declaratoria della qualifica ».

Dal colloquio con l'*Unione nazionale trasporti in concessione* (U.N.I. T.I.C.) di Milano si rileva:

« Una questione, che attendiamo venga definita, è quella dell'approvazione del decreto ministeriale sulle tabelle di equiparazione delle qualifiche, in vigore presso gli enti ed istituti pubblici, con quelle del personale ferroviario ».

In una memoria presentata, la stessa *Associazione sindacale* ha dichiarato:

« Un'importante questione in corso, ancora insoluta, è quella dell'applicazione, in talune grandi aziende come le Ferrovie Nord Milano, delle tabelle nazionali riguardanti le qualifiche del personale, prescritte dalla *legge 6 agosto 1954, n. 858*.

Infatti, malgrado i solleciti pervenuti dal Ministero dei Trasporti e dal Fondo speciale di previdenza per gli addetti ai pubblici servizi di trasporto, non è stato ancora possibile dare attuazione alla predetta legge, a causa dell'opposizione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Queste vorrebbero applicare solo le clausole più favorevoli ad una parte degli agenti, modificando le restanti norme in modo da dare ulteriori vantaggi anche agli altri agenti che già si trovano in una particolare situazione di privilegio.

Dato il lungo tempo ormai trascorso dalla data di entrata in vigore della legge (9 ottobre 1954) e le complicazioni che derivano in sede aziendale e previdenziale dalla sua mancata applicazione, si rende sempre più necessario un intervento degli organi esecutivi, inteso a far rispettare quanto è stato deliberato dal Parlamento ».

4. - Il sistema della « job evaluation ».

Per quanto riguarda il sistema della *job evaluation*, pubblichiamo ampi brani della relazione tecnica redatta dalla Società *Cornigliano della Finsider di Genova*, la quale ha applicato tale sistema nei suoi stabilimenti (1):

« 1) Nozioni fondamentali.

La "valutazione del lavoro" non è cosa nuova: da quando l'uomo ha cominciato a lavorare per guadagnare essa esiste; prima veniva però risolta empiricamente, con tutte le relative conseguenze, oggi invece si può ottenerla obiettivamente, con lealtà e con procedure tecnicamente razionali basate su dati di fatto opportunamente "analizzati" e "pesati".

La "valutazione del lavoro" non deve in alcun modo essere legata alla persona fisica di un individuo: il lavoro "esiste" indipendentemente dal maggiore o minore rendimento che può dare un lavoratore chiamato a compierlo. È questa una premessa importante per mantenersi nella obiettività di valutazione. Si deve perciò effettuare una *valutazione del "lavoro" e non del lavoratore*. La "valutazione del merito" e cioè la determinazione dei requisiti del lavoro su cui misurare il "rendimento" del lavoratore è un problema del tutto diverso che va esaminato a parte dopo aver risolto quello della "valutazione del lavoro".

Per poter "valutare" un lavoro è indispensabile avere a disposizione una chiara e completa "analisi del lavoro" ("job analysis") che raccolga tutte le informazioni necessarie alla "valutazione" (pesatura) dei "requisiti professionali", delle "responsabilità", degli "sforzi" e delle "condizioni di lavoro e di ambiente" richiesti dal lavoro preso in esame.

Primo compito del tecnico di organizzazione è perciò quello della "analisi del lavoro" alla quale la "valutazione" ("job evaluation") è strettamente legata.

Premessa quindi l'esistenza di una razionale "analisi del lavoro" e non dimenticando che la "valutazione del lavoro" non si propone di valutare l'uomo bensì il lavoro, un programma di "job evaluation" risulterà efficiente se saranno rispettate le seguenti indispensabili condizioni:

- a) precisare il "manuale di valutazione" più adatto al tipo di industria presa in esame;
- b) impostare un programma semplice, di facile comprensione, obiettivo;

(1) v. Volume VII delle *Relazioni* della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia - Tomo III: *Qualifiche e carriera del lavoratore* - pag. 56.

c) applicare il " manuale " in modo uniforme;

d) spiegare l'applicazione in modo chiaro ed esauriente a tutti i capi e a tutti gli operai (tramite la commissione interna ed eventuali altri rappresentanti di categoria): far conoscere bene a tutti i suoi aspetti, farne apprezzare l'utilità ed i vantaggi che se ne possono trarre;

e) creare l'ambiente per assicurarsi la collaborazione, il successo.

2) *Esempio pratico.*

Applicazione della « job evaluation » al personale operaio della « Cornigliano »

a) Gli accordi salariali applicabili alla « Cornigliano » sono:

– Contratto nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica (stipulato il 25 giugno 1948);

– Contratto nazionale per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica con regolamentazione per le aziende siderurgiche (stipulato il 21 giugno 1956).

b) L'inizio dei lavori per la costruzione dello stabilimento siderurgico della « Cornigliano » avvenne nel giugno 1950: alla fine del 1952 entrava in funzione la cokeria, e nel novembre 1953 veniva prodotto il primo rotolo laminato a caldo.

In previsione dell'applicazione di un sistema di « job evaluation », la direzione della società, mentre provvedeva alla graduale assunzione del personale operaio, assicurava ad esso retribuzioni superiori ai minimi contrattuali ma tali da non pregiudicare comunque l'applicazione del sistema.

Per ciò che concerne le « qualifiche », trattandosi di azienda siderurgica, venivano assegnate le qualifiche professionali (fonditori, maestri di forno, colatori, ecc.) più importanti mentre per quelle meno importanti e per i manovali veniva assegnata la qualifica generica di « operaio siderurgico ».

A mano a mano che si procedeva all'« analisi » e « valutazione » dei lavori, venivano precisate ed assegnate le rispettive qualifiche aziendali.

La valutazione analitica dei lavori, basata su una razionale analisi del lavoro, ha consentito di ottenere per ognuno di essi un determinato punteggio in base al quale tutti i lavori venivano raggruppati in opportune « classi ».

Presso la « Cornigliano » le classi sono 24 (più una classe « base » per i lavori eseguiti dai manovali comuni: pulizia, custodia, ecc.): le più basse comprendono i lavori più semplici e meno importanti, le più alte i più difficili ed importanti.

Ad ogni classe corrisponde una paga oraria (sulla quale viene calcolato l'incentivo o cottimo) che è notevolmente superiore ai minimi contrattuali.

Non si può parlare quindi di una situazione precedente all'applicazione della « job evaluation » perché essa è stata attuata ed applicata, praticamente, con lo sviluppo dell'azienda, con la determinazione degli organici relativi ai vari reparti e di conseguenza, con l'assunzione del personale.

Il metodo e la procedura d'analisi e di valutazione è stato studiato ed applicato da elementi della società (reparto « tempi e metodi ») che avevano effettuato un periodo di addestramento negli Stati Uniti — non si sono create commissioni miste con rappresentanti dei lavoratori.

È bene comunque precisare che i membri della commissione interna sono stati ripetutamente convocati e intrattenuti ampiamente sul sistema che si sarebbe seguito per la « job evaluation ».

c) Con la costruzione dello stabilimento « Oscar Sinigaglia », la direzione della società Cornigliano ha voluto affrontare non solo i vari e complessi problemi tecnici relativi alla modernità degli impianti e dei macchinari ma anche, come abbiamo già detto, quello non meno importante e complesso relativo al « problema umano ».

È evidente che non si possono ottenere buone relazioni umane senza creare interesse, lealtà e spirito di collaborazione fra i vari dipendenti di un'azienda.

Una sana politica salariale che riconosca a ciascun dipendente un equo compenso, mediante una obiettiva e razionale « analisi e valutazione dei lavori », è l'elemento più importante per raggiungere tale scopo.

Per valutare bene un lavoro, il compito più arduo e delicato è quello della scelta o compilazione di un « manuale di valutazione » il più possibile adatto al tipo di azienda presa in esame. Il manuale scelto o compilato deve essere poi considerato come unico strumento di valutazione del lavoro, adottando inoltre un unico sistema di applicazione di esso. A tale riguardo la società Cornigliano, a seguito di un accordo di consulenza con la società americana ARMCO, ha inviato negli Stati Uniti, per quasi un anno, presso gli stabilimenti siderurgici della detta società, assieme ai tecnici destinati all'esercizio, anche i tecnici destinati ad affrontare e risolvere il problema relativo all'« analisi e valutazione del lavoro » per la categoria « operai ».

Fino ad ora lo studio e l'applicazione della « job evaluation » sono stati effettuati in base ad una decisione unilaterale della direzione della società, pur avendo tenuto sempre al corrente la commissione interna. È in corso di studio e di stipulazione, un accordo con le organizzazioni sindacali per il riconoscimento *de jure* dell'applicazione della « job evaluation ».

METODO E PROCEDURA DI ANALISI E DI VALUTAZIONE

Metodo: Il « manuale di valutazione » scelto dalla società per i lavori relativi alla categoria « operai » è quello adottato, da diversi anni, dalla « Armco Steel Corporation » e da molte altre importanti industrie siderurgiche americane.

Come la maggior parte dei manuali di valutazione dei lavori della categoria operai, il manuale scelto si basa su quattro importanti principi di valutazione che, nel nostro caso, raggruppano 12 fattori:

Requisiti professionali. (Quali "requisiti" richiede il lavoro in esame per la sua soddisfacente esecuzione).

- 1) Requisiti intellettuali richiesti.
- 2) Tempo occorrente per acquisire l'addestramento e l'esperienza professionale.
- 3) Capacità intellettuale e ingegnosità.
- 4) Abilità manuale.

Responsabilità. (Quali "responsabilità" comporta il lavoro considerato).

- 5) Responsabilità per i materiali.
- 6) Responsabilità per utensili, attrezzature e macchinari.
- 7) Responsabilità per il lavoro.
- 8) Responsabilità per la sicurezza altrui.

Sforzi. (A quali fatiche mentali e fisiche il lavoro in esame sottopone il lavoratore).

- 9) Sforzo mentale e visivo.
- 10) Sforzo fisico.

Condizioni di lavoro. (Quali sono le condizioni di lavoro, ambiente e rischi, in cui si svolge il lavoro preso in esame).

- 11) Ambiente di lavoro.
- 12) Rischi.

DEFINIZIONI RELATIVE AI "FATTORI DI VALUTAZIONE"

1. - *Requisiti intellettuali richiesti* - Considerare le doti intellettuali e di cultura necessarie per l'esecuzione del lavoro.

Tali doti intellettuali possono derivare o da intelligenza innata o da istruzione scolastica o autodidattica.

2. - *Tempo occorrente per acquisire l'addestramento e l'esperienza professionale.* - Considerare il tempo occorrente ad un individuo normale, che possieda i requisiti intellettuali richiesti (vedi "fattore 1"), per imparare ed eseguire correttamente e con soddisfacente efficienza il lavoro assegnato.

3. - *Capacità intellettuale e ingegnosità.* - Considerare la capacità intellettuale e di giudizio critico dei fatti, la decisione e il grado di ingegnosità richiesti per individuare, comprendere e programmare i dettagli di esecuzione del lavoro.

Tale fattore è misurato in base all'importanza delle decisioni che si devono prendere ed alla capacità di programmazione richiesta ed è limitato dalla quantità e qualità delle istruzioni e delle direttive ricevute.

4. - *Abilità manuale.* - Considerare la destrezza manuale necessaria per eseguire un lavoro che richiede l'impiego di utensili, macchinari, attrezzature.

5. - *Responsabilità per i materiali* - Considerare il grado di attenzione e cura richiesto per evitare eventuali danni al materiale lavorato o adoperato e la *probabile entità* della perdita monetaria conseguente a tali danni, nel caso che non venga prestato detto grado di attenzione. La valutazione di questo fattore è quindi in relazione alle conseguenze economiche che la trascuratezza o la disattenzione del lavoratore può causare.

La responsabilità è limitata al campo direttamente controllabile dall'operaio stesso.

Nel caso in cui il lavoro consista nell'assistere o sorvegliare il funzionamento di macchinari od impianti, si deve considerare come « materiale » quello che viene elaborato o fornito dalle macchine od impianti, come ad esempio: combustibile, acidi, olii, acqua, gas ecc.

Nel determinare l'importo del danno, occorre considerare anche il costo di eventuali riparazioni o sostituzioni ed il valore del materiale che può essere recuperato.

6. - *Responsabilità per utensili, attrezzature e macchinari.* - Considerare il grado di attenzione e cura richiesti dal lavoro per evitare perdite finanziarie dovute ad eventuali danni agli utensili, attrezzature e macchinari.

7. - *Responsabilità per il lavoro.* - Considerare la responsabilità, insita nel lavoro in esame, in riferimento al ciclo produttivo dello stabilimento.

Esaminare inoltre se il lavoro deve essere eseguito o no in stretta collaborazione con altri operai (lavoro in squadra).

8. - *Responsabilità per la sicurezza altrui* - Considerare la responsabilità che comporta il lavoro in esame, in relazione alla possibilità di arrecare danni ad altre persone.

9. - *Sforzo mentale e visivo*. - Considerare lo sforzo di attenzione e concentrazione che il lavoro richiede per l'efficace esecuzione dei compiti assegnati, tenendo conto dell'affaticamento mentale e visivo che da esso deriva.

10. - *Sforzo fisico*. - Considerare lo sforzo fisico richiesto per la soddisfacente esecuzione del normale volume di lavoro. Riferirsi al grado medio di sforzo fisico nel turno lavorativo, considerare cioè l'entità e continuità dello sforzo.

11. - *Ambiente di lavoro*. - Considerare le condizioni sfavorevoli inerenti al lavoro e all'ambiente che lo circonda (fumo, polvere, odori, rumori, temperature elevate, umidità, freddo, mancanza o eccesso di luce, ecc.).

12. - *Rischi*. - Considerare la probabilità e la gravità dei danni alla persona, che possono derivare dal lavoro e dall'ambiente che lo circonda.

NUMERO E VALORE DEI "GRADI" PER OGNI FATTORE DI VALUTAZIONE

Data la grande varietà dei lavori da valutare, i fattori possono intervenire in ciascun lavoro con « pesi » diversi a seconda della maggiore o minore importanza che ogni fattore assume in relazione alla natura del lavoro preso in esame. Ogni "fattore" è perciò diviso in "gradi" costituenti la "scala di valutazione del fattore".

Il "grado minimo" (limite inferiore) rappresenta il "minimo" dei requisiti richiesti. Questo grado viene denominato "base" e ad esso corrisponde il valore "zero" della scala di valutazione. Il "grado massimo" (limite superiore) rappresenta il "massimo" dei requisiti richiesti.

I "gradi" di ogni "fattore" sono contraddistinti con una lettera maiuscola dell'alfabeto iniziando dal "grado minimo" con la lettera "A".

Per ciascun "grado" di ciascun fattore, una notevole serie di esemplificazioni permette di rendere agevole e obiettiva la scelta del "grado" da attribuire al lavoro preso in esame. Il numero dei "gradi" e dei rispettivi valori viene riportato su apposite tabelle.

Ad esempio: per il "*Fattore 1: Requisiti intellettuali richiesti*" il manuale scelto per la categoria "operai" prevede tre "gradi": A-B-C, per i quali la descrizione esemplificativa riportata dal manuale è la seguente:

Grado "A"

— Eseguire, dietro semplici istruzioni verbali o scritte, lavori manuali ripetitivi oppure lavori non ripetitivi però strettamente sorvegliati.

— Compilare semplici registrazioni scritte, quali rapporti della produzione eseguita da macchine, da gru ecc.

- Lavorare su macchine semplici ed eseguire un numero limitato di messe a punto semplici.
- Adoperare strumenti di misura quali: bilance, aste graduate, calibri, diagrammi, ecc. per compiere lavori la cui esecuzione sia semplice ed ovvia.
- Manovrare mezzi motocomandati di trasporto, sollevamento, ecc. onde eseguire lavori semplici richiedenti una limitata capacità di giudizio.

Grado " B "

- Eseguire lavori non ripetitivi o semiripetitivi che richiedono capacità di giudizio per la buona esecuzione.
- Sorvegliare e coordinare il lavoro di tre o più aiutanti per l'esecuzione di lavori semplici di varia natura.
- Manovrare con la dovuta capacità mezzi motocomandati di trasporto, di sollevamento ecc., per il servizio ausiliario a macchine operatrici oppure per la esecuzione diretta di lavori vari.
- Manovrare macchine od impianti che richiedono delle messe a punto e delle registrazioni di varia natura.
- Scrivere rapporti basati sulla osservazione e sul giudizio personale oppure registrare dati statistici su appositi moduli.

Grado " C "

- Eseguire, su macchine od attrezzature, riparazioni di carattere generale richiedenti la conoscenza di principi di meccanica o di elettrotecnica.
- Interpretare disegni di complessivi dettagliati oppure disegni di parti staccate complesse, allo scopo di poter procedere alla esecuzione di lavori particolarmente complicati.
- Sorvegliare e coordinare il funzionamento di macchine od impianti complicati che determinano la dimensione, forma, proprietà chimiche o fisiche del prodotto.
- Programmare nei dettagli lo svolgimento dei lavori o procedimenti di lavoro complicati, al fine di pervenire ad esecuzioni soddisfacenti dei prodotti.

La somma dei "valori" relativi ai diversi "gradi" assegnati durante la valutazione di un lavoro, determina la "zona tecnologica" corrispondente al "valore complessivo del lavoro": una apposita "tabella di conversione" stabilisce la "classe" (e quindi la retribuzione base) alla quale appartiene il lavoro considerato.

Come un'analisi chimica deve permettere di determinare gli elementi componenti una sostanza, così, per assicurare l'equilibrio tra i bisogni e

le risorse del lavoratore, sono necessarie anzitutto informazioni sul lavoro e particolarmente informazioni che precisino i "compiti" costituenti un lavoro e le "qualità" che il lavoro esige dal lavoratore per essere eseguito in modo soddisfacente.

L'analisi del lavoro è un compito difficile e richiede molto tempo, anche perché nella elaborazione di un programma di "analisi del lavoro" è bene tenere presente l'opportunità di non limitarsi ad una "analisi" orientata ad un unico scopo, ma di redigerla in modo tale che la raccolta dei fatti, delle informazioni cercate e registrate, possa servire a più scopi, evitando, qualora in prosieguo di tempo se ne presenti la necessità, di dover riprendere in esame il caso.

Razionali "analisi del lavoro" possono essere infatti utilizzate per:

— Valutare, nel modo più obiettivo e pratico, la qualità, la difficoltà e l'importanza di ogni lavoro (*valutazione del lavoro*) in confronto con gli altri lavori della società (*scala aziendale di valutazione dei lavori* a cui si può far corrispondere una *scala aziendale delle retribuzioni base dei lavori*).

— Stabilire razionali procedimenti tecnici ed amministrativi (*manuali organizzativi delle procedure tecniche ed amministrative*).

— Inquadrare gerarchicamente e funzionalmente il personale con relativo calcolo della "qualità" e "quantità" necessaria (*organogrammi e fogli di autorizzazione e controllo personale*).

— Precisare doveri, compiti e responsabilità relativi ai vari lavori (*migliori rapporti "funzionali", "umani" ed "organizzativi"*).

— Mettere in evidenza le condizioni pericolose ed i rischi, onde poter prendere provvedimenti al riguardo (analisi delle cause di infortunio; studi sulle malattie professionali; studi sulla faticosità; determinazione, periodicità e tipo di visite mediche e psicotecniche; studi relativi alla *sicurezza del lavoro*).

— Determinare i requisiti necessari a compiere un lavoro in modo soddisfacente (*selezione e collocamento del personale*).

— Provvedere informazioni dettagliate su ciò che il lavoratore deve saper fare per eseguire il lavoro in modo soddisfacente (*addestramento; esame per eventuali trasferimenti o promozioni*).

— Mettere a disposizione tutti i dati per informare il lavoratore (*orientamento professionale*).

— Provvedere informazioni base per lo studio dei *tempi* e dei *metodi* di lavoro (*organizzazione del lavoro*), ecc.

Una buona analisi del lavoro deve essere strettamente legata all'esattezza dei fatti: essa deve costituire un "mezzo" per evidenziarli e registrarli. A tale riguardo è opportuno ricordare che l'*analisi del lavoro* conta soltanto come strumento di una più razionale organizzazione del lavoro e del personale: è cioè un "mezzo" e non un fine: un mezzo per risolvere importanti problemi di carattere umano e tecnico.

Per agevolare l'attuazione di una razionale e completa "analisi del lavoro", viene predisposto un questionario basato sulla *formula di analisi del lavoro*: formula costituita, in sintesi, da quattro domande:

- Cosa fa il lavoratore?
- Come lo fa?
- Perché lo fa?
- Cosa implica il suo lavoro?

Sopra questa formula riposa tutta la concezione della "analisi del lavoro".

Con le prime tre domande ("cosa" - "come" - "perché") bisogna saper porre in evidenza tutte quelle informazioni indispensabili per ottenere un quadro completo e chiaro del "contenuto" del lavoro nonché dei metodi e dei mezzi usati per eseguirlo.

Con la quarta ed ultima domanda: "cosa implica il lavoro preso in esame" si deve porre in evidenza le qualità fisiche e mentali necessarie per poter eseguire il lavoro in maniera soddisfacente e precisamente il grado di difficoltà dei compiti compresi nel lavoro, cioè le sue esigenze.

Sulla scorta di questa "analisi" si passa alla compilazione della *descrizione del lavoro*, effettuata su un apposito modulo.

Eseguita la "analisi" e la relativa "descrizione del lavoro", quest'ultima viene sottoposta all'approvazione dei capi, sotto la cui giurisdizione il "lavoro" viene effettuato. Dopo tale approvazione si passa alla *valutazione del lavoro*.

L'*incentivo* o *valutazione* del merito viene calcolato in modi adeguati a seconda della caratteristica e della natura dei "lavori": viene attribuito in "percentuale" sulla "paga di classe".

- Per quanto riguarda i *rapporti tra la situazione creatasi con l'applicazione della "job evaluation" e gli accordi salariali*, si tenga presente che, in previsione della stipulazione del nuovo contratto dei siderurgici (avvenuta a Roma il 21 giugno 1956), l'applicazione della "job evaluation" (e quindi dei nuovi livelli salariali che questa comportava) è stata effettuata con particolari cautele che in definitiva si concretano nell'aver corrisposto le paghe orarie, previste per ogni classe, scomposte in due parti di cui una era il

” minimo contrattuale”, l'altra era una ” indennità integrativa di posto”: la somma di queste due quote dà pertanto la paga oraria complessiva (” paga di classe”) su cui viene calcolato l'incentivo o cottimo.

Se le organizzazioni sindacali saranno d'accordo pienamente, con l'accettazione dell'accordo ora allo studio, queste due aliquote saranno unificate e fuse insieme per dar luogo ad una unica paga oraria.

In altri termini, si è dovuto applicare la ” job evaluation” senza contrastare con gli accordi nazionali che regolano la materia; presso la società è stato possibile farlo perché non esistevano posizioni e situazioni precostituite di paghe individuali e di qualifiche ».

Sullo stesso argomento è interessante rilevare quanto è emerso dal verbale dei colloqui con alcuni dipendenti dell'*azienda* medesima:

Operaio siderurgico.

« Rileva di non aver avuto finora una risposta relativamente alla sua richiesta di sapere perché operai, che eseguono il suo stesso lavoro, sono classificati in una piazza superiore ».

Operaio siderurgico.

« È molto soddisfatto per la retribuzione che, asserisce, essere il doppio di quella percepita presso un'altra azienda. Naturalmente, si rende conto che la differenza è dovuta in parte al maggior impegno con cui esegue il lavoro, in quanto la minima distrazione potrebbe avere conseguenze gravissime per l'incolumità dei compagni ».

Capotreno addetto alla manutenzione gru.

« Rileva che la sua paga dovrebbe essere superiore a quella degli elettricisti che lavorano nell'officina e non sono esposti al pericolo come quelli delle gru. Infatti quelli che lavorano nell'officina hanno la XIV piazza, mentre a lui è stata assegnata la XIII.

Ha già reclamato tramite la commissione interna, ma non gli è stata data soddisfazione. Così pure è avvenuto di un suo reclamo circa il passaggio alla categoria di ” equiparato” che dovrebbe spettargli e che non gli viene riconosciuta ».

Elettricista, addetto alla manutenzione.

« Fa parte di un gruppo di 14 elettricisti che sono stati trasferiti al servizio gru con una diminuzione di paga, per passaggio dalla XIV alla XIII piazza. Afferma di non rendersi conto del perché di questa diminuzione. Non si è ancora rivolto alla commissione interna.

Non sa l'ammontare della sua paga oraria, e non è quindi in grado di fare confronti con le tariffe sindacali e di stabilire così se si trovi in posizione di svantaggio nei confronti dei lavoratori della sua categoria ».

Tubista.

« Non ha nulla da obiettare circa la piazza che gli è stata assegnata, ma muove critiche al metodo di applicazione del sistema di classificazione, in atto presso la società, poiché talvolta le piazze assegnate non corrispondono al lavoro che un operaio esegue ».

Impiegato tecnico.

« Sa che è allo studio l'estensione del sistema di classificazione e retribuzione delle piazze anche per gli impiegati, e si augura di poter presto beneficiare dei vantaggi che presenta questo sistema rispetto a quelli finora in uso secondo i vari contratti di lavoro ».

Acquaiolo.

« Gli addetti agli alti forni giudicano di avere le piazze inferiori nei confronti di tutti i compagni che lavorano in altri reparti, soprattutto in considerazione delle condizioni di pericolosità e nocività in cui lavorano ».

Addetto calce.

« Non è soddisfatto della piazza che gli è stata assegnata in relazione al lavoro che svolge. Proviene da un'altra società che usa lo stesso sistema di classificazione a piazze. Aveva anche lì la stessa piazza; ma il lavoro era meno faticoso e pericoloso perché vi erano più operai addetti allo stesso lavoro ».

Vulcanizzatore.

« Non ritiene equo l'inquadramento nella XIII piazza per le mansioni che svolge. La classificazione assegnatagli è per lui motivo di grande delusione, in quanto si vede sorpassato nella carriera da elementi meno capaci di lui. Si è rivolto al suo capo perché lo appoggiasse in un reclamo presso la direzione, ma questi l'ha pregato di pazientare per attendere un'occasione opportuna per le sue rivendicazioni.

Non si è rivolto alla commissione interna perché questa non ha, a suo giudizio, possibilità di giudicare il suo lavoro se non attraverso un parere del capo che risulterebbe, per le ragioni esposte, negativo.

Gli viene consigliato di non lasciarsi suggestionare dal contegno del capo e di fare i passi necessari per raggiungere una giusta valutazione del suo lavoro ».

Ingegnere meccanico.

« È preposto ad un reparto in cui lavorano 140 operai ed ha alle dipendenze 30 impiegati. Ogni lavoratore del suo reparto può parlargli senza passare per nessuna via gerarchica.

In specie, qualora si tratti di delucidazioni circa la "piazza", è ben contento di far esaminare all'interessato la scheda personale dalla quale risultano gli estremi di computo della piazza stessa. Eventualmente procede a una verifica in modo da poter eliminare qualsiasi errore di calcolo, oggetto di possibili sperequazioni ».

Minatore.

« È adibito alla spezzettatura del cemento che deve essere usato dagli addetti alla manutenzione.

Dichiara di essere finalmente, per la prima volta, contento del suo lavoro. Le sue precedenti occupazioni sono sempre state malsane, mal retribuite e non offrivano nessuna sicurezza di continuità ».

Addetto ai ricambi elettrici.

« È soddisfattissimo di far parte delle maestranze della società. Ritiene che vi sia un errore da parte della direzione nell'assegnazione della piazza, in quanto aveva già la IV e recentemente è stato retrocesso alla III. Si riserva di chiedere delucidazioni per mezzo della commissione interna ».

CAPITOLO II

L'INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI NELLA REALTÀ AZIENDALE

Sommario: 5. - *Premessa.* 6. - *L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie.* 7. - *L'applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale intermedi o equiparati.* 8. - *L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie.* 9. - *Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende.*

5. - Premessa.

Il capitolo è dedicato alle situazioni riscontrate dalla Commissione parlamentare in materia di inquadramento dei lavoratori nelle aziende.

L'ampia documentazione riportata nel 6° paragrafo conferma che, per quanto concerne le qualifiche operaie, la esemplificazione delle mansioni, contenuta nella maggior parte dei contratti nazionali di categoria, non è sufficiente a prevenire motivi di lamentela da parte del lavoratore per errori di inquadramento o per evasioni alle regolamentazioni vigenti.

Per altro, numerosi sono coloro, tra gli operai, che affermano di essere inquadrati in una categoria non corrispondente a quella prevista contrattualmente per le mansioni che esplicano, per cui ricorre sovente, da parte degli interessati, la lamentela che le stesse mansioni vengono espletate da lavoratori aventi diverso inquadramento.

La documentazione raccolta nel 7° paragrafo pone in luce, a parte le diffuse lamentele per errori di inquadramento, la notevole difficoltà che spesso, obiettivamente, s'incontra nel distinguere i limiti della categoria degli intermedi o equiparati sia dalla qualifica impiegatizia che dalla qualifica operaia.

Anche per quanto concerne la qualifica impiegatizia, la documentazione, che la Commissione parlamentare ha raccolto e che viene riportata nell'8° paragrafo, s'impenna sulle lamentele degli interessati in ordine alle evasioni alle regolamentazioni vigenti ed agli errori in cui incorrerebbero i datori di lavoro nell'applicare le norme relative all'inquadramento.

Lo sviluppo tecnico degli impianti e l'introduzione, sia pure in misura circoscritta, dei sistemi di automazione, hanno determinato, secondo il parere espresso da molte aziende, come risulta dalla documentazione riportata nel 9° paragrafo, variazioni spesso rilevanti nel campo delle qualifiche, in quanto i nuovi sistemi ed i nuovi macchinari hanno comportato la necessità di una diversa qualificazione del personale, con un conseguente spostamento verso le qualifiche e le categorie più elevate dei lavoratori addetti.

6. - L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche operaie.

Dal colloquio con la direzione di una *azienda meccanica* del *Piemonte* si rileva:

domanda: « L'unica cosa che gli operai lamentano è che come paga siete superiori al contratto, ma come qualifica avete preferito istituire il qualificato provetto, mentre i lavoratori vi hanno chiesto a suo tempo un aumento di specializzati ».

risposta: « Qualcuno riteneva di essere uno specializzato, ma la ditta non l'ha ritenuto idoneo ».

domanda: « Gli operai ne fanno una questione di prestigio. Questo è un problema interno d'incasellamento ».

risposta: « Quelli che sono inquadrati come qualificati provetti, sono veri operai qualificati che hanno un'abilità particolare, passarli specializzati vorrebbe dire sollevare una questione di prestigio da parte di altri. La qualifica di provetto è stata istituita con il contratto Spinelli del '44. In un certo senso fu colmata una lacuna; dopo di allora non se ne è più parlato nei contratti e non si è saputo se fosse una cosa accantonata o meno ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *azienda meccanica* della *Lombardia* si rileva:

« A nostro parere, gli operai della ditta dovrebbero avere tutti la qualifica di specializzato. Non erano mai stati fatti i passaggi di categoria che sono avvenuti dopo le nostre insistenze, senza obbligo del capolavoro per

gli operai, a cui, però, la direzione ha dato il minimo di paga della categoria ».

Un operaio di un'*azienda meccanica della Lombardia* ha dichiarato:

« Sono operaio qualificato nichelatore e lavoro nella ditta da 26 anni. Sono stato liquidato nel 1944 perché sono dovuto andare in Germania; sono tornato nel '45 e sono stato messo alle dipendenze di un capo reparto. Alla morte di questi ho sempre diretto io il reparto, ma la paga è sempre di 30.000 lire al mese, non è mai venuto un chimico, faccio tutto io e non mi aumentano la paga. Quando era vivo il capo reparto, questi mi dava 5.000 lire a Pasqua ed altrettanto a Natale. Ormai ho 45 anni e fra qualche anno, data l'età, mi manderanno in pensione. Tutti conoscono la mia situazione: da 5 anni sono responsabile del reparto e rimango sempre operaio qualificato. Non percepisco alcuna indennità per lavori nocivi ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda meccanica di Milano* si rileva:

« Una questione molto spinosa è quella delle qualifiche. La qualifica non è riconosciuta neppure a chi dimostri di avere delle capacità. Per esempio, alla rettifica c'è sempre stato un operaio specializzato e quando questi se ne è andato, al suo posto è subentrato un altro operaio che, dopo due anni, non ha ancora avuto la qualifica di specializzato. Dal giorno in cui, per il riconoscimento della qualifica, questo lavoratore ha mosso causa alla ditta, questa non gli ha più corrisposto alcun aumento di paga.

La ditta afferma che se pure la Corte lo considerasse operaio specializzato, per la società continuerà a rimanere operaio qualificato. Andando avanti così, la fabbrica diventerà il nemico del lavoratore. Lavorando infatti dalle 11 alle 14 ore al giorno, con le paghe sempre troppo basse, senza soddisfazione, praticamente si diventa nemici della fabbrica. Questo è un problema psicologico che deve essere esaminato ».

Un operaio di un'altra *azienda meccanica della Lombardia* ha dichiarato:

« Sono manovale specializzato in meccanica media. Sono entrato in ditta nel 1946, come reduce, e non sono stato aiutato per nessun motivo. Mi hanno assunto come manovale e mi sono adattato; ma ho sempre lavorato come operaio ai torni, alle frese, alle pialle; ho cambiato tre reparti. I capi dicono che sono sempre a casa ammalato e che non sono un buon operaio; ma ogni volta che rimango a casa ho il regolare certificato medico,

e poi, in questi ultimi due anni sono stato ammalato solo pochi giorni. Negli anni precedenti ho subito tre operazioni: all'appendice, alle tonsille ed al setto nasale.

Percepisco 45.000 lire al mese. Ho chiesto al capo di avere una qualifica superiore. Da due anni sono in questo nuovo reparto e non ho avanzato alcuna richiesta di promozione. Quest'anno, essendo da 10 anni in ditta, ho diritto al premio di 125 ore (dopo 20 anni danno un premio di 250 ore). Per il resto non mi posso lamentare. Ho fatto intervenire anche la commissione interna, per la mia questione, ma senza esito ».

Ecco quanto ha dichiarato un operaio di un'*azienda del settore meccanico del Veneto*:

« All'officina meccanica siamo in 12 operai. In molti, noi dell'officina, facciamo il lavoro da operai qualificati e siamo invece considerati come manovali, non ci consentono nemmeno di fare la prova d'arte. Gli aumenti di merito, inoltre, vengono assegnati a chi è più simpatico alla direzione. Noi siamo demoralizzati anche da un altro fattore e cioè dalla differenza di trattamento tra gli impiegati e noi. Ci dovrebbero essere più provvidenze per gli operai in quanto siamo quelli che sostengono l'azienda ».

Dal colloquio con alcune lavoratrici della stessa *azienda* si rileva:

I Operaia: « Sono stata assunta con contratto a termine; da qualche mese sono "passata in pianta stabile" e non ho avuto mutamento di qualifica. Appartengo alla terza categoria, sebbene svolga il mio lavoro alla linea di montaggio, lavoro a cui sono addette altre lavoratrici classificate con la seconda categoria.

Ho chiesto il passaggio di qualifica, ma mi è stato risposto che ho avuto il vantaggio di "passare in pianta stabile".

L'inquadramento in organico è avvenuto a seguito di protesta da parte della commissione interna, poiché, avendo il mio lavoro carattere continuo, il contratto a termine non era ammissibile.

Altre lavoratrici, invece, pur svolgendo le mie stesse mansioni, non sono state ancora inquadrate ».

II Operaia: « Lavoro al reparto contatori ed esercito le mansioni dell'integratore. A volte sono addetta alla bobina voltometrica. Sono stata sempre in questo reparto.

Ritengo che, per le mansioni che svolgo, avrei diritto alla qualifica superiore di operaia di 2^a; del resto la gran parte delle mie colleghe hanno tale qualifica. Sono in pianta stabile ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda del settore meccanico della Liguria si rileva:

« Debbo dire che, a parte quelli che vengono assunti come manovali coi minimi di paga, vi è del personale, assunto come operaio qualificato, che anche dopo la prova percepisce il minimo.

Però l'aspetto più grave è che vengono assunti giovani della scuola apprendisti come aiutanti, e cioè come manovali specializzati.

Abbiamo un certo numero di questi giovani che lavorano da 2-3 anni, facendo lavoro da operai specializzati; poiché non raggiungono i 19 anni di età, la direzione non vuole riconoscere loro la qualifica di specializzato. La direzione non ritiene che un operaio a 19 anni possa essere qualificato, come pure che a 25 anni possa essere specializzato. Abbiamo lavoratori che da 4-5-6-7 anni fanno lavoro da operaio specializzato, e la direzione non vuole riconoscere loro la qualifica di specializzato, in considerazione del fatto che c'è già il 25% di operai specializzati, non desiderando avere un'inflazione di questa categoria ».

risposta: « Il passaggio temporaneo di mansioni non è considerato né agli effetti della qualifica né agli effetti retributivi, e ciò si riflette anche sul cottimo ».

risposta: « Da noi i salari sono tutti superiori ai minimi di paga ».

risposta: « Le assunzioni da noi avvengono con il minimo di paga, e anche da noi trascorre un lunghissimo tempo prima che una categoria superiore sia riconosciuta, anche se l'operaio esegue lavori di quella categoria ».

domanda: « Nel contratto di lavoro c'è un'indicazione generica sul tipo di lavoro che deve fare l'operaio specializzato, e poi ci sono delle esemplificazioni. Volevo sapere se le lavorazioni indicate, per l'operaio specializzato, nel contratto vengono considerate in un'altra categoria. Nel contratto è indicato molto chiaramente quale è il lavoro del qualificato e dello specializzato ».

risposta: « Il contratto stabilisce che quelli addetti alle lavorazioni su macchine utensili sono specializzati. Da parte della direzione non si tiene conto di questo. Abbiamo operai addetti al montaggio o alla prova dei motori che sono ancora operai qualificati.

Il fatto per noi più preoccupante, e che costituisce anche una forma graduale di declassamento per la qualifica del lavoro, è il ritardare la possibilità, per i lavoratori, del passaggio alla categoria superiore, senza tener conto poi che al qualificato, che svolge lavoro da specializzato, l'utile di cottimo non viene dato in base al tempo che egli risparmia come operaio qualificato.

Se invece un operaio specializzato fa il lavoro da operaio qualificato, i minuti che risparmia dovrebbero essergli retribuiti come operaio specializzato e non come qualificato. La direzione invece afferma che, anche se il coefficiente è minore, ha poca importanza, perché, essendo specializzato, può rendere molto più del qualificato ».

Dal colloquio con alcuni lavoratori di *aziende meccaniche della Liguria* si rileva:

Addetto magazzino.

« Non è soddisfatto della sua qualifica. Le mansioni da lui svolte erano prima affidate ad un impiegato, e ritiene di aver diritto alla categoria impiegatizia. È stato assunto come manovale specializzato nel 1948 e gli è sempre stata mantenuta tale qualifica ».

Ponteggiatore.

« C'è la questione della valutazione della mano d'opera, in quanto vi è la tendenza, da parte della direzione, a declassare gli operai qualificati. Parlo, soprattutto per quelli nuovi assunti, i quali, pur avendo una qualifica, vengono inquadrati come manovali specializzati ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda metallurgica della Lombardia* si rileva:

« Vi sono parecchi casi di operai che già da anni svolgono mansioni superiori alla categoria a cui sono assegnati. Anche nei reparti di produzione un operaio che svolge funzioni da primo controllo, sindacalmente dovrebbe appartenere a questa categoria; invece viene considerato secondo controllo. Quando la sua posizione è stata segnalata, la direzione ha detto in un primo tempo che il lavoratore non svolgeva mansioni di primo controllo e lo ha poi spostato in altro reparto. Nelle squadre di manutenzione dei vari turni, vi sono molti operai, classificati manovali specializzati, che dirigono e si assumono da soli la responsabilità di determinate manutenzioni. Ad essi viene negato sistematicamente il passaggio non solo ad operaio specializzato, come meriterebbero, ma anche lo stesso passaggio ad operaio qualificato ».

Dal colloquio con un operaio della stessa *azienda*:

« Nel mio reparto siamo in parecchi che dovremmo passare al 1° gruppo, ed invece siamo ancora nel 2°. Inoltre mi dovrebbero corrispondere l'inden-

nità di caloria. Io ho sempre lavorato, da 30 anni, al fuoco ed è un lavoro continuo, giorno e notte. Nel mio reparto ci sono il 1° e il 2° gruppo e c'è un po' di differenza, perché nel primo gruppo si prende qualcosa di più. Per il resto c'è qualche diversità per il premio di rendimento che per noi operai è proprio misero; per i capisquadra è il doppio del nostro, anche se c'è un minimo di differenza sulla paga base ».

E dalla memoria presentata dalla direzione della stessa *azienda*:

« Le retribuzioni, fissate dai contratti collettivi di lavoro, in rapporto alle effettive mansioni e qualifiche, sono rigidamente osservate e superano di fatto in ogni caso i minimi contrattuali.

In caso di cambiamento di mansioni per gli operai siderurgici, i relativi aumenti di retribuzione sono immediati, in quanto per tali lavoratori è in vigore l'istituto delle paghe di posto che comporta automaticamente l'attribuzione della paga corrispondente al posto di lavoro occupato. Per i meccanici, invece, se si tratta di effettivo mutamento di mansioni (esempio: un manovale comune assegnato a compiti di carropontista) il passaggio è immediato. Se, viceversa, trattasi di perfezionamento delle qualità tecniche nell'ambito di uno stesso mestiere (esempio: passaggio di un aggiustatore da operaio qualificato ad operaio specializzato) i passaggi di categoria vengono attuati previ accurati esami, integrati anche da una prova d'arte, sempreché, esistendo le necessarie esigenze di lavoro, l'operaio sia idoneo alla qualifica superiore ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda del settore metalmeccanico dell'Italia centrale* si rileva:

domanda: « Ci è stato detto che qualche operaio o gruppi di operai sarebbero addetti a mansioni superiori a quelle inerenti la loro qualifica. Avete nulla da dire in proposito? Per esempio, è stato osservato che vi sono dei periti industriali, dei geometri, che svolgono mansioni da impiegati e dovrebbero, quindi, avere la qualifica per lo meno di impiegati di II categoria ed invece sono trattati come operai. Ci è stato riferito, inoltre, che la direzione, nell'assegnazione delle qualifiche, si dimostrerebbe piuttosto rigida ».

risposta: « In linea generale, nei riguardi delle qualifiche, noi abbiamo la sensazione, direi quasi la certezza, di avere semmai esagerato nel concedere le qualifiche.

Abbiamo eccedenza di specializzati rispetto ai manovali: la tabella stessa dimostra che abbiamo abbondato nell'assegnazione delle qualifiche.

Per quanto riguarda i diplomati, questi vengono assunti come operai e fanno gli operai per imparare direttamente il lavoro che sono destinati a dirigere. Questi rimangono operai per circa un anno e qualche volta anche di più, ma indubbiamente il perito industriale è destinato a diventare impiegato di II categoria o ad essere licenziato ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda metallurgica dell'Italia centrale si rileva:

« Un altro grave problema è quello delle qualifiche; perché non è giusto che un operaio con un lavoro di responsabilità in un reparto abbia la stessa qualifica di uno addetto alla pulizia. Questo è considerato da tutti un fatto veramente abominevole ».

Dalle dichiarazioni di alcuni lavoratori di un'azienda del settore estrattivo dell'Emilia:

I Operaio: « È addetto al controllo dei giacimenti. Il lavoro della squadra consiste nel mettere in produzione e nel tenere regolati i pozzi risultati positivi. Lamenta di essere considerato operaio comune, mentre svolgerebbe mansioni da operaio qualificato ».

II Operaio: « Si lamenta perché, pur svolgendo lavoro di dattilografo e di archivista, è considerato operaio comune.

Afferma che vi sono altre persone che non sono inquadrati nella categoria alla quale effettivamente apparterebbero ».

III Operaio qualificato: « Ritiene di non essere considerato adeguatamente perché dovrebbe, a suo parere, essere inquadrato tra gli specializzati. Percepisce comunque 15 mensilità, come è previsto per tutti i petrolieri dal contratto nazionale ».

Dalla dichiarazione della commissione interna della stessa azienda:

domanda: « Avete una convenzione speciale? ».

risposta: « Sì, e le varie norme in essa contenute vengono applicate. Si verifica però che molti operai svolgono mansioni superiori alla loro qualifica, ma non vengono retribuiti come si converrebbe in base a tali loro prestazioni.

La direzione ignora o fa finta di ignorare tale stato di cose ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'azienda del settore estrattivo della Toscana:

domanda: « Che cosa vi è stato negato? ».

risposta: « Abbiamo chiesto che i lavoratori che svolgono una determinata mansione, siano inquadrati nella categoria loro spettante; la direzione risponde che manca il tempo per farlo, e poi toglie gli operai dal loro posto per mandarli a lavorare nel piazzale ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda mineraria della Toscana risulta:

« Tanto per le retribuzioni come per i passaggi di categoria, vi è l'assoluto rispetto dei minimi e delle norme contenute nei contratti di lavoro e negli accordi sindacali.

In particolare, per ciò che si riferisce all'assegnazione degli operai alle categorie sindacali, si desidera sottolineare il criterio di larghezza seguito in questo campo dalla direzione, che ha riconosciuto ad oltre il 50% del proprio personale la categoria e la corrispondente qualifica di intermedio, operaio specializzato e qualificato ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'azienda mineraria sempre della Toscana è risultato quanto segue:

« Come è noto, le qualifiche degli operai in genere sono: operaio specializzato e manovale specializzato. Nei contratti collettivi prima vi era: operaio specializzato, qualificato e manovale. Ora, nel redigere i contratti di lavoro, nel 1936, si introdusse erroneamente la dizione: manovale specializzato, che induce i lavoratori a ritenere che l'aiuto minatore, e cioè colui che non è ancora minatore, è trattato dall'industria come manovale comune; invece no, è trattato come operaio di seconda, ma non qualificato. In ogni caso, perciò, al minatore deve essere sempre affiancato un manovale ».

Il titolare di una salina delle Puglie ha dichiarato:

« Ai miei dipendenti non concedo passaggi di categoria, né scatti paga e né premi di anzianità. Praticamente i miei dipendenti conservano sempre la qualifica con la quale sono stati assunti ed il salario corrispondente ».

Dal colloquio con un operaio della stessa salina si rileva:

« Sono operaio comune e ricevo quindicinalmente un salario di L. 36.000. Prima ero operaio temporaneo; solo da pochi anni sono passato nei ruoli

con la qualifica di operaio comune. In effetti svolgo le mansioni di conduttore dei motori elettrici e, quindi, di operaio qualificato. Devo dire, però, che al concorso interno per operaio qualificato sono caduto nella prova teorica ».

La direzione di un'*azienda mineraria* della *Sicilia* ha dichiarato:

« Nell'assegnazione alle categorie l'azienda agisce con criteri di riconosciuta larghezza. Questa situazione risulta dal prospetto esibito, dal quale si rileva che rispetto agli operai specializzati e qualificati, la manovalanza comune, nella forza totale della miniera, rappresenta il 12,0% mentre, com'è ovvio, nelle miniere di zolfo la manovalanza comune costituisce la massa preponderante.

I passaggi di categoria avvengono non appena si verificano i relativi passaggi di mansioni.

Talvolta la commissione interna chiede la promozione di qualche lavoratore, ma ciò avviene per il desiderio del lavoratore di ottenere un aumento della retribuzione, e non perché non sia stata riconosciuta la qualifica corrispondente alle mansioni disimpegnate. Infatti, in tale maniera, non si sono mai avute contestazioni in sede sindacale né vertenze ».

Dalla dichiarazione di un operaio dipendente da un'*azienda mineraria* della *Sardegna*:

« Spesso esplica mansioni di perforatore ma gli viene corrisposta in ogni caso la paga di manovale; più volte ha chiesto l'attribuzione della qualifica ma i dirigenti hanno risposto di attendere. Il lavoro che deve eseguire è duro e faticoso; tuttavia i superiori non fanno osservazioni se a volte non riesce a mantenere, per tali ragioni, il ritmo richiesto ».

Dal colloquio con un operaio di un'altra *azienda mineraria* della *Sardegna* si rileva quanto segue:

« Vi sono specializzati che fanno i manovali e manovali che fanno lavori da specializzati ».

domanda: « Nel caso che l'azienda faccia svolgere a specializzati mansioni di manovale, corrisponde loro le paghe da specializzati? ».

risposta: « Sì, e l'azienda lo fa per non assumere altri manovali. L'azienda però non retribuisce come operai specializzati i manovali ai quali fa svolgere tali mansioni. Io sono stato assunto come tubista e sono inquadrato nella seconda categoria. Spesso però mi chiamano a svolgere mansioni superiori

come forgiatore o riparatore di macchine. Quando ho chiesto il passaggio alla categoria superiore, il direttore mi ha risposto che la mia paga è già troppo elevata in relazione alle mansioni che svolgo ».

La direzione della stessa *azienda mineraria* ha dichiarato:

« Conferiamo la qualifica di perforatore soltanto ai lavoratori che, dopo un periodo di tirocinio, sono in grado di compiere il lavoro con sufficienti capacità. In aggiunta alla paga contrattuale di operai specializzati, corrispondiamo ai perforatori un'indennità di lire 1.800 per metro a tutti indistintamente, in quanto sotto il profilo della difficoltà del lavoro sono tutti sullo stesso piano, non esistendo difformità nella natura della roccia ».

La direzione di uno *stabilimento chimico* della *Lombardia* ha dichiarato:

« Una caratteristica da segnalare è il grande ammassamento degli operai nelle qualifiche superiori.

Circa il 90%, infatti, è sindacalmente inquadrato negli specializzati e nei qualificati; ciò è particolarmente significativo quando si consideri che quello di gommaio è un mestiere di facile apprendimento, non richiedendo preparazione od attitudini speciali, e ciò ha naturalmente molta importanza anche dal punto di vista retributivo ».

Dalla relazione presentata da un'*azienda del settore chimico* della *Toscana* risulta:

« I passaggi di categorie vengono disposti in correlazione ai mutamenti di mansione. La larghezza cui l'azienda si ispira nell'imposizione delle categorie esclude che la materia dia motivo a controversie. Talvolta la commissione interna, nel rappresentare la posizione particolare di qualche lavoratore, è spinta più dal desiderio di assecondare l'aspirazione del lavoratore stesso a vedere migliorata la propria situazione economica che non da un effettivo mancato riconoscimento della qualifica in relazione alle mansioni esercitate, tant'è che non abbiamo mai avuto, al riguardo, contestazioni in sede sindacale né alcuna vertenza ».

Dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento chimico* del *Lazio* è risultato quanto segue:

domanda: « Come avvengono i passaggi di categoria? ».

risposta: « Per esempio: c'è l'operaio che lavora nel reparto chimico, quando entra nel reparto meccanico deve cominciare da capo. Ma rimane

sempre nella sua qualifica. Normalmente, però, l'operaio che ha già una qualifica non viene spostato; più facilmente si sposta il manovale ».

domanda: « In questo senso qui sarebbe utile l'intervento della commissione interna ? ».

risposta: « La commissione interna è intervenuta in casi rarissimi, perché siamo noi stessi a non darle alcuna possibilità di prendere lo spunto per attaccarci.

I trasferimenti possono essere effettuati fino ai manovali specializzati; per alimentare una macchina non c'è bisogno di avere una grande qualifica ».

Un componente della commissione interna di un'*azienda tessile della Lombardia ha dichiarato:*

« L'azienda rispetta tutti i contratti, e anche nell'attribuzione della qualifica è abbastanza generosa. Noi ve ne possiamo dare prova in quanto nel reparto velluti per il 60%, gli operai sono specializzati, mentre il contratto prevede che siano tutti qualificati ».

Dal colloquio con un operaio di un'*azienda di trasporti in concessione della Lombardia* si rileva quanto segue:

« Vi sono lavoratori che hanno la qualifica di operaio, ma svolgono il lavoro degli impiegati con la retribuzione relativa alla qualifica che ricoprono e non alle mansioni che svolgono ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di un'*azienda di trasporti marittimi della Liguria:*

« La regolamentazione contrattuale corrisponde a quella interconfederale, però, per effetto dell'art. 8 delle norme transitorie del contratto aziendale, tutto il personale, eccetto due elementi, riveste la qualifica di operaio specializzato ».

Dal colloquio con la commissione interna della *Manifattura tabacchi di Firenze:*

domanda: « Le vostre qualifiche, quali sono ? ».

risposta: « Abbiamo le seguenti qualifiche: operaio specializzato, qualificato e comune ».

domanda: « Avete una tabella, dalla quale si desumano le mansioni dello specializzato e del qualificato ? ».

risposta: « Lo specializzato è assunto mediante concorso, attraverso una prova di merito: chi vuol diventare specializzato può partecipare a questo concorso.

È difficile che gli specializzati esplichino proprio le loro mansioni; in genere fanno di tutto ».

domanda: « È rispettata la tabella che fissa le mansioni del qualificato e del comune ? ».

risposta: « Sì, abbastanza. In ogni caso, come commissione interna, non possiamo intervenire, in quanto il regolamento stabilisce così ».

Dal colloquio con i singoli lavoratori della stessa *Manifattura tabacchi* è risultato quanto segue:

domanda: « Quale mansione esercita ? ».

1° *Operaio:* « Faccio il facchino; per venire a Firenze ho dovuto rinunciare alla seconda categoria che a quel tempo non esisteva, ora però che tale categoria esiste, non mi spiego perché non mi venga assegnata ».

2° *Operaio:* « Vorrei fare presente che vi sono quattro operai, tutti di terza categoria, vale a dire operai comuni, i quali lamentano che non hanno una qualifica corrispondente al lavoro che svolgono; e questo è importante non soltanto per la questione della paga, ma soprattutto per quella della pensione. Inoltre si adibiscono lavoratori a mansioni superiori per periodi illimitati, con la conseguenza che possono essere retrocessi alla categoria di provenienza, non appena venga a cessare la necessità del lavoro che ha richiesto lo spostamento ».

3° *Operaio:* « Avendo esplicito mansioni di qualificato, feci domanda di passaggio di categoria; la direzione non me l'ha accettata, quindi sono rimasto di terza categoria. Tuttora sono alla torrefazione del trinciato, una mansione che comporta una certa responsabilità ».

Dal colloquio con un lavoratore, dipendente da un ristorante della *Lombardia:*

« La nostra categoria è disunita e non è ben qualificata. Oggi viene uno dalla campagna, viene assunto, incomincia a fare il lavatazze e poi riesce a fare il barista di prima e di seconda, acquistando tale qualifica anche se non sa fare praticamente niente.

Fare il cameriere è un'arte. Uno di noi che ha studiato lingue, che ha buona presenza, che ha una certa dimestichezza con le regole dell'etichetta

e con l'arte di servire il cliente, entra in un albergo e non ha una qualifica soddisfacente ».

Dal colloquio con un dipendente da un'*azienda commerciale* del *Lazio* si rileva quanto segue:

Fattorino: « Sono da 10 anni nell'azienda, e benché la mia qualifica sia quella di fattorino, svolgo mansioni di falegname per la manutenzione del negozio ed anche per la casa e la villa del proprietario; quindi dovrei essere considerato operaio specializzato. Ricevo "fuori busta" 5.000 lire al mese, come tutti gli altri fattorini ».

7. - L'applicazione delle norme contrattuali per gli appartenenti alla qualifica speciale intermedi o equiparati.

Dalla dichiarazione di un operaio di una *azienda metalmeccanica* del *Piemonte*:

« È caposquadra con la qualifica di equiparato dal 1947. È entrato allo stabilimento come apprendista a 18 anni; è andato a fare il militare, è rientrato come muratore e poi è passato caposquadra muratore. Ha frequentato le scuole tecniche operaie. Guadagna sulle 75.000 lire al mese ed è di seconda categoria. Ritene però, in base al lavoro che svolge, che dovrebbe essere riqualificato, dato che disegna i forni. Afferma che se lavorasse nelle imprese avrebbe la qualifica di impiegato ».

Un dipendente di un'*azienda meccanica* della *Lombardia* ha dichiarato:

Equiparato: « Abbiamo avuto una agitazione, 3 o 4 anni fa, per il passaggio ad equiparati. La retribuzione non è variata, però vi sono altri vantaggi.

Il nostro contratto non è redatto in termini chiari e la direzione può approfittarne.

Un po' la colpa è anche nostra, perché la questione degli equiparati non è stata mai sentita e noi non siamo appoggiati ».

Dal colloquio con una lavoratrice di un'*azienda meccanica* della *Liguria* si rileva:

Addetta bollette cottimi: « È stata assunta da tre anni ed ha la qualifica di equiparata. Si duole di non essere stata ancora passata alla categoria impiegati. È anche stenodattilografa, ma non svolge queste mansioni ».

Dal colloquio con un lavoratore dipendente da una grande *azienda chimica* della *Lombardia*:

Capo squadra: « Sono equiparato e dovrei dire che si potrebbe migliorare la nostra categoria, perché non si sa mai la nostra esatta posizione, non essendo né operai né impiegati ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una *azienda chimica* della *Campania*:

« Vi sono nello stabilimento i cosiddetti equiparati. Essi partecipano alla elezione della commissione interna operaia, della delegazione che va a discutere il contratto aziendale e poi sono amministrati col contratto collettivo aziendale impiegati. Ne consegue che nessuno seriamente si occupa di costoro ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda tessile* del *Piemonte* è risultato quanto segue:

domanda: « Che può dirci circa la questione degli assistenti che aspirano, più che ad essere degli equiparati, ad essere inquadrati come impiegati ? ».

dirigente: « Ce n'è una parte che lo meriterebbe ed una parte, purtroppo, che non è matura ».

domanda: « Esiste la qualifica di aiutante assistente ? ».

risposta: « Appartiene agli equiparati B, cioè di secondo grado. Noi ne abbiamo anche troppi, abbiamo dei capi per ogni reparto; c'è anche il capo manutenzione. Poi abbiamo un capo sala per turno, assistenti, aiuto assistenti per ogni turno, maestre in torcitura e filatura. Non possiamo fare di più ».

domanda: « L'assistente, perché non lo qualificate impiegato, come è stato fatto in alcune aziende ? ».

risposta: « Oltre al capo sala c'è un capo reparto; se l'assistente fosse impiegato non ubbidirebbe più neanche al capo che veramente ha la responsabilità del reparto ».

domanda: « Mi pare che il rapporto tra tecnici ed operai è aumentato in favore dei tecnici ».

risposta: « Si dovrebbe arrivare a quel punto; noi dovremmo praticamente arrivare al punto di avere dei periti, che dovrebbero quasi far andare

avanti le macchine da sole. Noi non possiamo farlo, specialmente con i nostri articoli. Si cambia articolo da un giorno all'altro, o magari anche in mezza giornata, e una partita va e l'altra non va. C'è bisogno degli assistenti per i cambiamenti, per gli ingranaggi, ecc. ».

Dalla memoria dell'*Unione Industriali Biellese*:

« In deroga a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro 6 dicembre 1950, che classifica gli assistenti e gli aiuto-assistenti nelle categorie speciali ed intermedie, a detti lavoratori viene riconosciuta — nel biellese — la qualifica impiegatizia.

Per detto motivo la tabella delle categorie e dei gradi degli impiegati comprende due gradi (categoria II - grado C e categoria *A-bis*) inesistenti nella tabella nazionale ».

8. - L'applicazione delle norme contrattuali per le qualifiche impiegatizie.

Dal colloquio con un impiegato di un'*azienda metallurgica dell'Italia centrale*:

« Desidero sottoporre alla Commissione la particolare situazione di incertezza che esiste nel settore impiegatizio, riguardo alle prospettive di carriera.

In questi ultimi anni c'è stato un continuo ripetersi di trasferimenti, di declassamenti, che hanno tolto all'impiegato la tranquillità necessaria per attaccarsi al lavoro.

C'è inoltre una situazione di particolare disagio, dovuta al fatto che numerosissimi dipendenti, pur avendo il titolo di studio e svolgendo mansioni di impiegati, non vengono inquadrati nella categoria impiegatizia e rischiano di essere licenziati se rivendicano il riconoscimento della qualifica.

Ci sono una decina di periti industriali, che, assunti da parecchio tempo, vengono pagati da operai pur svolgendo mansioni di impiegati.

Altri sono stati addirittura declassati ».

Dal colloquio con un impiegato di uno *stabilimento navalmecanico della Liguria*:

« Si dichiara avvilito per non aver ottenuto in 10 anni, da quando cioè lavora al cantiere, nemmeno un passaggio di categoria, cosa che ritiene ingiusta, se considera gli avanzamenti ottenuti da colleghi adibiti allo stesso lavoro da lui svolto ».

Dal colloquio con i dirigenti dell'*Associazione Industrie elettriche lombarde trentine ed emiliane* (A.I.E.L.T.E.):

« Molte volte l'opera di una persona non è facilmente valutabile. Ma le qualifiche sono applicate con una certa larghezza; per esempio, nell'ultima categoria impiegatizia sono comprese quasi solo le vere e proprie dattilografe. Anche queste, per altro, dopo qualche anno — a meno che non rimangano proprio solo dattilografe — passano nella categoria superiore. La categoria di concetto è divisa in B1 e Bs; la categoria con mansioni direttive in A1 ed As.

È tuttavia necessario, ora, mostrarsi meno generosi nell'attribuzione delle categorie, dato che, mentre in un primo tempo alla categoria era legata solo la retribuzione, ora vi è legato il minimo di pensionamento. Il personale che lascia l'azienda, avendo raggiunto i limiti di età, percepisce come massimo il 75% della retribuzione della categoria. Si nota perciò una più accentuata aspirazione di passaggi nella categoria superiore ».

Dal colloquio collegiale con i dirigenti sindacali dei lavoratori nel settore commerciale di *Milano*:

Dirig. sind. C.I.S.L.: « Le qualifiche sono rispettate quasi da tutte le aziende ».

Dirig. sind. C.G.I.L.: « Nelle aziende si tende a qualificare abbassando le voci: una contabile viene inquadrata come aiuto-contabile, e così via ».

Dal colloquio collegiale con il *Sindacato Autonomo Assicuratori* (S.A.A.) di *Firenze*:

domanda: « Con quale criterio si procede all'inquadramento nelle varie categorie ? ».

risposta: « L'inquadramento di categoria è subordinato al possesso di titoli di studio; qualche volta si tiene conto anche delle mansioni ».

Dal colloquio con i singoli lavoratori di una *banca* della *Toscana* si rileva:

I Impiegato.

domanda: « Da quanto tempo è qui ? ».

risposta: « Dal 1941. Sono stato assunto come commesso, ma ho sempre svolto mansioni d'impiegato.

Ho da tempo fatto presente che, pur essendo stato assunto come commesso, faccio l'impiegato ma non mi è stato mai accordato il cambiamento di qualifica ».

II Impiegato.

domanda: « Quanto c'è di vero nell'affermazione che in questa azienda non è facile inquadrare il personale in base alle qualifiche? ».

risposta: « Infatti, non so neppure a quale categoria appartengo. Qui le qualifiche non esistono ».

9. - Situazione delle qualifiche a seguito delle innovazioni tecniche ed organizzative attuate nelle aziende.

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda meccanica* della *Lombardia* è emerso:

« In seguito alla introduzione di tappeti rotativi di montaggio, non occorre più una grande specializzazione per un buon numero di operai. Non occorrono, ad esempio, più donne di prima categoria; bastano quelle inquadrare nella seconda ».

Dalla relazione presentata da un'*azienda metallurgica* dell'*Italia centrale* risulta:

« Poiché le innovazioni tecnologiche ed organizzative apportate allo stabilimento sono consistite per la maggior parte nella sostituzione di impianti vecchi e sorpassati con altri più moderni, ma dello stesso genere, e nell'accentramento di quelli esistenti, negli anni 1954 e 1955 non si sono avuti in genere spostamenti di qualifica, anche perché i tipi dei prodotti sono rimasti pressoché gli stessi. Peraltro lo stabilimento risente di una forte inflazione nelle qualifiche superiori, verificatasi nel dopoguerra ».

Ecco quanto si rileva dalla relazione della direzione di una *azienda mineraria* della *Sicilia*:

« Per le particolari caratteristiche proprie dell'industria mineraria, la meccanizzazione non comporta, come conseguenza, un rilevante spostamento nelle categorie; vale l'esempio del vecchio minatore che, lasciato il piccone e la mazzetta, ha preso il martello perforatore o demolitore, conservando la categoria di qualificato.

Comunque, le proporzioni raggiunte nella qualificazione alle categorie superiori sono molto favorevoli, mentre vi è ancora da rilevare quanto sia ridotto il numero del personale con qualifica di manovale comune ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda dell'industria mineraria della Sardegna risulta:

« Le innovazioni tecnologiche ed organizzative del lavoro in miniera non hanno in genere comportato sostanziali mutamenti nelle qualifiche degli operai.

In particolare, in questa industria, infatti, le più alte qualifiche (ad esempio quella di carichino, armatore, disarmatore, minatore, ecc.), ed in conseguenza una qualificazione o specializzazione del lavoratore non possono essere raggiunte se non dopo un lungo tirocinio, che si acquista soltanto a seguito di una considerevole anzianità in lavori del sottosuolo.

Tale situazione evidenzia ancora più chiaramente le proporzioni al riguardo raggiunte presso le miniere dell'azienda, nelle quali oltre il 50% del personale ha avuto riconosciuta la specializzazione o la qualificazione ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda dell'industria mineraria della Sardegna è emerso:

domanda: « In questa azienda, da cinque anni a questa parte, si sono veramente riscontrate modifiche nelle lavorazioni e nel processo di produzione? Sono state introdotte macchine nuove che hanno notevolmente cambiato i sistemi di perforazione, trasporto, ecc., in modo tale da richiedere una diversa capacità ai lavoratori? ».

risposta: « Sì, l'impianto dei crivelli è tutto nuovo; questo non è che richieda un lavoro maggiore da parte degli operai, ma richiede una maggiore attenzione in quanto si tratta di meccanismi automatici, e uno sbaglio potrebbe far andare male tutta la produzione ».

domanda: « In seguito a tali innovazioni si sono modificate le qualifiche degli operai? Sono stati promossi o declassati? ».

risposta: « Sempre per la laveria, i crivellanti e gli ingrassatori sono rimasti operai comuni; inoltre, ultimamente, 18 persone sono state trasferite ai servizi ausiliari ed è stato abolito il terzo turno alla laveria. Ora, mentre sono stati allontanati questi 18 uomini, sono stati immessi nella conduzione delle macchine non più operai comuni, ma operai specializzati, quali meccanici e saldatori, che fanno oggi il lavoro del conduttore; mentre prima vi era il conduttore, e il meccanico interveniva per le riparazioni, ora vi sono

soltanto, in alta percentuale, meccanici o saldatori che fungono da conduttori e che fanno questo lavoro mentre la laveria è in marcia; se questa si dovesse fermare per un eventuale guasto, i predetti operai prendono gli attrezzi del loro mestiere e tornano a fare i meccanici o i saldatori. Ciò, in certo qual modo, li umilia, perché, dopo aver sacrificato 10-12 anni per diventare operai specializzati, meccanici o saldatori, ora si vedono costretti, per non perdere il posto, perfino a prendere la ramazza, a scopare per terra e a far pulizia ».

risposta: « In miniera si sono verificate trasformazioni che, però, non hanno portato ad una modifica delle qualifiche dei lavoratori; anzi si verifica che, mentre sotto il profilo del salario, i lavoratori interessati sono considerati manovali comuni, se capita un incidente per negligenza o altro, ne sono ritenuti responsabili e vengono puniti quali addetti alle macchine, e quindi come se fossero dei qualificati. Un progresso c'è, ma non è un progresso a vantaggio degli operai.

Ci sono nell'interno della miniera operai che conducono, ad esempio, l'argano, che magari sono a quel posto da cinque o sei anni, e quindi da considerare qualificati, e rimangono invece manovali. Ora noi diciamo che all'interno della miniera la qualifica di manovale dovrebbe scomparire, perché chi adopera la pala, per esempio, non dovrebbe essere più considerato manovale, trattandosi di un lavoro difficile, da specializzato, che un generico non potrebbe fare. Questa è la tesi che ha sempre sostenuto la commissione interna, nel segnalare che l'operaio che conduce l'argano e il perforatore, è in grado di trasformarsi in armatore, dovendo, in caso di estrema necessità e in mancanza di armatori, saper mettere anche i puntelli per salvarsi. Quindi questi nostri operai dovrebbero automaticamente acquistare la qualifica perché ne hanno acquistato la capacità. La miniera è quella che è, e all'interno soltanto il 3 o il 4 per cento degli operai possono essere adibiti unicamente al lavoro corrispondente alla loro qualifica.

L'introduzione di mezzi meccanici moderni all'interno della miniera non ha portato ad un reale progresso, perché la produzione è rimasta quasi la stessa; ha portato ad alienare del personale, a mandarlo fuori, a squalificarlo ».

Dalla relazione presentata da un'azienda chimica della Lombardia:

« Anche nell'interno delle categorie impiegate ed operaie vi è stata una costante lievitazione verso le più alte qualifiche, sulla quale ha certo influito anche la maggiore complessità dei mezzi di produzione e conseguentemente la necessità di una maggiore qualificazione dei lavoratori ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda tessile* del Piemonte è emerso:

domanda: « Qui una tessitrice addetta a due telai dovrebbe avere una qualifica speciale, perché il fatto stesso che è addetta a due telai sta a significare che si tratta di un'operaia più capace.

Nell'industria metalmeccanica le innovazioni tecnologiche hanno portato spesso delle modifiche nella qualifica professionale; invece nell'industria tessile questo non avviene ».

risposta: « È sempre una tessitrice, in definitiva ».

domanda: « Voi avete detto che potete mettere a due telai soltanto tessitrici di provata capacità; perché, allora, questo non deve giocare sulla qualifica ? ».

risposta: « Direi piuttosto che si mette gente che abbia una certa prestanza ».

domanda: « Oggi una delle tesi ricorrenti in Italia sostiene che, col miglioramento tecnologico, con l'automatismo, ci sarà bisogno di maestranze speciali; altri invece sostengono il contrario. Secondo voi esiste questo problema ? ».

risposta: « No, attualmente no ».

domanda: « Ma devono avere maggiori qualità delle altre ».

risposta: « Non è mica detto, come capacità professionale ».

risposta: « Tutte le tessitrici che abbiamo, anche quelle la cui capacità lascia a desiderare, sono in grado di condurre due telai, salvo che non siano troppo anziane ».

risposta: « Abbiamo fatto un'inchiesta su 94 tessitrici; ebbene, circa una settantina erano abili, secondo il parere del capo, a tenere due telai. Comunque, naturalmente, sono le migliori, ma non è il caso di parlare di avanzamento di qualifica ».

Dal colloquio con un rappresentante della categoria dei macchinisti ferroviari di un *Deposito smistamento* dell'Italia meridionale:

« Nelle ferrovie si utilizzano gli aiuto-macchinisti per le mansioni proprie di macchinisti, senza corrispondere loro la paga del macchinista e dando soltanto la indennità speciale.

Si vuole estendere molto l'applicazione nelle macchine dell'apparecchio chiamato "l'uomo morto", che serve a sostituire l'aiutante macchinista. Per quanto possa essere efficiente il detto apparecchio, non lo è mai quanto

l'uomo responsabile e competente. Non riteniamo affatto opportuno, perciò, che si sostituiscano gli aiutanti macchinisti con "l'uomo morto", perché quattro occhi vedono meglio di due. A parte poi il fatto che "l'uomo morto" diminuirebbe la utilizzazione di personale e ciò, con l'attuale disoccupazione, non è consigliabile ».

Dal colloquio con la direzione dello stesso *Deposito smistamento*:

« L' "uomo morto" è un apparecchio molto utile; però è pur sempre preferibile che il macchinista non sia solo. Ripeto che tale macchinario è preciso e veramente utile, perché, nell'eventualità di un qualsiasi guasto della locomotiva, ferma immediatamente il convoglio. Usando questo apparecchio viene meno la necessità di aiuto macchinisti e ciò, conseguentemente, porta ad una riduzione di tale personale.

Il macchinista ha il dovere, per istruirlo, di mettere l'aiuto al posto di guida, ma sempre sotto la sua assoluta responsabilità.

L' "uomo morto" è un sistema che è stato mantenuto per anni, ed io non ricordo vi siano stati mai inconvenienti, perché non bisogna dimenticare la presenza del macchinista.

Se l' "uomo morto" non risponde più (funziona con dei tasti che si trovano sempre sotto le mani del macchinista) significa che è avvenuto un qualsiasi guasto ».

Dal colloquio con i dirigenti della *C.G.I.L.* per l'industria alimentare di *Milano*:

« In quanto alle qualifiche oggi le macchine hanno portato delle innovazioni che, quando furono fatti i contratti collettivi, non vennero tenute presenti perché non erano state ancora introdotte. Ne consegue che il trattamento economico del personale non trova più corrispondenza con la effettiva utilizzazione del personale stesso, in relazione alle suddette innovazioni ».

CAPITOLO III

LE ASSUNZIONI E LE QUALIFICHE DEI LAVORATORI

Sommario: 10. - *Premessa.* 11. - *La scelta e l'assunzione dei lavoratori.*
12. - *Il tirocinio del personale.*

10. - Premessa.

Nel capitolo è stata raccolta la documentazione relativa ai rapporti tra assunzioni e qualifiche professionali.

La documentazione riportata nell'11° paragrafo mette in luce le notevoli difficoltà che le aziende incontrano per reperire lavoratori in possesso di un certo livello di qualificazione professionale.

È largamente invalso l'uso, da parte delle aziende, di operare una serie di selezioni degli aspiranti all'assunzione alle proprie dipendenze e ciò al fine di cautelarsi il più possibile, in considerazione dell'alto costo che comporta l'addestramento delle maestranze.

A tal fine e per destinarli alla accennata attività di selezione, le aziende hanno in alcuni casi assunto specialisti psicologi, in altri si appoggiano ad enti particolarmente attrezzati.

Spesso le aziende, avendo effettuato la scelta degli idonei, si rivolgono agli Uffici di collocamento per avere il nulla osta di assunzione.

Su quelli accennati e su altri problemi connessi alla scelta ed alla assunzione del personale, si impernia la documentazione contenuta nell'11° paragrafo.

Ad alcune questioni concernenti l'addestramento professionale ed il periodo di tirocinio è dedicata, invece, la documentazione raccolta nel 12° paragrafo.

Molte aziende provvedono a crearsi direttamente maestranze specializzate attraverso propri organismi addestrativi o appoggiandosi ad organismi esterni.

Per quanto concerne il periodo di prova, viene lamentato dalle aziende che tale periodo, essendo previsto contrattualmente di breve durata, non consente di stabilire con sufficiente sicurezza se il lavoratore sia idoneo per le mansioni affidategli. Alcune aziende prolungano perciò il periodo di prova oltre i termini contrattuali mediante particolari procedure che ritardano l'assegnazione definitiva delle mansioni. I lavoratori accusano le aziende di attuare le accennate procedure per ritardare al massimo il passaggio alla qualifica contrattuale prevista per le specifiche mansioni svolte dai nuovi assunti.

I lavoratori lamentano altresì che vengano mantenuti nella posizione di apprendisti giovani che hanno superato i periodi previsti dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro e che, infine, alcuni apprendisti, assunti come tali, svolgerebbero invece attività di operai qualificati o specializzati.

11. - La scelta e l'assunzione dei lavoratori.

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* di *Venezia* è risultato quanto segue:

Segr. provinciale: « Non sempre i contratti di lavoro vengono osservati. La questione principale sta anzitutto nelle qualifiche.

Molti operai ed anche impiegati vengono assunti senza l'indicazione delle mansioni alle quali saranno adibiti, come previsto dai contratti di lavoro. Generalmente la prima assunzione ha luogo con la qualifica generica di manovale comune. Succede che il nuovo assunto si adatti a qualsiasi sistemazione e debbano passare dei mesi ed anche degli anni prima che lo stesso venga assegnato alla effettiva qualifica.

Abbiamo dei guardiani che non sono tali ma ispettori; essi devono girare e controllare guardiani, portieri, operai ed anche impiegati; devono stendere rapporto se qualcuno è fuori posto e vengono considerati operai qualificati. Il capo servizio di tutta la vigilanza è un intermedio di prima ».

La commissione interna di un'*azienda metallurgica del Veneto* ha dichiarato:

« Quando viene assunto un operaio fa la prova d'arte. Anche se nel libretto di lavoro figura come operaio specializzato, viene assunto come manovale. Comunque, per quanto riguarda la retribuzione, si parte dal minimo di categoria e poi in funzione della capacità vengono corrisposti gli aumenti. La proposta parte dal capo reparto che dà il suo parere. Allorché si arriva vicino al minimo della categoria superiore, avviene lo scatto.

Nel settore amministrativo, un ingegnere o un geometra, allorché viene assunto, comincia da impiegato d'ordine e fa il suo tirocinio come gli operai, a differenza degli impiegati tecnici, i quali vengono subito valorizzati ».

La direzione di un'altra *azienda metallurgica del Veneto* ha dichiarato:

« L'avanzamento è ad esclusivo giudizio della direzione e dei suoi rappresentanti. La nostra lavorazione si basa sulla manovalanza specializzata. Nel reparto laminazione abbiamo concesso la qualifica ai laminatori che conducono le macchine. Di norma, quando assumiamo un nuovo lavoratore, gli accordiamo il minimo aziendale; poi, dopo tre mesi, diamo un giudizio. Se l'operaio è capace, passa manovale specializzato. Successivamente ha due scatti di paga di modo che, dopo sei mesi, è già manovale specializzato con un superminimo di 7-8 mila lire. Il resto della carriera dipende dal giudizio dei suoi capi e, se va bene, continua a migliorare la sua posizione ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'*azienda metallurgica della Liguria*:

« Pur essendo disegnatore, è stato assunto come operaio, mentre avrebbe desiderato entrare nella categoria impiegati. Dichiarò che sovente allo stabilimento non vengono considerate le capacità professionali, specialmente dei giovani, i quali, se non vengono sistemati in base alle loro attitudini e disposizioni, si avviliscono. La cosa si verifica di frequente, e ciò nonostante che la direzione sottoponga il candidato ad esame psicotecnico prima dell'assunzione ».

Dal colloquio con la commissione interna di uno *stabilimento metallurgico di Napoli* si rileva:

Membro commissione interna: « Nell'ultima assunzione di un centinaio circa di dipendenti, figli di lavoratori o altri giovani che avevano presentato domanda, i prescelti sono stati inviati al Centro di addestramento, e ivi sottoposti ad interrogatori, che non si sono riferiti solo a questioni tecniche, ma anche ad indagini sulle opinioni politiche. Al colloquio partecipavano anche dirigenti dello stabilimento.

Risulta che guardiani hanno poi assunto informazioni.

Si vuole sottolineare che attraverso questo sistema si opera una discriminazione politica ».

Membro commissione interna: « Tali assunzioni sono fatte per operai qualificati e specializzati della manutenzione. Senonché, dopo l'assunzione,

si attribuisce ad alcuni di essi la qualifica di manovale specializzato e soltanto dopo un tirocinio essi ottengono la qualifica.

Lo stesso sistema si segue per l'assunzione di lavoratori da immettere nel gruppo dei turnisti ».

Membro commissione interna: « Benché l'assunzione sia preceduta da una selezione, e da prove di carattere tecnico, si rende necessario un certo periodo di prova e di tirocinio, durante il quale i nuovi assunti sono considerati manovali specializzati. Essi conseguono la qualifica solo dopo tale periodo ».

Membro commissione interna: « L'ultima assunzione era destinata ai treni di laminazione, per i quali, in prevalenza, il personale è costituito da manovali specializzati siderurgici. L'azienda ha ritenuto che, rivolgendosi agli Uffici di collocamento con richiesta numerica, avrebbero potuto esserle avviati manovali generici, che, qualora si fossero mostrati inadatti, avrebbero dovuto essere eliminati dopo le prime prove. Per tale motivo si è rivolta al Centro che provvede all'addestramento dei lavoratori. Ciò, però, comporta una richiesta nominativa per mansioni di manovale specializzato, in violazione al sistema del collocamento.

Così facendo, l'azienda ha raggiunto, sì, lo scopo di assumere del personale selezionato tecnicamente, ma ha avuto anche la possibilità di operare una selezione di altra natura ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda chimica della Liguria* è risultato quanto segue:

« Appena assunti, tutti gli impiegati sono inquadrati nella terza categoria. Nella categoria impiegati un gran numero di essi ha iniziato dal niente ed in seguito ha fatto carriera; vi sono, ad esempio, impiegati di prima categoria con la licenza di quinta elementare. Oggi però, essendo disponibili molti diplomati, preferiamo assumere questi ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda del settore elettrico della Lombardia* è risultato quanto segue:

« Gli allievi delle scuole di Voghera e Pavia vengono assunti nella quasi totalità. Sono tutti ottimi elementi, sia sotto il profilo dell'educazione sia sotto quello dell'abilità professionale. Succede però che essi rimangono nella qualifica iniziale per anni ed anni; si riscontra poi una disparità di trattamento fra essi, in quanto, nell'assegnazione ai reparti, alcuni vengono favoriti agli altri ».

risposta: « Un'altra questione è quella del titolo di studio. Vengono assunti impiegati con regolare diploma, che però devono frequentare un corso di ambientamento con un rimborso spese; i diplomati vengono assunti con una qualifica molto bassa e con una retribuzione inferiore a quella di una dattilografa, e si fermano in quella categoria per parecchio tempo.

Ci sono casi di periti industriali, elettricisti, ecc. che in sede centrale sono stati promossi e fanno gli assistenti, mentre da noi non ne è stato promosso nessuno ».

domanda: « Un operaio che presenta la domanda viene assunto al corso? E in caso affermativo quanto guadagna? ».

risposta: « Abbiamo corsi per laureati e diplomati, ed a coloro che li frequentano viene data una retribuzione che va dalle 40 alle 60 mila lire al mese. Terminato il corso, possono essere assunti nel settore elettrico e chimico ed hanno il riconoscimento del corso a tutti gli effetti di carriera. Capita a volte che in seguito all'assunzione diminuisca anche la retribuzione ».

La direzione della stessa *azienda* ha dichiarato:

« Ci sono 100 operai che provengono dalle scuole di Voghera e Pavia, tutti elementi scelti, che attendono ancora che si rendano liberi i posti per diventare qualificati. Pur essendo già assunti, sono però ancora operai comuni perché la piramide non ha permesso lo sviluppo della carriera.

Anche se hanno il titolo non possiamo dare ancora un lavoro di operaio specializzato. Questa scuola serve infatti per la preparazione di operai specializzati. Ci sono giovani che hanno appena 15-16 anni. L'unico neo di questa formazione è dovuto al fatto che noi dobbiamo prendere ragazzi che hanno frequentato solo la scuola elementare. Se aspettiamo qualche anno, li perdiamo. Quando hanno frequentato la scuola media o la scuola di avviamento non vogliono più fare l'operaio ».

Dal colloquio con un dirigente dell'organizzazione sindacale *F.A.B.I.* (settore del credito) della *Lombardia*:

Dirig. Sind. (F.A.B.I.): « Un ultimo caso grave, che per fortuna è delimitato, è quello dell'assunzione di pensionati. Ci sono aziende della provincia di Milano che assumono pensionati di altre aziende di credito. Si dà loro graziosamente un tanto al mese, senza oneri contributivi e senza responsabilità; si verificano evasioni fiscali, previdenziali, ecc., tutta una impostazione gravissima.

Il fenomeno prende piede: i pensionati vengono chiamati per determinati uffici e poi ci sono anche consulenti assunti dall'esterno.

È vero che molte aziende trovano interesse ad avvalersi dell'opera di un dirigente di grosse banche che è al di fuori, a meno che non venga tenuto come consulente nella banca stessa. È anche vero che un funzionario che percepiva 95 mila mensili, all'atto del pensionamento si vede dimezzare l'entrata ed il danno è grave. La banca gli dice: "tu sei pensionato e non posso più tenerti, però ti dò 40-50 mila lire al mese se fai per conto mio degli accertamenti, dei lavori inerenti alla banca e dietro mia segnalazione". Lo sconcio è questo: nelle banche non esiste il minimo di età. Allo scoccare del 60° anno il dipendente fa la domanda di pensione all'I.N.P.S., riscuote le sue 40-50 mila lire (quasi tutte le banche hanno la convenzione con l'Istituto di Previdenza perché metta a posto l'anzianità progressa) e poi percepisce lo stipendio in quanto lavora ancora in banca ».

Spesso il problema delle assunzioni è connesso alla carenza di manodopera specializzata, come risulta dalla dichiarazione della direzione di un ristorante di *Milano*:

« I cuochi, se sono bravi, passano al maggior offerente. Essi scappano via tutti quando c'è la stagione; bisogna allora tenerli buoni.

Un capo cuoco ci viene a costare dalle 90 alle 110 mila mensili. Solo ora notiamo le difficoltà che derivano dalla deficienza di capi cuochi per dare l'impronta al ristorante ».

Dal colloquio con i singoli lavoratori di un'azienda nel settore dei trasporti terrestri della *Campania* è emerso:

1° *Operaio comune*: « Non sono mai riuscito ad appartenere ad una categoria superiore pur avendo il titolo di perito industriale.

Molte volte, malgrado abbia la qualifica di operaio comune, i miei capi vengono a prendere consigli da me perché, come ho detto, sono diplomato.

Indipendentemente dal fatto che abbiamo una qualifica inferiore a quella che ci spetta, le mansioni, che spesso ci fanno espletare, sono a volte ancora inferiori, perché ci fanno fare, quando occorre, anche lavori di competenza di manovali, quindi di operai comuni ».

2° *Operaio comune*: « Ho superato il concorso come operaio specializzato, ma sono stato assunto come manovale comune ».

Fattorino: « Fui assunto come fattorino a seguito di un concorso per esame; fra le materie del concorso vi era anche una prova di lingua inglese con traduzione in italiano senza vocabolario.

Per i miei precedenti di studio dovrei essere utilizzato in un modo migliore, in qualche ufficio, sia pure come usciere oppure al centro meccanografico; mentre, invece, nonostante tutte le mie pressioni e richieste, nessuno vuole venirmi incontro ».

12. - Il tirocinio del personale.

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* del *Piemonte* si rileva:

« Per la produzione a carattere stagionale che nella primavera e nell'estate va su, nell'autunno cala (vedi lavatrici, frigoriferi e carrozzerie speciali, ecc.) noi abbiamo una continua rotazione di lavoratori che si spostano da officina a officina. Anzi è un problema che è all'ordine del giorno e non lo abbiamo ancora discusso, da circa un anno e mezzo. Questi lavoratori, ogni qualvolta cambiano reparto, vengono sottoposti ad un nuovo periodo di prova. Un operaio che sia trasferito per motivi di carattere aziendale e debba fare il giro di cinque o sei reparti in un anno, deve sottoporsi ad altrettanti periodi di prova. Ora questo non è giusto a nostro giudizio. Il periodo di prova l'operaio lo fa quando entra e poi non deve subire decurtazioni di salario perché deve impratichirsi in altre lavorazioni ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda mineraria* della *Sardegna* è emerso:

« Abbiamo una lavorazione piuttosto specializzata, e prima di dare in mano ad un lavoratore l'escavatore dobbiamo essere ben sicuri. Abbiamo dei giovani che tiriamo sù, anche semplici manovali che ci sembrano abbastanza intelligenti, e diamo loro quel mezzo: la qualifica la diamo dopo quattro, cinque mesi, quando ci siamo ben resi conto della loro capacità: la paga, però, è quella del perforatore ».

domanda: « Quindi non accade che un manovale faccia lo specializzato e sia pagato da manovale ».

risposta: « No, perché, anche se dovesse capitare, i premi che diamo sono così alti che compensano la differenza ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda del settore tessile* del *Piemonte* è risultato:

domanda: « Circa le assunzioni come vi comportate? ».

risposta: « Li prendiamo per tre mesi per vedere se imparano. L'altra settimana, per esempio, ho preso un contadino di 30 anni e l'ho adibito al fresaggio. Gli ho detto: " Se in tre mesi non impari bene, non sei adatto per noi ". Gli ho detto anche: " Se a te non va, dimmelo pure in qualunque giorno " ».

Dai colloqui avuti con i dirigenti della *C.I.S.L.* nel settore elettrico della provincia di *Milano*:

« L'unica cosa che si può lamentare è l'inquadramento ai fini dei passaggi di categoria. Per esempio, noi abbiamo il contratto che fissa un periodo di tre mesi di tirocinio, dopo di che dovrebbe avvenire il passaggio di categoria. Questo tempo ristretto di maturazione non avviene mai. L'azienda trova sempre cavilli per prolungare tale periodo, non trovando il lavoratore sufficientemente maturo ».

Ecco quanto si rileva dalla relazione presentata dalla direzione di un *Istituto di credito di Milano*:

« Nel nostro ambiente — data la particolare composizione qualitativa del personale, in prevalenza formato di collaboratori di una certa cultura — assume particolare importanza la " migliore utilizzazione " attraverso la quale si dà a ciascuno la possibilità di soddisfare la propria personalità mettendo in evidenza le attitudini, affinandole con l'applicazione e l'istruzione. Valorizzazione, quindi, dei rapporti umani sollecitando l'interesse del dipendente — che così si sente partecipe della stessa vita aziendale — al proprio lavoro e rendendo materia viva ciò che il progresso organizzativo tende a standardizzare.

Si è dedicato ogni sforzo al problema dell'addestramento del personale impiegatizio ».

CAPITOLO IV

I MUTAMENTI ED I CUMULI DI MANSIONI

Sommario: 13. - *Premessa*. 14. - *Passaggi temporanei a mansioni superiori o inferiori*. 15. - *Cumulo di mansioni*. 16. - *Promozioni*.

13. - Premessa.

Notevole importanza riveste la materia relativa ai mutamenti ed ai cumuli di mansioni, cui il capitolo è dedicato.

Alle questioni concernenti la materia dei passaggi temporanei a mansioni superiori o inferiori si riferisce la documentazione raccolta nel paragrafo 14^o. Da tale documentazione si desume che i lavoratori lamentano spesso la mancata applicazione delle norme che regolano il passaggio a mansioni superiori. Le aziende affermano che troppo brevi sono i periodi fissati dai contratti collettivi per il passaggio definitivo alla categoria superiore per accertare la idoneità alle nuove mansioni. Alcune volte i lavoratori, anche se hanno prestato il lavoro nelle mansioni superiori per il periodo fissato perché venga riconosciuto automaticamente il diritto al passaggio alla categoria superiore, vengono sottoposti ad esami e prove varie.

I lavoratori si sono dichiarati contrari al passaggio, anche se temporaneo, a mansioni inferiori, determinato talora da rappresaglia o cattiva organizzazione aziendale. Le aziende giustificano i passaggi affermando che questi si verificano per esigenze temporanee ed allo scopo di evitare momentaneamente i licenziamenti di lavoratori in soprannumero.

Per quanto si riferisce al cumulo di mansioni su cui verte la documentazione raccolta nel 15^o paragrafo, va rilevato che i contratti collettivi vigenti, in caso di esplicazione di mansioni relative a diverse categorie, prevedono di norma l'assegnazione del lavoratore alla categoria corrispondente alla mansione superiore, quando questa sia svolta con normale continuità

ed abbia carattere di prevalenza. I lavoratori lamentano la mancata applicazione della norma in parola da parte delle aziende.

La regola della prevalenza si è comunque rivelata di difficile applicazione non potendosi stabilire con sufficiente precisione quando la mansione superiore debba considerarsi prevalente o meno.

Il 16° paragrafo, infine, è dedicato al problema delle promozioni.

Com'è noto, queste possono essere effettuate a categoria o a qualifica superiore. In ogni caso, gli avanzamenti dipendono dal potere discrezionale delle aziende. Alla domanda come tale potere venga esercitato, le aziende hanno risposto che i passaggi vengono effettuati in relazione alle esigenze della produzione, tenuto conto di molteplici fattori concorrenti quali: mansioni effettivamente svolte, capacità tecnico-professionali, anzianità di servizio, titolo di studio, frequenza dei corsi di addestramento o specializzazione, età, valori morali, attitudini, ecc.

Gli operai, in particolare, verrebbero sottoposti di solito ad esami e controlli psicotecnici, nonché a prove pratiche integrate, in qualche caso, da esami teorici.

14. - Passaggi temporanei a mansioni superiori o inferiori.

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna di uno stabilimento metalmeccanico della Lombardia:

« Per quanto riguarda il contratto di lavoro, si deve dire che non viene applicato integralmente.

Ad esempio, il contratto stabilisce che se un operaio svolge per oltre tre mesi un determinato lavoro, ha diritto al passaggio di categoria; ora la ditta ha molti operai che, pur eseguendo lavori di categoria superiore, non ottengono il passaggio ».

Dalla relazione della direzione della stessa azienda:

« Nel marzo 1955, su 27.000.000 di minuti cottimo complessivamente realizzati, 1.350.000 sono stati effettuati per il lavoro di categoria superiore e come tali retribuiti, mentre ben 12.479.000 minuti primi di categoria inferiore sono stati realizzati da operai di categoria superiore, senza alcun danno economico per gli operai stessi.

La situazione rilevata per detto mese si ritrova, presso a poco, anche negli altri periodi. Ciò non toglie, naturalmente, che vengano effettuate le promozioni che risultano da farsi in funzione delle mansioni effettivamente

svolte e delle capacità dimostrate; così nel 1955 si sono avuti n. 67 passaggi di categoria nel settore degli operai e n. 29 promozioni fra gli impiegati ».

Alcuni membri della commissione interna di un'azienda *elettromeccanica* delle *Puglie* hanno dichiarato:

domanda: « Le retribuzioni del contratto collettivo corrispondono alle effettive qualifiche? Ci sono operai i quali hanno una qualifica inferiore alle mansioni che veramente svolgono? ».

risposta: « No, le paghe corrispondono alle qualifiche ed alle mansioni ».

risposta: « Qui c'è da discutere un po'. C'è anche del personale che fa lavori di specializzazione ma, siccome capita una volta tanto, non viene considerato specializzato ».

risposta: « Normalmente le paghe corrispondono alle qualifiche; qualche volta capita che un operaio di qualifica inferiore svolga un lavoro di mansioni superiori e la qualifica resta quella che è ».

risposta: « Noi abbiamo anche fatto delle richieste per il passaggio alla categoria superiore ».

domanda: « E con quali risultati? ».

risposta: « Il direttore dice che questo è un affare che riguarda la direzione tecnicamente: noi lo abbiamo ricordato per quelle persone che veramente meritano di essere promosse e attendiamo una risposta ».

domanda: « Avete avuto assicurazione che queste richieste saranno prese in considerazione? ».

risposta: « Sì, ma non un impegno ».

domanda: « A questi passaggi di categoria corrisponde un aumento di paga? ».

risposta: « Sì, senz'altro ».

Un impiegato di un'azienda *metallurgica* della *Campania* ha dichiarato:

« Se un lavoratore è addetto a mansioni superiori per un periodo di 30 giorni, per cui avrebbe diritto al passaggio di categoria, egli non riceve la paga corrispondente alla nuova mansione esercitata ».

Dalla relazione della commissione interna di una *azienda del settore estrattivo* della *Toscana* si rileva:

« In base alle vigenti disposizioni contrattuali il lavoratore che venga adibito per un mese e mezzo a mansioni di qualificato o di specializzato

e per un mese a mansioni di manovale specializzato, dovrebbe automaticamente ottenere il passaggio di qualifica. Si è reso sempre necessario l'intervento della commissione interna, per ottenere il rispetto delle citate disposizioni contrattuali, in quanto l'azienda non si è mai dimostrata disposta ad applicarle spontaneamente. Tutt'al più l'azienda corrisponde agli operai che svolgono mansioni superiori alla loro qualifica il salario della categoria superiore, per il periodo in cui dette mansioni vengono esercitate, ma è restia a riconoscere il passaggio di categoria ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'azienda del settore chimico del Piemonte è emerso:

domanda: « Lo spostamento in altro reparto non determina un cambiamento nella qualifica ? ».

risposta: « A volte sì: quando un operaio viene spostato in un posto che comporta la categoria superiore, o quando il suo posto cessa di avere quella determinata funzione ».

risposta: « Anche quando spostiamo un elemento, gli concediamo un periodo di apprendistato che non fissiamo preventivamente né comunichiamo all'interessato. Se noi fissassimo un limite di apprendistato per un determinato lavoro, colui che non arrivasse in quel periodo a impararlo bene dovrebbe essere scartato, il che sarebbe antipatico. Fissiamo quindi un apprendistato basato sul buon senso; c'è chi lo supera in 15 giorni, chi in un mese, chi in tre mesi. Certi posti richiedono un addestramento da tre a sei mesi. Compiuto questo periodo di apprendistato, c'è la qualificazione vera e propria, cioè il riconoscimento della qualifica superiore ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'azienda chimica della Lombardia si rileva:

domanda: « In base ad una norma contrattuale un lavoratore che esegue per un certo periodo un lavoro di categoria superiore ha diritto senz'altro al passaggio di categoria, mentre voi ad un lavoratore che ha svolto per un dato periodo un lavoro di categoria superiore, prima di passarlo definitivamente, lo sottoponete ad esame psicotecnico, anche se quel lavoro lo sta già effettuando ».

risposta: « Nel reparto gomma il passaggio di categoria avviene con molta facilità, trattandosi di un lavoro abbastanza semplice, mentre nelle altre lavorazioni può darsi che si faccia fare qualche volta un esame di attitudine, ma questo solo occasionalmente e non per sistema ».

Dalla memoria presentata dal *Sindacato provinciale lavoratori chimici di Massa Carrara*:

« La direzione da un po' di tempo a questa parte, malgrado le nostre richieste, non ha più inteso concedere alcun passaggio di categoria per quei lavoratori che hanno svolto mansioni superiori alla qualifica di appartenenza per più di un mese. Si giustifica, nella maggioranza dei casi, affermando che si tratta di temporanea sostituzione di lavoratori ammalati ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna di una *azienda ferroviaria* in concessione nell'*Italia settentrionale*:

« Un agente può venire adibito a mansioni di grado superiore, da parte della direzione, ma dopo sei mesi dovrebbe avere assegnata la relativa qualifica.

Qui ci sono 200 persone che svolgono mansioni di ordine superiore, ma nessuno è riuscito ad avere la regolare qualifica. Dopo 5 mesi e 28 giorni il personale addetto a mansioni superiori viene sostituito da altri lavoratori.

Inoltre la legge impone un organico all'azienda, ma mancando questo non possono avvenire le promozioni. La questione è stata oggetto di richiesta all'Ufficio del lavoro, perché induca l'azienda alla formazione di un organico, ma non siamo riusciti ad ottenerlo ».

Un lavoratore della stessa *azienda* ha dichiarato:

« Rendo noto che devo fare le veci del sottocapo quando non c'è e alla fine del mese mi trovo con lo stipendio minore degli altri ».

Ecco quanto si rileva dalla memoria presentata dal *Sindacato provinciale ferrovieri (C.G.I.L.) di Napoli*:

« In quasi tutti gli impianti ferroviari esiste, per deficienza di organici, l'utilizzazione di agenti in mansioni superiori. Ciò è largamente usuale tra i manovali di stazione in funzione di guardamerci, tra gli alunni in funzione di sottocapo, tra gli operai in funzione di operaio di I e di applicato ».

Dal colloquio con il dirigente di un'*azienda meccanica* dell'*Italia meridionale* è emerso:

« Non mi risulta che vi siano manovali della ditta i quali effettuino lavori da operai e da manovali specializzati. Comunque, se esistono casi del genere, gli interessati non hanno da fare altro che segnalarmelo ed io provvederò affinché l'inconveniente abbia a cessare.

Faccio però presente che non solo qui, ma anche in altri impianti ferroviari, sono gli stessi manovali che chiedono e — in contrasto con le disposizioni impartite dalla direzione — ottengono dai tecnici di eseguire lavori da operai, e ciò unicamente per sottrarsi a prestazioni di manovalanza che, ovviamente, sono più gravose ».

Dal colloquio con i dirigenti di un *Istituto di credito dell'Italia settentrionale* è emerso:

domanda: « I contratti sono regolarmente applicati mentre ci sono lamentele in merito al rallentamento che si verifica per i passaggi di categoria. Ci sono vice capi ufficio che, pur svolgendo mansioni di capi ufficio, non sono retribuiti come questi ultimi ».

risposta: « Ci può essere qualche capo ufficio che momentaneamente esercita mansioni superiori per un periodo di prova. Dall'esperienza e dai risultati che l'interessato fornirà nelle mansioni superiori, si trarranno elementi di valutazione ai fini della sua eventuale promozione ».

Dal colloquio con due impiegati di un *Istituto di credito della Lombardia*:

Vice capo ufficio: « Per quanto mi riguarda, posso dire che sono stato nominato prima vice capo ufficio e, in base al contratto, dopo 6 mesi di esercizio della mansione di capo ufficio, dovrei ottenere la promozione. Il capo ufficio non c'è e, logicamente, io ho assunto delle responsabilità senza però avere la qualifica relativa ».

Impiegato: « Le violazioni del contratto di lavoro riguardano in primo luogo le qualifiche e, in secondo luogo, i passaggi di categoria. Gli addetti agli sportelli per contratto dovrebbero essere inquadrati nella 1^a categoria, mentre invece ci sono degli impiegati che sono ancora nella 2^a. C'è un commesso che per un anno ha svolto mansioni da impiegato, e quando ha chiesto di essere promosso, è stato trasferito di ufficio e al suo posto è stato messo un ragioniere. Inoltre, la nostra azienda non ha organico vero e proprio. Un impiegato non può automaticamente passare di grado. Non ci sono scatti; tranne qualcuno, a discrezione della direzione. Ci sono vice capi ufficio che da anni reggono gli uffici, ma non sono stati ancora promossi.

Generalmente la direzione provvede discrezionalmente alle nomine, alle promozioni, alle regalie e agli scatti ».

15. - Cumulo di mansioni.

Dal colloquio con un operaio di uno *stabilimento meccanico* della *Lombardia* si rileva:

« Sono qui da tre anni. Quando c'è da fare il manovale faccio il manovale, quando c'è da fare l'operaio specializzato faccio anche quello. Io non ho mai chiesto avanzamenti di qualifica ».

Dal colloquio con un operaio di un'*azienda metallurgica* della *Lombardia* si rileva:

« In acciaieria capita che manchi un gruista, o un lavoratore addetto alla fossa o al forno e, se non possono essere sostituiti, dobbiamo lavorare, noi che siamo in tre, per quattro. La paga dell'assente dovrebbe incidere sulla nostra retribuzione in relazione al lavoro che facciamo in più, ed invece ciò non avviene. Se faccio otto ore al giorno me ne pagano soltanto sette ».

Dalla dichiarazione di un operaio di uno *stabilimento metallurgico* dell'*Italia centrale*:

« Lavorare si lavora tanto, e la retribuzione è scarsa. E poi vogliono che uno faccia qualunque lavoro. Ma se io devo fare un lavoro da specializzato, perché non mi retribuiscono da specializzato? ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con un operaio di un'*azienda navalmeccanica* dell'*Italia meridionale*:

domanda: « Le tue mansioni sono di operaio qualificato? ».

risposta: « Sono di operaio specializzato. Adesso non c'è più tanta distinzione. L'operaio qualificato è capace di fare anche il lavoro dello specializzato. Facciamo tutti i lavori. In officina quando uno si assenta un altro è capace di sostituirlo. Ci rendiamo intercambiabili... ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda mineraria* della *Toscana* è emerso:

« Al reparto forni il lavoro è uguale per tutti: non c'è uno che possa eseguire il lavoro meglio di un altro. Le qualifiche dipendono esclusivamente dal direttore; però c'è un'ingiustizia, perché, ad esempio, nel reparto dove ci sono le macchine e dove bisogna dimostrare anche una certa intelligenza, non si conferiscono qualifiche. Vi sono solo operai comuni, cioè non si riconosce che si tratta di un reparto dove è più difficile lavorare che in altri. Questo succede anche per le macchine che trasportano il mine-

rare; è necessaria una certa qualifica per guidare una macchina; non per niente per condurre una macchina sulla strada ci vuole la patente; anche nella segheria c'è al massimo un qualificato e poi sono tutti operai comuni.

Per il lavoro nelle gallerie ci sono degli operai che vengono portati all'avanzamento ad imparare il lavoro del minatore. Il contratto di categoria stabilisce che dopo 45 giorni si deve riconoscere loro la qualifica di minatore, oppure la si deve riportare al grado inferiore; ci sono degli operai che fanno questo lavoro per due o tre mesi e rivendicano la qualifica; poiché non viene loro concessa, ricorrono alla commissione interna; per noi il problema dell'incasellamento di categoria è molto grave. Nell'interno della miniera ci sono dei minatori qualificati, ma in grandissima parte sono manovali comuni; si chiama aiuto minatore quello che sta in coppia con un altro all'avanzamento. Qui non esiste l'aiuto minatore, esiste solo il minatore qualificato ed il manovale comune.

Abbiamo fatto presente alla direzione il caso degli operai che lavorano un mese ai forni ed un mese alle gallerie; quando sono ai forni sono specializzati, e quindi hanno una paga da specializzati, mentre invece diventano operai comuni per il lavoro nelle gallerie e questo non è giusto, perché la qualifica vera e propria comporta numerosi vantaggi, anche ai fini della distribuzione degli alloggi ».

Un'impiegata di un'azienda tessile del Piemonte: « Si lamenta perché è in ditta da nove anni e mezzo (i primi quattro anni è stata operaia) e da quando le è nato un bambino ha dovuto rimanere a casa per più periodi. Fa l'impiegata volante: sostituisce l'uno e l'altro e non ha un posto fisso. L'ha fatto presente alla direzione ma senza risultato ».

Un operaio della stessa azienda ha dichiarato:

« Lavoro nella ditta dal '46. Qui faccio di tutto, dall'imbianchino al meccanico. Ho 151 lire all'ora ed in un mese vengo a guadagnare 33.000 lire con gli assegni ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra azienda tessile del Piemonte:

domanda: « Succede a qualche operaio di essere passato frequentemente di lavorazione? ».

risposta: « Da un po' di tempo in qua molto sovente ».

domanda: « Avete protestato presso la direzione? ».

risposta: « Dipende dalla scarsità degli operai, perché ne hanno lasciati a casa tanti. Però, l'operaio che è addetto ad una macchina, deve essere pratico, altrimenti si possono verificare seri inconvenienti a causa degli infortuni ».

Dal colloquio con i dirigenti di una *azienda tessile* della *Lombardia* è emerso:

« L'operaia di tovaglieria ha diritto ad un aumento, quella della tela, no. Qui lavorano 6 mesi in tela e 6 mesi in tovaglieria, e perciò l'aumento l'hanno solo per 6 mesi all'anno. Nel caso dei disegni rientriamo in una manodopera specializzata. Le interessate, però, non hanno la qualifica di leggitrici, cioè di operaie specializzate, in quanto sono addette a quel lavoro soltanto in minima parte. Noi abbiamo due operaie che fanno a turno il lavoro di leggitrici. Per dar loro la categoria dovremmo avere una costanza di produzione. In questo caso è intervenuto uno speciale accordo fra loro due ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una *azienda tessile* della *Lombardia*:

« Avvengono continuamente degli spostamenti di operai da un lavoro ad un altro e ogniqualvolta vengono spostati cambia anche la paga ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra *azienda tessile* della *Lombardia* è risultato quanto segue:

domanda: « Gli operai sono assegnati a mansioni attinenti alla loro qualifica ? ».

risposta: « Mantengono le qualifiche; però, alle volte, fanno lavori diversi ».

risposta: « Il più delle volte, se un lavoro non occupa un operaio per l'intera giornata, lo assegnano a qualche altro incarico ».

Dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento tessile* della *Lombardia* è emerso:

« Siccome abbiamo scarsità di personale maschile, dobbiamo necessariamente far fare a questi operai un po' di tutto. Ad un dato momento dovremmo dare a tutti una tariffa maggiore. Io ho pensato di dare loro un libro dove ognuno annota tutte le ore fatte e noi diamo loro la paga contrattuale. L'altro giorno avevamo bisogno di un operaio, poiché avevamo delle assenze per malattia; così ne ho preso uno e gli ho dato la tariffa dell'incan-

natoio. In tintoria abbiamo le donne, e non c'è paga stabilita, perciò abbiamo fissato noi la tariffa. So comunque che prendono 4-5 lire circa più delle altre. In filatura ci sono 5-6 operai i quali non fanno sempre lo stesso lavoro, ma si dà loro la paga più favorevole ».

Dal colloquio con un'operaia di uno *stabilimento tessile* della *Lombardia* si rileva:

domanda: « Che mestiere svolge ? ».

risposta: « Sono addetta a mansioni diverse ».

domanda: « Se è addetta a mansioni diverse, qual'è la sua paga ? ».

risposta: « La mia paga è uguale a quella delle altre operaie ».

domanda: « Sostituisce qualche operaia ? ».

risposta: « No, quello che faccio io ora da sola, prima era svolto da due donne, ma la paga per me è sempre la stessa. Lavoro qui da 30 anni; ma le condizioni di lavoro sono peggiorate ».

Dal colloquio con un lavoratore dipendente dalla *Centrale del latte* di *Milano*:

« Vorrei dire che gli autisti che debbono guidare la macchine per sei ore al giorno, non dovrebbero anche essere costretti ad aiutare, davanti ad ogni latteria, a scaricare e caricare i cestelli con le bottiglie del latte ».

domanda: « L'autista ha l'obbligo di aiutare, oppure lo fa per ridurre le ore di lavoro, in quanto — una volta terminato il giro — potrebbe andarsene a casa ? ».

risposta: « La direzione non ci ha obbligati, e certo, quando la distribuzione è terminata, si può andare a casa. Ma io preferisco fare le mie otto ore di lavoro, senza aiutare a scaricare i cestelli. »

La direzione non considera che lo scarico, invece che da due fattorini, viene effettuato da tre persone ».

Dal colloquio con un dirigente dell'organizzazione sindacale dei lavoratori elettrici (*C.G.I.L.*) della *Lombardia*:

« Citiamo il caso dei guardiani, guardie-dighe, guardia-canali, guardia-linee, ecc. Essi dovrebbero limitarsi alla vigilanza, ma poi sorgono altri lavori connessi alla vigilanza, quali la pulizia, i piccoli guasti da riparare, ecc. »

In ispecie il guardia-linee, teoricamente, dovrebbe fare solo servizio di vigilanza sul tratto di linea assegnatogli, ma quando succede qualche interruzione o guasto, provvede subito a riparare ».

Dai colloqui con i singoli lavoratori di un'azienda di trasporti ferroviari in concessione dell'Italia settentrionale:

Telegrafista:

« Faccio parte del personale di ruolo dell'azienda. Sono telegrafista da 5 anni. Ci utilizzano in tutti i modi e la qualifica conta fino ad un certo punto. Faccio il telegrafista, il bigliettaio, il telefonista. Il mio servizio sarebbe limitato al reparto "merci". Le mansioni sono di differente grado, ma la paga è sempre quella.

Quando uno svolge mansioni superiori, non arriva al termine stabilito per avere il passaggio di qualifica. Ad un certo momento, viene trasferito e al termine del sesto mese subentra un altro dipendente. Interrotto il periodo, non si ha più il diritto all'avanzamento. Ci sono gestori di terza classe che da anni ed anni aspettano la promozione. Abbiamo interessato la commissione interna, ma non abbiamo ottenuto niente ».

Muratore:

« Sono muratore di prima classe e sono solo a svolgere questo mestiere sulla linea. Siamo in totale 18 dipendenti, fra muratori ed idraulici. Faccio lavori di manutenzione, di preparazione, lavori nuovi alle cabine delle centrali elettriche, riparazioni dei tetti perché tutto sta andando in rovina. Non abbiamo neanche un aiutante. Il mestiere è pericoloso; non ho nessuno che possa darmi una mano, e perciò mi fanno fare il muratore, il manovale, il garzone ».

Manovratore:

« Il manovratore è soggetto a molti disagi, deve lavorare con la neve, con l'acqua e il freddo e preparare i treni anche se il tempo è cattivo. Per 6-7 ore di seguito deve sempre stare sotto le intemperie. Alcuni giorni faccio anche il turno di viaggio.

Il manovratore viaggiante non percepisce niente di più del normale mentre il personale viaggiante percepisce un tanto per chilometro. Invece a noi non danno nulla.

Ci sarebbe una cosa da fare: specificare le mansioni che ha il manovratore sul "merci": attualmente deve fare il manovale e deve fare il frenatore; ma non si può avere una sola qualifica per due mansioni per le quali non si percepisce niente. Nel caso che si debbano fare entrambe, ci diano almeno qualche compenso in più ».

Operaio:

« Il manovratore deve fare anche da frenatore. Facendo due mestieri si è più soggetti a sbagliare, e chi sbaglia deve pagare, non si scherza.

Una volta, spuntando un "merci", il capo treno notava su un estero la rottura di due "fodrine". È il capo che deve interessarsi perché non succedano rotture. Invece hanno dato la multa di 50 lire al manovratore più l'addebito delle spese. Non si può incolpare una persona per determinate mansioni che non sono sue ».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa *azienda* è emerso:

« Il capo stazione deve fare il bigliettaio, il manovale, l'assistente e, se fosse retribuito secondo il lavoro effettivamente svolto, ritiene che dovrebbe prendere tre volte lo stipendio attuale ».

Un impiegato dipendente da un *ristorante* della *Lombardia* ha dichiarato:

« Sono stato assunto come impiegato di terza categoria e sono addetto alla dispensa; ho fatto il contabile ed il manovale. La mia qualifica è quella dell'impiegato, ma svolgo anche altre mansioni, dato che il personale è stato ridotto; nei momenti di emergenza debbo fare anche il facchino ed il manovale. Il personale è limitatissimo ».

16. - Promozioni.

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda metalmeccanica piemontese*:

risposta: « Quello delle qualifiche è un grosso problema. Vi sono due situazioni da precisare: una di carattere statistico e una di discreta aderenza alla realtà. Dal punto di vista della statistica abbiamo avuto, strano a dirsi, una diminuzione di operai specializzati e qualificati nei confronti dei manovali comuni. Questa tendenza è motivata da una ragione che bisogna considerare: dal 1945 al 1946 abbiamo avuto un'inflazione di categorie superiori che poi è stata bloccata; inoltre un certo numero di lavoratori anziani, e quindi appartenenti a categorie superiori, è uscito dall'azienda. Come tendenza oggi noi riscontriamo un orientamento verso la dequalificazione, sempre però, tanto per intenderci, rispetto alla situazione del 1946. Ma questa tendenza, appunto, è più apparente che reale, perché si riferisce ad una situazione inflazionata.

In realtà, quindi, si riscontra una leggera tendenza verso una qualificazione, non verso una dequalificazione. Riferendoci all'avvenire, possiamo dire che già oggi ci troviamo in difficoltà per trovare elementi specializzati

e qualificati di cui abbiamo bisogno. A nostro avviso negli anni prossimi dovremo aumentare il numero degli specializzati, perché più si va avanti sul terreno dell'automatismo e più l'addetto alla macchina deve avere intorno a sé un certo numero di specializzati per la messa a punto e la manutenzione del motore ».

risposta: « L'esecuzione del capolavoro viene accordata quando c'è una necessità, e cioè quando si presenta la possibilità di far passare un operaio alla categoria superiore. In tal caso, viene compilato il foglio di richiesta per il capolavoro. In questo primo foglio vengono messe in evidenza le generalità dell'operaio, le sue possibilità, le capacità, tutto insomma quanto può interessare sul suo conto. Questa richiesta viene vistata dal capo-squadra, dal capo reparto e viene poi passata al capo del servizio della manodopera, il quale esprime il suo parere e lo passa al direttore dello stabilimento. La necessità viene valutata sulla base di due considerazioni: perché l'operaio, già di fatto, fa un lavoro che ritiene di categoria superiore, oppure perché l'azienda ha necessità di avere un operaio di categoria superiore ».

domanda: « L'operaio avanza la sua domanda indipendentemente dalla necessità ? ».

risposta: « Se in officina non ve n'è bisogno, non gli rispondiamo e non gli facciamo fare il capolavoro ».

risposta: « Esaurita questa prima fase, qualora si giudichi necessario che l'operaio faccia il capolavoro, gli viene assegnato un capolavoro inerente alla qualifica che lo interessa. Noi abbiamo unificato i capolavori in una serie di tabelle, che sono circa trecento, attinenti alle varie qualifiche. Nell'officina si sceglie la tabella che interessa una determinata qualifica e si assegna il capolavoro all'operaio perché lo esegua, fissandogli le modalità di esecuzione.

Sul capolavoro vengono poi registrate tutte le osservazioni, che sono riportate in apposite caselle nelle varie tolleranze e nelle varie quote; si formulano quindi osservazioni di carattere generale e specifico, e, per il giudizio finale, si convoca una commissione, che normalmente si riunisce un paio di volte al mese. Qualche volta, se non vi sono capolavori da esaminare, anche una sola volta al mese. La commissione è composta da un capo officina della sezione, che in qualche caso è anche un vice direttore; c'è un esperto del collaudo, che può essere lo stesso capo collaudo o il capo di un reparto collaudo, a seconda dell'entità della sezione; poi c'è un esponente della manodopera per l'analisi tecnica vera e propria, un membro appartenente al servizio, che è l'elemento di coordinamento centrale, e infine c'è un membro di commissione interna per ogni sezione, addetto al giudizio di tutti i capolavori. Naturalmente si sceglie uno che abbia una conoscenza abbastanza

approfondita dei vari capolavori. Di solito, è un operaio di prima categoria. La commissione decide a maggioranza; se vi sono tre membri che dicono di sì, il capolavoro passa ».

domanda: « Che atteggiamento assume normalmente il membro della commissione interna? In base alla vostra esperienza giudicate che sia molto generoso o piuttosto rigido? ».

risposta: « Non direi che siano larghi, tendono piuttosto ad essere rigidi. Dovrei aggiungere che c'è quasi una perfetta corrispondenza fra il giudizio della commissione dei tecnici e quello del membro della commissione interna ».

domanda: « Come formula l'operaio la richiesta? ».

risposta: « Con un modulo ».

domanda: « Nel caso ci siano parecchie domande, si effettua una scelta preventiva? ».

risposta: « Si sceglie il migliore ».

risposta: « Gli avanzamenti sono fatti tenendo conto di tutti gli elementi che servono a valutare un dipendente. Abbiamo anche uno schedario dove annotiamo tutte le segnalazioni che si riferiscono ai nostri dipendenti, sia in bene che in male. Quando un operaio crede di avere i requisiti necessari per ottenere l'avanzamento, noi valutiamo la sua posizione, e non è mai capitato che la graduatoria da noi formulata non abbia corrisposto all'avanzamento ».

La commissione interna della stessa *azienda* ha dichiarato:

I Membro commissione interna:

« Sulla questione dei passaggi di categoria, vorrei citare qui un caso, che d'altra parte è già stato segnalato come esempio tipico dei sistemi usati dall'azienda in materia di promozioni. Un dottore in chimica, ex membro di commissione interna, allo stabilimento da molti anni, nonostante abbia richiesto a più riprese l'avanzamento, in quanto è l'unico laureato che ancora è assegnato alla seconda categoria, e nonostante gli siano riconosciute ottime qualità, avendo egli conseguito la laurea in chimica a pieni voti, resta sempre alla seconda categoria. A questo impiegato, è stato esplicitamente dichiarato, dal capo servizio, che le ragioni per le quali non viene promosso alla categoria superiore, non dipendono dalle sue qualità o dalle sue capacità, ma dalla sua appartenenza attiva ad un certo sindacato. Gli si contestava addirittura il fatto che era stato visto davanti alla porta dello stabilimento mentre distribuiva agli operai i volantini della propria organizzazione sindacale ».

Fra l'altro questo impiegato membro di commissione interna si è sentito dire, sempre dal proprio capo servizio: non comprendiamo perché lei continui a restare qui, con le sue capacità e con le sue qualità; farebbe bene ad andarsene perché troverebbe certamente un posto da occupare e migliori condizioni economiche ».

II Membro commissione interna:

« Riferendomi al passaggio delle categorie, io debbo confermare che esistono nell'azienda delle disposizioni in base alle quali l'operaio, per fare il capolavoro, deve prima attendere dalla direzione l'accettazione della sua richiesta.

In secondo luogo l'operaio deve essere sottoposto ad un particolare esperimento nello svolgimento del lavoro, dopo di che viene classificato idoneo o meno alla categoria superiore.

Però il contratto di lavoro stabilisce che il passaggio è in relazione alle esigenze aziendali e non specifica che debba avvenire in relazione alle capacità dell'operaio. Vi è poi stata sempre divergenza fra noi e la direzione circa l'interpretazione da dare alle parole "assegnato temporaneamente". Per fortuna, noi abbiamo sempre osteggiato la parola "temporaneamente" perché non chiarisce il limite della temporaneità. Difatti quel "temporaneamente" si presta ad una duplice interpretazione e di questo la direzione ha approfittato. Così accade che se la direzione volesse tirare la corda al massimo, dare cioè un'interpretazione più restrittiva alla parola "temporaneamente" potrebbe procedere a veri e propri declassamenti.

Ora qual'è l'interpretazione direzionale? Che qui, nei tempi passati, si è proceduto al passaggio di categoria con un sistema troppo celere. E oggi l'azienda afferma che ha un numero di elementi di prima e seconda categoria, ai quali, se dovesse far oggi eseguire il capolavoro, difficilmente potrebbe passarne nella categoria superiore anche soltanto una metà ».

Sempre nella medesima azienda, ecco quanto si rileva dal colloquio con un operaio:

domanda: « Lei non crede che questi mancati passaggi di categoria, che sono lasciati all'arbitrio della direzione, siano conseguenza di considerazioni di carattere politico, sindacale o altro? ».

risposta: « Non credo. Io penso che una persona può appartenere a qualsiasi partito politico e indipendentemente da questo possa essere un buon operaio. Non credo che la nostra direzione sia così esigente da andare a guardare nel passato o nel presente di un operaio. Indipendentemente dall'opera che una persona svolge nell'ambito della ditta, fuori dell'azienda vive come vuole ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.*, riguardante un'azienda *metalmeccanica* del *Piemonte*:

« Il più delle volte il passaggio di categoria viene dato basandosi più sulla disciplina dell'impiegato che non sulle sue qualità tecnico-professionali.

Per quanto riguarda gli operai, noi vediamo che, se sono adibiti a categoria inferiore, a lavoro inferiore alla categoria nella quale sono inquadrati, vengono declassati, mentre invece se vengono adibiti a mansioni di categoria superiore, malgrado che il contratto precisi bene che dopo un certo periodo devono passare di categoria, non vengono promossi.

C'è poi ancora un'altra questione. Rileviamo che i capolavori per passare da operaio comune a operaio qualificato o specializzato, vengono limitati nel senso che non si concede il capolavoro all'operaio che svolge una determinata mansione, in quanto, afferma la direzione, si possono conferire passaggi di categoria non oltre il limite di una determinata percentuale, dato che l'azienda non può sopportare un onere maggiore. Pertanto, anche se di fatto un operaio svolge mansioni di categoria superiore, per essere ammesso a sostenere il capolavoro, deve attendere che scatti la percentuale fissata. Non solo, ma in alcuni reparti, gli operai, per ottenere il passaggio, vengono sottoposti ad esami teorici in materie quale algebra, trigonometria, ecc., che nulla hanno a che fare con il carattere esclusivamente pratico del capolavoro ».

Dal colloquio con un operaio di uno *stabilimento meccanico* della *Lombardia* si rileva quanto segue:

« Sono qui da nove anni con un'interruzione. Quando sono ritornato, l'ho fatto a richiesta della direzione, però non ho mai avuto né un aumento di merito né un passaggio di qualifica. Io ho fatto presente questo alla direzione, la quale mi ha risposto che indubbiamente merito, ma che se dà un aumento o concede un passaggio a me, lo deve dare anche agli altri ».

Un operaio dipendente da un'altra *azienda meccanica lombarda* ha dichiarato:

« Da 4 anni in ditta non avviene più alcun passaggio alla categoria superiore; questo passaggio è stato esclusivamente concesso a due lavoratori di marca prettamente fascista ».

Un operaio dipendente da un'azienda *meccanica lombarda* ha dichiarato:

« Ho chiesto di essere sentito. Sono al reparto torneria, sono manovale specializzato perché non ho mai tenuto ad essere operaio qualificato, dato

che per quelle 5-6 lire di differenza è stabilita una procedura molto complicata e ce ne sono molti nelle mie condizioni. Abbiamo visto che un bravo operaio che aveva chiesto il passaggio aspetta ancora dopo due anni perché dopo la richiesta sono venuti i tecnici e hanno sollevato molte obiezioni. Il predetto aveva ragione, perché è veramente un bravo operaio, ma la questione è ancora in corso ».

Ecco quanto si rileva dalla dichiarazione di un operaio di un altro *stabilimento meccanico* della *Lombardia*:

« Ora racconto un fatto personale: in base all'effettivo lavoro che svolgo, il mio superiore aveva promesso di passarmi archivista, ma disgraziatamente sono dovuto andare in sanatorio.

Quando sono tornato, il mio posto era occupato. Sono andato a protestare e mi hanno detto: "tu hai fatto molti scioperi" e mi hanno mandato di qua e di là; finché mi sono stancato ed ho fatto la voce grossa.

Mi hanno mandato in archivio e svolgo un lavoro da archivista specializzato.

Il mio capo ufficio era contento di me, tanto che mi elogiava; perciò mi ha proposto per la qualifica di archivista.

C'erano ormai tutti i "benestare" sulla domanda, mancava soltanto quello dell'ispettore, il quale è andato a vedere i miei precedenti, e non ha voluto firmare. Perciò mi sono rassegnato. Ho chiesto di ritornare al mio posto precedente dove mi trovo tutt'ora. Il mio lavoro comunque è superiore a quello di *fattorino*.

Sono venuto a sapere che per l'avanzamento fanno discriminazioni per chi è cattolico o ha determinate idee politiche.

Ora io dico è possibile che si proibisca a una persona di mettere in pratica le proprie capacità lavorative? ».

Dal colloquio con il dirigente di un'*azienda meccanica* della *Toscana* è risultato quanto segue:

« Le promozioni degli operai avvengono su proposta del capo officina; qualche volta io stesso intervengo a seconda del merito dell'operaio ».

I dirigenti di un'altra *azienda meccanica* della *Toscana* hanno dichiarato:

« I passaggi di categoria dei lavoratori sono determinati esclusivamente dalla direzione dell'azienda in base alla capacità e al rendimento dei lavoratori ».

Dal colloquio con un operaio di un'azienda meccanica dell'Italia centrale si rileva quanto segue:

domanda: « Perché lei non ha avuto la qualifica ? ».

risposta: « Perché promuovono solo coloro che sono graditi alla direzione. Per esempio, faccio lo stesso lavoro di un altro operaio; lui percepisce 230-240 lire mentre io 208. Prima lavoravo a squadra, e il merito era tutto del capo squadra, ora lavoro solo, quindi, il merito dovrebbe essere mio, invece è degli altri ».

Un operaio dipendente da un'altra azienda meccanica dell'Italia centrale ha dichiarato:

domanda: « Da quanti anni ha la qualifica ? ».

risposta: « Da 14 anni ».

domanda: « E quando passerà specializzato ? ».

risposta: « Forse quando me ne andrò ».

domanda: « Non si è mai domandato perché non è specializzato ? ».

risposta: « Non l'ho mai domandato, perché ho paura di fare discussioni e potrei perdere la calma ».

Dal colloquio con due operai di un'azienda meccanica dell'Italia meridionale si rileva quanto segue:

I Operaio.

domanda: « Quando diventerà specializzato ? ».

risposta: « Ci vogliono molte cose e ci vuole anche molto tempo; prima di tutto capacità e poi un po' di fortuna. Nel mio reparto si fanno le discriminazioni anche se io non ne ho subite ».

domanda: « Pensa che si tratti di motivi politici ? ».

risposta: « Lo escludo ».

domanda: « E allora secondo lei è un motivo economico ? ».

risposta: « Forse è perché non mi faccio benvolere ».

II Operaio.

« Ho avuto il passaggio di categoria per mia capacità. Sono stato segnalato per la promozione e la direzione, per le mie capacità, mi ha promosso senza mia richiesta ».

Ecco quanto si rileva dalla dichiarazione di un operaio di un'azienda meccanica della Campania:

« Ho avuto un solo passaggio di qualifica, da manovale specializzato ad operaio qualificato, e ciò a seguito della maggiore produzione fornita.

Se nell'azienda avessi avuto la possibilità di svolgere un lavoro di maggiore respiro, avrei potuto aspirare alla qualifica superiore, ma tale possibilità non c'è ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda metallurgica della Lombardia è risultato quanto segue:

« I passaggi di categoria avvengono all'inizio di ogni anno solare. In determinati uffici l'azienda stabilisce una cifra per gli aumenti al merito e oltre quella non si può andare. Viene assunto un laureato che ha diritto alla I categoria e gli altri impiegati lo devono lasciar passare avanti ».

Dal colloquio con alcuni lavoratori della stessa azienda:

I Operaio.

« Sono stato assunto nel 1947. Per passare operaio qualificato ho dovuto sostenere degli esami, e questo per un lavoratore non è comodo, perché gli si può chiedere la pratica, ma la teoria è difficile che possa ricordarla. Molte volte capita che all'esame uno che è bravo nel suo mestiere viene bocciato perché gli chiedono di dire e fare cose che non ha mai fatto e che non c'entrano col suo mestiere. Se istituissero dei corsi aziendali sarebbe meglio ».

II Operaio.

domanda: « Da quanto tempo lavora nell'azienda ? ».

risposta: « Da vent'anni; sono venuto come aggiustatore meccanico; qui la questione dei passaggi di categoria è molto spinosa. L'azienda pretende per il passaggio di categoria, da qualificato a specializzato, un esame. Negli esami poi promuovono gli elementi graditi alla direzione. Per un anziano l'esame è una prova troppo ardua, perché egli non può avere la mente allenata per svolgere quei problemi, l'anziano fa meglio le sue cose con la pratica che non con la teoria. Debbo anche dire che l'esame che fanno sostenere riguarda tutt'altra materia da quella che mettiamo in pratica nei reparti ».

Ecco quanto si rileva dalla dichiarazione di un operaio di un altro *stabilimento metallurgico della Lombardia*:

« Dal 1941 al 1944 ho fatto l'impiegato all'ufficio archivio. Ho avuto la sfortuna di andare via e per rientrare qui, dopo la guerra, ho dovuto accettare l'assunzione in qualità di manovale; poi, da manovale semplice sono diventato un qualificato e, in seguito, uno specializzato, mediante la frequenza di un corso alla scuola officina. Ora cerco di diventare un equiparato ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento metallurgico del Veneto*:

« L'avanzamento del lavoratore viene promosso dalla direzione della fabbrica, di propria iniziativa, previa consultazione col capo servizio alle cui dirette dipendenze lavora l'interessato, oppure su proposta del capo servizio medesimo ».

Dalla relazione presentata da un'*azienda metallurgica della Liguria* risulta:

domanda: « Come da parte dell'impresa si esercitano i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore ? ».

risposta: « La valutazione degli elementi idonei all'avanzamento è effettuata attraverso l'esame psicotecnico, attitudinale, culturale ed in relazione alle capacità individuali. La proposta avanzata alla direzione dal capo sezione viene vagliata in relazione ai fattori elencati ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di uno *stabilimento metallurgico della Toscana*:

« Per l'assegnazione di mansioni che comportano l'avanzamento dei lavoratori, si tiene conto dei vari elementi che servono a determinare la valutazione complessiva e comparativa dei dipendenti: capacità professionale, anzianità e precedenti di servizio, attaccamento al lavoro, meriti acquisiti e precedenti disciplinari. In particolare, per la categoria impiegatizia, viene annualmente compilata una scheda individuale di valutazione, in base alla quale viene formulato un giudizio conclusivo (molto buono, buono, medio, mediocre, insufficiente), che viene comunicato a ciascun lavoratore interessato ».

Dalle dichiarazioni dei membri della commissione interna di uno *stabilimento metallurgico della Campania*:

Membro commissione interna: « I passaggi di categoria vengono disposti in base ad un esame da parte del capo servizio e degli assistenti ».

Membro commissione interna: « Avviene, però, che alcuni lavoratori che esplicano mansioni superiori, non riescono ad essere sottoposti all'esame per la promozione, nonostante le pressioni da parte della commissione ».

Membro commissione interna: « Bisogna tener conto delle disponibilità dei posti ».

Membro commissione interna: « In effetti le mansioni superiori si svolgono in caso di assenza per malattia, per ferie e per altre ragioni e riconosco che, in tali casi, a norma del contratto, spetta solo la paga ma non la qualifica. Bisogna, però, tener conto che molti operai restano in questa situazione anormale per mesi e mesi ».

Membro commissione interna: « È capitato che un lavoratore è stato mandato al laminatoio per imparare. Egli ha imparato in 15-20 giorni. È stato mantenuto nelle mansioni per sei mesi, senza ricevere la qualifica superiore e con la paga inferiore; dopo sei mesi, però, è stato spostato.

Vi è da rilevare che l'azienda in questi ultimi tempi, per i capi, anziché provvedere alle necessità con promozioni di lavoratori in servizio, ha preferito fare nuove assunzioni.

Riconosciamo che ciò è imposto da esigenze di carattere tecnico, ma riteniamo che ciò offra la possibilità anche di operare selezioni di altro genere. Tali assunzioni sono fatte direttamente dalla direzione generale che invia gli interessati per un tirocinio pratico nei vari stabilimenti sociali ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di un altro *stabilimento metallurgico dell'Italia meridionale*:

« In generale le qualifiche corrispondono alle mansioni esercitate.

Bisogna considerare che il nostro stabilimento è di nuova costruzione e quindi, possiamo attribuire le qualifiche giuste, soltanto dopo che è stato completato un certo ciclo addestrativo. Solo quando ci siamo potuti rendere conto di quello che il singolo lavoratore è in grado di fare, con piena responsabilità, gli attribuiamo la qualifica.

I passaggi da reparto a reparto si riferiscono, in grande prevalenza, ai nuovi assunti, ai fini di un migliore addestramento. Bisogna tener conto che nella prima fase essi sono molto spesso in soprannumero. In una seconda

fase agiscono sotto la sorveglianza e la responsabilità di un altro operaio, e, quando possiamo considerarli operai finiti, attribuiamo loro le qualifiche.

A parte ciò, per gli altri lavoratori il trasferimento da reparto a reparto è piuttosto raro. Avvengono qualche volta sostituzioni temporanee per impedimento o altro. Bisogna tener conto che qui non vi è produzione siderurgica a caldo, per la quale sono richieste capacità specifiche individuali.

Nella nostra azienda si tratta non di eseguire singole operazioni, ma di seguire e controllare la produzione delle macchine, e questo non è fatto da un singolo lavoratore, in modo che il risultato dipenda dal suo rendimento, ma da una squadra. Quando avviene la sostituzione di un componente della squadra con un nuovo elemento, avente una qualifica inferiore, per il primo periodo è la stessa squadra che soccorre alla minore capacità ed al minimo addestramento dell'operaio che è subentrato, e quindi non si può parlare di una mansione superiore dallo stesso espletata.

Quando ci rendiamo conto che egli si sia posto al livello degli altri componenti della squadra, noi non abbiamo difficoltà a riconoscere la qualifica ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda del settore estrattivo dell'Emilia:

« Ogni anno vengono compilate le liste degli operai proposti per l'avanzamento, per merito o per anzianità; le promozioni hanno luogo compatibilmente con le esigenze di servizio e i posti disponibili nell'organico. Coloro che non vengono subito promossi, vengono tenuti in particolare considerazione per l'anno successivo ».

Un operaio della stessa azienda ha dichiarato:

« È in attesa di passare intermedio, ma nonostante due o tre proposte di avanzamento, non ha mai potuto ottenere la sospirata promozione. Il suo lavoro consiste nel sorvegliare gli impianti e tutte le attrezzature, da quelle degli uffici a quelle della perforazione.

Le promozioni vengono decise dall'ufficio personale della direzione di Milano, perché la direzione locale ha poteri molto limitati ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'azienda del settore estrattivo della Toscana:

domanda: « Chi esegue le classificazioni? ».

risposta: « La direzione. Siamo già stati proposti anche noi per un avanzamento, ma ancora non è giunto il momento. La direzione compila

una specie di quadro e finché non c'è il posto libero, non si riesce ad avere la qualifica ».

Dalla relazione di una direzione di un'azienda del settore minerario in *Toscana*:

« Ai fini dell'avanzamento dei lavoratori, la direzione si avvale principalmente dell'osservazione diretta del dipendente sul posto di lavoro, considerato che l'attività mineraria in particolare richiede e consente un contatto continuo tra capi e lavoratori durante la prestazione lavorativa.

L'attuazione del provvedimento avviene in genere dietro proposta dei capi servizio, i quali tengono conto delle capacità professionali, del rendimento ed in ogni caso delle mansioni affidate e disimpegnate dal lavoratore, nonché del comportamento dello stesso in materia di sicurezza. Si tengono nel debito conto anche le attitudini dimostrate dal dipendente ed i risultati degli eventuali corsi di aggiornamento professionale. Nelle unità "pilota" è in corso di esperimento un tipo di scheda di valutazione del personale ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda mineraria della *Sardegna*:

domanda: « Come da parte dell'impresa si esercitano i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore ? ».

risposta: « Il superiore diretto del lavoratore propone l'avanzamento dell'interessato alla direzione, che decide in merito ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'altra azienda mineraria della *Sardegna*:

domanda: « Abbiamo notato una permanenza piuttosto lunga in determinate qualifiche ».

risposta: « Si tratta di due categorie: vi è quella dei dipendenti che non vogliono avanzare; ad esempio, c'è chi fa il manovale e che non vuole fare il minatore; l'altra categoria è formata da coloro che non hanno la capacità di evolversi al fine di arrivare ad avere quel minimo di requisiti richiesto per un lavoro di qualità. Vi era anche una terza categoria, che era rappresentata, fino a poco tempo fa, da lavoratori per i quali numericamente non c'era posto; ma oggi non esiste più, perché se avessimo la possibilità di promuovere il manovale a minatore noi lo faremmo senz'altro, in quanto è chiaro che un qualificato ci dà una prestazione che un generico non può dare ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'*azienda mineraria* della *Sicilia*:

« L'avanzamento dei lavoratori viene disposto dalla direzione in base a criteri di massima obiettività.

Ci si basa sui requisiti di capacità professionale, rendimento sul lavoro, comportamento in materia di sicurezza, affiatamento con gli altri lavoratori, senso di disciplina ed anzianità di servizio ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento chimico* del *Piemonte*:

domanda: « Come da parte dell'impresa si esercitano i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore ? ».

risposta: « Secondo la valutazione dei seguenti elementi: conoscenze e capacità tecnico-professionali; valori morali; attitudine al comando, ecc., rilevati, nella maggior parte dei casi, anche attraverso il laboratorio di psico-tecnica esistente presso lo stabilimento ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda chimica* della *Lombardia*:

« In linea generale, si dà la promozione a chi la merita, però vi sono quelli che da molti anni non hanno fatto un passo avanti.

Bisogna riconoscere che molti non progrediscono perché sono privi di una certa intelligenza, o perché non sono adatti ad assumere una responsabilità; noi lavoriamo con materiale delicato o pericoloso, ed anche i superiori devono accertarsi in mano a chi mettono certe materie ».

E dalla relazione presentata dalla stessa direzione:

« Annualmente ciascuna direzione di settore provvede a compilare, per ogni dipendente, una scheda informativa, in base alla quale la direzione aziendale esprime i suoi giudizi per il riconoscimento di aumenti di merito e per l'eventuale avanzamento del lavoratore ».

Un operaio dipendente da uno *stabilimento chimico lombardo* ha dichiarato:

« Non sono neppure soddisfatto del sistema degli scatti o promozioni. Sono in questa ditta da cinque anni (in precedenza lavoravo in un'altra ditta chimica). Il mio lavoro è di molta responsabilità; la qualifica superiore si ottiene solo se si è ben visti; dipende un po' dal capo reparto e un po' dalla direzione ».

Alcuni dipendenti di uno *stabilimento chimico* della *Lombardia* hanno dichiarato:

1^a Impiegato: « Sono impiegato di seconda categoria, addetto ai servizi generali di fabbrica (mensa, carico e scarico, ecc.). Sono assistente tecnico ed in un certo senso mi devo occupare anche degli acquisti per la mensa, cioè devo controllare la merce.

Eseguo questo lavoro da 10 anni e sono in ditta da 19 anni. Venni assunto come salariato.

Siccome sono addetto al carico e scarico, ho alle mie dipendenze gente robusta, tutti buoni lavoratori. Con questi mi trovo in una sola difficoltà ed è quella che essi, essendo manovali, hanno una paga molto più bassa. È gente che lavora sodo e, trovandosi con una paga inferiore a quella degli altri operai, è naturalmente malcontenta.

Quando si fanno proposte per i passaggi di categoria, la direzione afferma che un manovale non può essere promosso, in quanto la qualifica corrisponde al lavoro che compie.

Io che li ho con me da venti anni, so cosa vuol dire lavorare ed avere quella paga insufficiente di manovale. Ritengo che il manovale abbia lo stesso diritto degli altri di mantenere la propria famiglia.

Io cerco di far avere loro dei premi di carico, ma in fondo la cifra è irrisoria. Quando si rivolgono a me, sono contento se posso fare loro ottenere qualche lira in più, ma trovo spesso la porta chiusa ».

2^o Impiegato: « Sono impiegato di terza categoria e mi trovo qui da tre anni. Debbo dire in verità che sono molto contento di essere in questa azienda perché è una ditta grande.

Tuttavia c'è un inconveniente: alle volte la ditta grande crea degli svantaggi più che altro sociali, in quanto che, mentre nella ditta piccola il lavoratore può essere seguito e valorizzato, nella grande ditta la valorizzazione avviene per gradi e tante volte purtroppo non avviene.

In base al contratto di lavoro si determina una distinzione netta fra tecnici ed amministrativi e ciò non riesco a comprenderlo. Perché, forse un perito industriale ed un diplomato amministrativo non hanno fatto un uguale numero di anni di studio ? ».

3^o Impiegato: « Sono impiegato di seconda categoria, e mi trovo qui da 10 anni. Sono in seconda categoria soltanto dal 1954. I passaggi di categoria sono un po' lenti, perché la categoria amministrativa è considerata poco.

Qui è più facile che facciano carriera i tecnici, in quanto proprio nel contratto è previsto che i diplomati tecnici possono essere assunti in terza-B.

Abbiamo cercato molte volte di far modificare quella disposizione contrattuale senza successo. Vorrei pregarvi di non pensare che io parli sotto l'influenza del fatto personale ».

4^a *Operaia*: « Lavoro al laboratorio anti-parassitari. Avrei qualche cosa da dire sulla mia qualifica. Sono di II categoria, ma esplico anche del lavoro che meriterebbe la prima, perché faccio delle prove in piastra con dei prodotti.

Noi siamo addette alla presa e ci fanno leggere le piastre. Quando sono venuta ero di III categoria; successivamente ho avuto il passaggio senza chiederlo.

Sono venuta qui 5 anni fa. Ultimamente ho chiesto di passare di categoria, ma mi hanno risposto che partecipo agli scioperi e perciò non mi possono dare il passaggio di categoria ».

5^o *Operaio qualificato*: « Mi trovo qui da 10 anni; per fare carriera ci vuole molto tempo.

Hanno istituito, da poco tempo, una scuola e vi mandano gli operai. Di solito è il capo reparto che sceglie i lavoratori che devono frequentarla.

Io sono in officina meccanica e faccio l'aggiustatore, seguendo l'orario normale. In merito alla mia situazione economica, dovrei dire che, pur lavorando da 10 anni, cioè dal 1946, sono rimasto operaio qualificato e sempre con la medesima paga di 10 anni fa. Non so se le ragioni di ciò si devono ricercare nel fatto che appartengo ad una data organizzazione sindacale ed aderisco agli scioperi.

Il capo officina afferma che è contento di me per quello che riguarda il lavoro. Io però ho sempre reclamato circa la mia posizione; ho rinunciato ad insistere perché ho visto che era inutile.

Ultimamente il mio superiore ha esibito una lettera della direzione dalla quale si rileva che erano, sì, contenti della mia attività, ma non potevano darmi l'aumento di stipendio perché non collaboro con la società.

Non riesco a comprendere tutto questo, dato che faccio sempre il mio dovere. C'è anche da aggiungere questo: io sono stato membro di commissione interna per tre anni consecutivi, e quando sono ritornato al mio posto di lavoro, malgrado prestassi la mia opera come tutti gli altri operai, non ho mai ricevuto un premio ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di una *azienda chimica* della *Liguria*:

« I passaggi di qualifica con i relativi aumenti di paga avvengono ogniqualvolta si rende vacante un posto che, salvo diretta assunzione (operai specializzati), viene ricoperto da operaio tratto dalla qualifica inferiore. Ciò

avviene dopo adeguato tirocinio e, ad eccezione della qualifica di operaio comune, dopo un esame teorico-pratico interno per l'idoneità ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'altra *azienda chimica* della *Liguria*:

« Per gli operai vale lo stesso sistema dei capi con la variante che, salvo alcuni operai della manutenzione, ai quali si fa fare il capolavoro, gli altri sono stati promossi ad esclusivo arbitrio del capo reparto e del capo divisione, seguendo criteri del tutto particolari, e tenendo sempre nel debito conto il comportamento politico e sindacale del lavoratore ».

Dal colloquio con un operaio di un'*azienda chimica* della *Toscana* si rileva quanto segue:

« Da circa 30 anni alle dipendenze dell'azienda, salvo un'interruzione nel periodo bellico; svolge mansioni superiori alla propria qualifica, essendo addetto alla miscelazione dei colori, lavoro che si compie automaticamente, richiedendo attenzione e responsabilità. La direzione non ha mai voluto riconoscere che tali mansioni comportano il passaggio da qualificato a specializzato ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'altra *azienda chimica* della *Toscana*:

« L'avanzamento dei lavoratori alle qualifiche ed a posti di maggiore responsabilità viene stabilito dalla direzione nella forma più oggettiva possibile.

Si cerca di impedire valutazioni difformi; si tiene conto di determinati requisiti quali: il rendimento sul lavoro, la preparazione professionale, l'anzianità presso l'azienda, il comportamento in materia di sicurezza, l'affiatamento con gli altri lavoratori, il senso di disciplina.

Con il progressivo sviluppo del sistema dei corsi professionali, si cerca di attribuire, in coincidenza con l'assolvimento di uno speciale corso preparatorio, maggiori responsabilità e la qualifica superiore ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento chimico* della *Toscana*:

domanda: « Ci sono differenze fra i dipendenti riguardo alle qualifiche ? ».

risposta: « Le qualifiche sono state date a tutti; non c'è disparità. Pur non facendolo con periodicità fissa, abbiamo sempre cercato di assecondare gli operai ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda del settore chimico sempre della Toscana:

« Agli operai vengono corrisposti, caso per caso, premi in relazione alla diligenza o allo zelo dimostrati nello svolgimento di determinate mansioni. E molto spesso il premio è rappresentato dal passaggio a categoria superiore, anche quando il "posto" non è contemplato dall'"organico" ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di uno stabilimento chimico-farmaceutico del Lazio:

domanda: « Come avvengono i passaggi di categoria ? ».

risposta: « Secondo la qualifica. Per esempio: facciamo fare una prova e, sulla base del giudizio del capo reparto, l'interessato, se ha adempiuto con capacità a quanto gli è stato richiesto, viene proposto per la promozione ad operaio specializzato ».

domanda: « Sottopongono il lavoratore ad un periodo di prova ? ».

risposta: « Sì, per un periodo che va dai 7 ai 15 giorni ».

domanda: « Il passaggio in genere avviene con il capolavoro ? ».

risposta: « Sì, qualche volta non intervengo personalmente, mi limito a mandare il capo officina ed il perito industriale ».

domanda: « Qual'è il principio più importante cui vi ispirate nel giudizio sulla qualifica ? ».

risposta: « Io, del personale, ho la convinzione che tutti siano molto necessari. Le assenze ingiustificate, però, depongono male ai fini del giudizio complessivo sulla persona ».

domanda: « Ma questo depone male sulla persona, non sulla qualifica... ».

risposta: « I nostri operai sono tutti specializzati. Arrivare ad operaio specializzato è normale per i nostri dipendenti, e questo è mio interesse sia perché si comportino correttamente, sia perché rendano.

Quando è stato fatto l'inquadramento i precedenti penali e disciplinari non sono stati tenuti in nessun conto.

Soprattutto, l'elemento che per noi assume maggiore valore ai fini del giudizio su un dipendente è quello delle assenze. Molti operai che si sono

assentati denunciando indisposizioni, li abbiamo poi visti passeggiare e lavorare per conto di altri.

Il premio che abbiamo dato ultimamente è stato appunto corrisposto a titolo di " assiduità e fedeltà " ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un'azienda chimica del Lazio:

« L'avanzamento del personale e gli aumenti di merito vengono disposti dall'azienda su proposta del capo sezione, il quale, a sua volta, riceve ed esamina le segnalazioni dei singoli capi reparto.

Nella valutazione del dipendente, oltre le capacità, si tengono presenti l'assiduità, il rendimento, il titolo di studio, l'anzianità di servizio e la condotta.

Per gli impiegati tali elementi di valutazione, oltreché il giudizio complessivo sul singolo, vengono, ai fini anzidetti, annualmente comunicati dai capi sezione alla direzione generale attraverso la compilazione, per ciascun dipendente, delle note caratteristiche.

Per gli operai, i capi sezione provvedono, ogniqualevolta lo ritengano opportuno, a inoltrare alla direzione di stabilimento le proposte per aumenti di merito e passaggi di categoria ».

La commissione interna di un'azienda del settore chimico della Campania ha dichiarato:

« Per l'avanzamento non esiste che la volontà della direzione. Nessun merito è titolo preferenziale ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'azienda tessile piemontese:

domanda: « L'avanzamento dei lavoratori è fatto da voi ? ».

risposta: « Sì, ma crediamo di agire con imparzialità ».

domanda: « Qui non esiste il capolavoro ? ».

risposta: « No ».

risposta: « Vi è l'assistente o l'aiuto assistente che può dimostrare la sua capacità ».

domanda: « E questo lo giudica solo la direzione ? ».

risposta: « In certi casi non possiamo promuovere gli assistenti in soprannumero ».

domanda: « Qual'è il compito della maestra ? ».

risposta: « La maestra vede se una partita non va bene, controlla. È di aiuto al capo ».

domanda: « Donne che diventano assistenti ne avete? ».

risposta: « Non le vorrebbero, perché sono gelose le une delle altre. Piuttosto quando c'è una ragazza veramente svelta, che ha una calligrafia discreta, la passiamo all'ufficio interno ».

Dal colloquio con la commissione interna di uno *stabilimento tessile* del *Piemonte* è risultato quanto segue:

« I passaggi di categoria dei lavoratori avvengono su proposta dei capi reparto alla direzione, la quale vi provvede direttamente ed in piena discrezionalità ».

La direzione di un'altra *azienda tessile* del *Piemonte* ha dichiarato:

« Il passaggio di categoria o di qualifica dei lavoratori è disposto dalla direzione aziendale a sua discrezione, spesso su segnalazione dei capi reparto ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento tessile* sempre del *Piemonte*:

domanda: « Per l'avanzamento dei lavoratori, provvedete voi di vostra iniziativa o sono i capi a proporre e voi prendete in considerazione la loro proposta? Vi sono anche dei casi in cui sia intervenuta la commissione interna per segnalare elementi meritevoli di promozione? ».

risposta: « Sì, specialmente quando vi sono situazioni di fatto; anzi i componenti della commissione interna sono stati proprio invitati a farlo, non solo come loro compito, ma come una forma di collaborazione con l'azienda ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'altra *azienda tessile* del *Piemonte*:

« Mi trovo bene presso questa azienda sotto ogni rapporto; devo, però, segnalare che, a mio giudizio, dovrei avere una qualifica migliore; secondo me dovrei essere inquadrato come aiuto assistente.

Credo che il datore di lavoro non mi promuova aiuto assistente per due ragioni: è anche probabile che effettivamente non ci sia il posto, date le piccole dimensioni dell'azienda, ma la vera ragione, a mio parere, è che

il datore di lavoro non intende addossarsi il maggior onere finanziario che gli deriverebbe da un mio passaggio di categoria da operaio specializzato ad aiuto assistente ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda tessile* della *Lombardia* è risultato quanto segue:

« La direzione dovrebbe mettere a capo del reparto persone competenti. Invece conferisce tale incarico ad elementi che non conoscono la lavorazione. Un operaio sta in reparto per due giorni e subito lo promuovono assistente; un altro ci sta 50 anni, conosce benissimo la lavorazione, eppure rimane sempre operaio. Per esempio, la lavorazione velluti è una lavorazione pregiata. Ma se ci mettono come assistente uno appena arrivato, gli operai rifiutano le sue osservazioni, perché ne sanno più di lui ».

Dal colloquio con un dipendente di un'*azienda tessile* del *Veneto*:

domanda: « Come mai con tanti anni di lavoro non ha ancora la qualifica di capo operaio ? ».

risposta: « Ci sono di quelli ancora più vecchi di me che sono ancora operai. È difficile fare carriera ».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa *azienda*:

domanda: « Da parte dell'impresa si esercitano i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore ? ».

risposta: « Gli avanzamenti sono assai limitati; per altro non vengono mai fatti molto obiettivamente e con una valutazione che tenga conto della qualità ».

domanda: « Sono i capi reparto che propongono gli avanzamenti ? ».

risposta: « Sì; per quanto si riferisce agli impiegati, il contratto è esplicito e quindi gli avanzamenti vengono disposti in base alle preferenze ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con un impiegato di un'*azienda tessile* dell'*Italia meridionale*:

« Sono capo reparto carderia e battitori. Fui assunto come operaio meccanico dopo essere uscito dalla scuola industriale, e successivamente attraverso promozioni ho raggiunto la mia attuale qualifica nel '47: sono impiegato tecnico di I categoria - 2° grado.

Debbo riconoscere che la ditta ha sempre osservato le leggi ed i contratti nei miei confronti e che anzi il trattamento praticatomi è il più favorevole.

Nella lunga carriera svolta alla dipendenza dell'azienda (45 anni) ho potuto sempre constatare il pieno adempimento, nei miei confronti, di tutti gli obblighi di legge e contrattuali, sia per quanto riguarda lo sviluppo della carriera ed i cambiamenti di qualifica in relazione ai mutamenti di mansioni, sia per quanto riguarda la corresponsione delle retribuzioni e dei relativi scatti ed aumenti ».

La direzione di un'azienda elettrica della Lombardia ha dichiarato:

domanda: « Voi avete due scuole? Assorbite gli alunni? ».

risposta: « Sì, quasi totalmente ».

domanda: « Però non riuscite ad assorbirli come qualifica ».

risposta: « Come qualifica si dà l'impressione che essi non riescano a piazzarsi bene, ma è perché sono molto giovani. La carriera si svolge piuttosto lentamente ».

Un operaio della stessa azienda ha dichiarato:

« Vorrei segnalare la situazione dei giovani che vengono assunti avendo frequentato una scuola e quindi, dopo qualche anno, dovrebbero passare qualificati. Invece rimangono fermi, perché l'organico è già coperto. Si potrebbe ovviare a questo inconveniente non mantenendo in servizio gli anziani che hanno compiuto 60 anni. Se questi non fossero trattiene in servizio fino al 65° anno di età, lascerebbero il posto ai giovani. Mi pare che si dovrebbe allargare l'organico o prendere qualche altro provvedimento, perché questi giovani hanno pur diritto di fare carriera ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'azienda elettrica della Lombardia:

Operaio specializzato: « Per il mio lavoro devo recarmi presso le abitazioni degli utenti, insieme ad un altro aiutante, che ha la qualifica di manovale comune. Vorrei segnalare il fatto che non mi sembra giusto che questo operaio, che ormai sa fare il lavoro come me, da dieci anni abbia sempre la stessa qualifica di manovale comune, malgrado compia un lavoro di qualità superiore. La differenza di paga fra me e lui è sensibile: circa 20.000 lire al mese. La ditta si trincerava dietro il motivo dell'organico, che non può essere allargato: così che, fino a quando non si rendano liberi i

posti, non possono aver luogo passaggi di categoria. Io penso che la ditta dovrebbe tener conto degli anni di lavoro dei dipendenti, dando loro, se non la qualifica, almeno una paga superiore. Vi è, anche da parte mia, il disagio morale di dover dare degli ordini ad un collega che sa fare il lavoro come me ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'azienda erogatrice del gas dell'Italia centrale:

domanda: « La sua retribuzione è regolare ? ».

risposta: « Credo di essere pagato in relazione alla mia qualifica; però lo stipendio di 67.000 lire non mi basta.

.

So che a qualcuno la Società fa esplicitare mansioni di categoria superiore, ma non gli riconosce il passaggio per insufficienza del titolo di studio. Spero che mi venga fatto fare il capolavoro per il passaggio di qualifica ».

Dalla dichiarazione di un operaio di una *Manifattura tabacchi* dell'Italia centrale:

« Siamo in 3 gli anziani, di cui io sono il più giovane. Per circostanze a noi sconosciute, ci troviamo fuori posto nel grado e non abbiamo nemmeno il rispetto che è dovuto ad impiegati come me (sono perito tecnico aggiunto di prima classe). Pur avendo superato con successo gli esami, ho visto passarmi avanti di grado delle persone non del tutto meritevoli ».

Dal colloquio con un marittimo imbarcato su una motonave in servizio di trasporto passeggeri:

« Servo a tavola i sottufficiali, ma in genere sono addetto alla pulizia della nave, lavoro che è molto pesante. Dobbiamo pulire anche i gabinetti, i pavimenti, ecc.

In generale, dopo un imbarco di 14 mesi, si diventa "giovanotto di 2^a".

Si passa giovanotto di 2^a, sempre che il capo servizio abbia compilato delle buone note caratteristiche sul servizio da noi prestato in qualità di mozzi ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda di trasporti marittimi della Liguria è emerso:

domanda: « Quali sono i motivi che ostacolano la progressione nella carriera ? ».

risposta: « Il fatto è che alcuni elementi vengono mantenuti in servizio oltre il limite di età. Si tratta di 18-20 impiegati con qualifica superiore, i quali sono già in pensione, in condizioni di famiglia discreta e naturalmente bloccano i nostri avanzamenti ».

domanda: « Ci sono esigenze di carattere tecnico che obbligano di mantenere questo personale ? ».

risposta: « No, al contrario. Nella zona dove questi anziani sono stati concentrati il posto è tranquillo e scarso il lavoro. Questa zona è la più deficitaria delle quattro zone in cui è diviso il porto. Questi elementi, il cui numero è senz'altro esuberante, potrebbero essere benissimo sostituiti da un minor numero di giovani meritevoli. Tra l'altro, questi impiegati anziani sono tutti azionisti, e perciò prendono degli stipendi molto alti ».

Dalla memoria presentata dalla stessa commissione interna:

« Precisiamo che, a seguito di rivendicazioni di qualifica da tempo in discussione tra lavoratori e azienda, nel nuovo contratto collettivo di lavoro, recentemente rinnovato a Roma, è stata concordata la cessazione della qualifica "annotatori merci" (operai qualificati) in sostituzione della quale è ora in vigore la seguente: "addetti al ricevimento e consegna della merce" (operai specializzati) ».

Così pure la categoria "vice ricevitori e consegnatari", che prima dava luogo all'inquadramento come "impiegato di 3^ab", ora corrisponde all'inquadramento come "impiegato di 3^aa".

Malgrado i vantaggi così ottenuti da una parte del personale, non è possibile nell'attuale situazione di fatto vedere realizzate le singole promozioni, come avviene nelle altre aziende, e ciò perché, così come sono articolate le categorie del personale e mancando di esse un regolare organico, le promozioni stesse sono bloccate dalla presenza di elementi, nei quadri superiori, che hanno più o meno largamente oltrepassato i normali limiti di età; di modo che le varie categorie possono oggi paragonarsi a paratie stagnate, prive cioè di quello scambio di linfa vitale e di quel rinnovamento che sarebbero imposti e da ragioni di convenienza (tanto dal punto di vista del rendimento quanto da quello economico, essendo possibile contenere i quadri superiori in misura più rispondente alle esigenze di lavoro) e da ovvie ragioni di equità, dato che elementi più giovani e meritevoli continuano a vedersi sbarrata ogni via di miglioramento.

L'esigenza di un organico razionale è basata sulla realtà del lavoro ed è tra quelle più sentite dai lavoratori che rappresentiamo ».

Dal colloquio con il *Sindacato ferrovieri italiani* (C.G.I.L.) di Roma:

« Un altro rilievo che dobbiamo fare all'amministrazione delle ferrovie riguarda la utilizzazione del personale in mansioni superiori a quelle inerenti alla propria qualifica. Il regolamento conferisce questa facoltà alla amministrazione dietro corresponsione al lavoratore delle competenze accessorie relative al lavoro svolto; l'utilizzazione è prevista, però, con carattere di precarietà e temporaneità per fronteggiare situazioni di emergenza. L'amministrazione l'ha trasformata al contrario in uno stato di fatto a carattere permanente. La massa di manovra di cui più che altro l'amministrazione si avvale è costituita da manovali.

L'amministrazione è mossa da un interesse economico ad agire in tal guisa, ma i ferrovieri che vengono posti in queste condizioni sono scontenti, e questo stato di disagio non può non influire negativamente sull'andamento del servizio ».

Dal colloquio con il *Sindacato ferrovieri C.I.S.L.* di Roma si rileva:

domanda: « Sembra che l'amministrazione abusi della sua facoltà di adibire determinato personale con una certa qualifica a mansioni superiori ».

risposta: « Qui c'è da fare una distinzione fra personale esecutivo e personale amministrativo. Questo fenomeno si verifica in ambedue le branche. In una delle più importanti stazioni si può vedere l'alunno a fianco del sottocapo stazione esplicitare entrambi le stesse mansioni. Noi pensiamo che questo fenomeno debba attribuirsi all'impossibilità, per l'amministrazione statale, di tamponare con una certa rapidità i vuoti che si creano, dato che i cambiamenti di qualifica avvengono esclusivamente per concorso. Molto spesso si dà il caso di dover sostituire del personale che viene a mancare (per collocamento in pensione, decessi o altro) senza aspettare che vengano banditi i concorsi. L'amministrazione supplisce a questa deficienza facendo assumere all'agente, durante il periodo di vacanza, le "funzioni" senza però corrispondere la retribuzione relativa.

Il problema più grave è quello dei manovali e cantonieri che, per sviluppo di carriera, vengono spesso a mancare, per cui si rende necessario provvedere alla loro sostituzione rivolgendosi a ditte appaltatrici. Per riavere i manovali tramite i concorsi ci vogliono due anni, per cui in caso di urgenti necessità contingenti si deve provvedere diversamente. (Per i concorsi ci sono 3 commissioni che esaminano 40 elementi per giorno, interrogandoli con domandine facili per 5-6 minuti e gli aspiranti superano quasi sempre le 5.000 persone).

Esiste inoltre il problema degli invalidi che l'amministrazione statale per legge deve assumere. L'Opera Invalidi manda — quando vengono ri-

chiesti elementi dall'amministrazione — persone mutilate degli arti o malate di t.b.c. che ben poco possono fare. Inoltre l'amministrazione deve tenere anche gli invalidi del lavoro. Se si potesse assumere personale senza concorso non ci sarebbe bisogno di servirsi delle ditte appaltatrici ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna dei dipendenti da uno *stabilimento ferroviario dell'Italia centrale*:

domanda: « Sulle qualifiche che cosa avete da dire ? ».

risposta: « Le qualifiche di manovale, aiuto operaio ed operaio si conseguono per concorso. Per passare operaio di prima classe si deve sostenere un concorso interno, ma il lavoro è praticamente quello stesso dell'operaio. Poiché non esiste una distinzione netta tra le prestazioni di lavoro dell'aiuto operaio e quelle dell'operaio, l'aiuto operaio viene adibito a lavori che potrebbero anche fare l'operaio o l'operaio di prima classe. I confini fra l'una e l'altra categoria sono molto incerti ».

risposta: « Io sono da 13 anni nelle ferrovie e non ho avuto ancora la possibilità di conseguire la qualifica di operaio di prima classe perché in questi 13 anni sono stati banditi soltanto due concorsi, ai quali non ho potuto partecipare perché a quell'epoca non avevo l'anzianità sufficiente ».

risposta: « Non è con il concorso che si può risolvere il problema, perché mediante i concorsi si possono sistemare soltanto poche persone, mentre sono molti coloro che hanno già raggiunto una certa capacità e dovrebbero passare di categoria.

Non ci sembra giusto che l'operaio, alla stregua dello stato giuridico del personale dipendente dello Stato, sia equiparato all'usciera o alla dattilografa, perché la responsabilità e preparazione dell'operaio nel settore ferroviario sono evidentemente superiori ».

Dal colloquio collegiale con la commissione interna del personale di macchina, degli operai e dei manovali di uno *smistamento ferroviario dell'Italia centrale*:

domanda: « Gli operai svolgono la loro attività in relazione alla qualifica ? ».

risposta: « No, non tutti gli operai fanno lavori inerenti alla qualifica. Quando veniamo adibiti a mansioni per le quali non abbiamo sufficiente pratica ci rimettiamo economicamente perché non riusciamo a raggiungere il cottimo ».

risposta: « Il sistema delle note informative per gli avanzamenti non è onesto; oltre alla qualificazione ufficiale di "ottimo" o "distinto", ecc. c'è anche un rapporto segreto che può annullare la valutazione dell'altro. Il peggio è che quest'anno anche in occasione del pagamento della gratifica di esercizio l'amministrazione si atterrà alle note informative ».

risposta: « L'operaio quando entra in ferrovia ha concluso la sua carriera, a meno che non sostenga un esame molto duro per arrivare ad operaio di prima classe. Con le nuove norme transitorie ci saranno due gradi di più ».

domanda: « L'amministrazione si avvale soltanto occasionalmente della facoltà concessale dal regolamento di adibire i dipendenti a mansioni superiori? ».

risposta: « Se ne avvale normalmente ».

risposta: « Quando viene fuori la disponibilità di 10 posti da capo squadra, la promozione la ottiene magari chi sta vicino al ministro, e svolge tutt'altre mansioni, per "meriti comparativi", e non il manovale che da 3 o 4 anni funge da capo squadra. Abbiamo dei manovali che lavorano da 20 anni come aiuto macchinisti in corresponsabilità col macchinista senza possibilità di avanzamento, sia pure percependo le competenze di aiuto macchinista ».

risposta: « In merito ai concorsi dei manovali, preciso che dopo la guerra ci sono stati 5 corsi di istruzione, ma agli esami soltanto una piccola parte dei manovali ha conseguito la qualifica di aiuto macchinista; i respinti agli esami, il giorno dopo, però, erano adibiti a mansioni di aiuto macchinisti come prima ».

Dal colloquio con la commissione interna dei manovali di uno *scalo ferroviario dell'Italia centrale* è risultato quanto segue:

« Accade in qualche caso che un manovale, dopo 40 anni di servizio, va in pensione con tale qualifica, pur non avendo mai espletato mansioni ad essa inerenti. Si arriva a questo assurdo: quando vengono banditi concorsi interni ai quali partecipano manovali che da vari anni esplicano mansioni di operaio, essendo pochi i posti a disposizione, molti vengono bocciati; il giorno successivo agli esami ritornano al vecchio lavoro per il quale, in sede di esame, non erano stati ritenuti idonei.

I manovali vengono adibiti a lavori che non sono di loro competenza dopo averne ricevuto la relativa abilitazione a mezzo di appositi modelli; il modello 207 autorizza alla mansione di "accogliente" delle macchine in stazionamento nei depositi; il 208 dà la possibilità di viaggiare su macchine

a vapore; il 211 di viaggiare sui locomotori, sempre come aiuto macchinista "facente funzione"; il 202 sui carri riscaldamento, da soli, quindi con responsabilità diretta; il 205 abilita a far la manovra delle macchine in deposito, lavoro che implica anch'esso responsabilità diretta. Vi sono poi 15 manovali addetti agli scambi e manovre (deviatori) e 12 accudienti ».

Dal colloquio con il dirigente di un *deposito smistamento ferroviario dell'Italia meridionale*:

« Personalmente devo lamentare che non vengono fatte le promozioni per merito comparativo.

Le disposizioni vigenti prevedono che i 2/3 dei funzionari siano promossi per merito comparativo ed 1/3 per anzianità.

Nell'ultimo biennio si è potuto constatare che tutte le promozioni sono state fatte per anzianità nel grado e non per merito comparativo. Questo avviene per tutti gli altri gradi, non solo per il mio che è il quinto » .

Dalla relazione della *U.I.L.* riguardante un'*azienda di trasporti tranviari in una città dell'Italia meridionale*:

« Un sistema di promozioni di contrabbando è il conferimento delle funzioni del grado superiore. All'agente cui vengono conferite tali funzioni compete, dopo sei mesi, la promozione al grado superiore.

Il manovale che viaggia riceve le altre competenze dell'aiuto macchinista ma non lo stipendio, né il congedo, né i biglietti ferroviari, ecc.

Nei riguardi dei manovali con mansioni di deviatori, l'amministrazione li distingue tra quelli del movimento e quelli della trazione: mentre quello addetto al movimento dopo 300 giorni passa deviatore, quello della trazione no, verificandosi così una disparità di trattamento tra personale con la stessa qualifica e nella medesima amministrazione. La direzione si giustifica affermando, fin dal 1952, che non si può concedere la qualifica di deviatore nei depositi perché non ci sono posti nell'organico, ma ciò è molto strano, dato che se ci sono le mansioni da svolgere dovrebbe esserci anche il posto relativo.

La mansione di "accudiente" è stata oggi abolita, nel senso che detto lavoro si fa fare ai manovali indistintamente ».

domanda: « L'amministrazione ferroviaria ha la facoltà, conferitale dal regolamento, di adibire il ferroviere a mansioni superiori alla sua qualifica, ma soltanto in via temporanea ed eccezionale. Però voi dite che l'eccezione è diventata la regola perché quasi la totalità dei manovali è adibita a mansioni superiori ».

risposta: « L'esame di accertamento per le abilitazioni non si limita alla visita medica o psicotecnica; il lavoratore viene sottoposto anche all'esame da parte di una commissione tecnica.

Dopo sei mesi, quando siano favoriti o raccomandati, gli agenti, anche molto meno anziani degli altri, sorpassano tutti quelli compresi nella stessa categoria, ingenerando malcontenti ed eccedenze di spese per i maggiori emolumenti. Con tale sistema sono state favorite sette impiegate avventizie, provocando il giusto risentimento di 40 scritturali-dattilografi stabili con molti anni di servizio, per la maggior parte padri di famiglia, i quali collettivamente hanno convenuto l'azienda in giudizio.

Per tale motivo i sindacati hanno impostato la vertenza in sede aziendale e si prevede che, se la vertenza stessa non verrà risolta, i sindacati ricorreranno ad azioni sindacali ».

E dal colloquio con la commissione interna della summenzionata *azienda*:

« Le promozioni vengono effettuate tenendo presenti le note caratteristiche annuali, che vengono compilate dalla direzione, sentito il parere del capo servizio. È da poco che tali note caratteristiche vengono notificate al personale, il quale ne prende visione onde potere, se del caso, reclamare nei termini prescritti.

Esiste un regolamento che riguarda esclusivamente i criteri per le promozioni.

Attualmente dovrebbero essere banditi alcuni concorsi per le diverse categorie, ma la direzione non vi provvede ».

Dalla relazione presentata dalla direzione dell'*azienda* in parola:

« Le qualifiche del nostro personale non impiegatizio sono: manovale, operaio comune, operaio scelto ed operaio specializzato.

Ora, con l'applicazione della legge del 1954 per le aziende municipalizzate italiane, il nostro personale verrà declassato perché attualmente tutti si trovano su un gradino superiore.

Comunque, è inutile dire che verrà fatto salvo il miglior trattamento finora goduto.

Benché non esista un organico, noi abbiamo stabilito che anche quando i posti del grado superiore siano già coperti, il personale che ha compiuto otto anni di servizio in un grado ed abbia riportato note caratteristiche buone, potrà ugualmente essere promosso.

La composizione delle squadre è stata anch'essa concordata con la commissione interna ed i sindacati.

Nella nostra azienda vi sono numerosissimi specializzati perché, dopo 8 anni di servizio con ottime note di qualifica, l'operaio scelto può avere la promozione. Col tempo, perciò, arriveremo ad avere tutti operai specializzati mentre poi, in effetti, non tutti compiranno lavori di specializzazione.

Le vigenti disposizioni stabiliscono che le mansioni di ciascuno vengano determinate dalla direzione, per cui, se qualche operaio espleta mansioni diverse da quelle attribuitegli per favorire un proprio superiore diretto, lo fa a suo rischio e pericolo; egli avrebbe tutto il diritto di rifiutarsi.

Nel 1938 la direzione aveva piena discrezionalità per le promozioni, poiché lo statuto allora vigente si limitava a disporre che le promozioni potevano avvenire per concorso, per anzianità o per merito, con modalità da stabilire da parte della direzione.

Fu solo dopo il 1943, che la direzione volle redigere un regolamento per le promozioni al fine di regolarne la procedura ».

Dal colloquio con la commissione interna di un *Istituto di credito* della *Lombardia* è emerso:

« Per quanto riguarda i passaggi di categoria, non si può negare che avvengano, ma sono sempre in numero troppo ridotto, specie per quanto riguarda la categoria inferiore. È molto difficile che un uomo di fatica venga passato alla categoria dei commessi, mentre esiste di sicuro qualche elemento che potrebbe espletare quelle mansioni in modo soddisfacente. Altrettanto difficile è il passaggio degli impiegati dalla seconda alla prima categoria. Siamo riusciti, come commissione interna, a far quasi scomparire la seconda categoria degli impiegati; ormai gli impiegati sono quasi tutti di prima categoria ».

Dal colloquio con due impiegati dello stesso *Istituto*:

1° *Impiegato*: « Non si fa carriera se non si hanno raccomandazioni; in questo è molto meglio il sistema degli impiegati statali, che, col trascorrere del numero di anni stabilito, vengono promossi automaticamente ».

2° *Impiegato*: « Il personale, anche se meritevole, difficilmente viene valorizzato e promosso. Purtroppo sembra che occorran molte raccomandazioni per l'avanzamento, e questo è assai grave in un istituto come il nostro, che in definitiva è un istituto di Stato. Si desidererebbe anche l'istituzione di un sistema di avanzamento per mezzo di concorsi interni. La mancanza di questi concorsi costituisce una deficienza che si ripercuote in senso negativo sul morale dei dipendenti e, in definitiva, anche sull'interesse della banca ».

Ecco quanto è risultato dal colloquio con i dirigenti di un altro *Istituto di credito della Lombardia*:

domanda: « Voi incorrete nella violazione del contratto specialmente per le promozioni e per i passaggi di categoria. Per esempio, ci sono dei vice capo ufficio che esercitano mansioni di capo ufficio ma non ne hanno la retribuzione e la qualifica ».

risposta: « I passaggi sono stati sempre fatti con gradualità. La direzione applica il criterio di far ruotare il personale per dare ad esso una competenza completa del lavoro. Di reclami su questo punto non ne ho mai ricevuti. Abbiamo avuto solo il reclamo di uno sportellista ed abbiamo provveduto a metterlo a posto. I passaggi di categoria sono automatici. La richiesta viene segnalata dal personale alla direzione e dalla direzione alla presidenza che dà il benessere. Qualche ritardo si verifica per l'incertezza di affidare definitivamente un incarico ad un vice capo ufficio che svolga più alte mansioni ».

risposta: « Escludo che i passaggi di categoria non siano stati fatti per ragioni di economia. Può darsi che ci sia stato qualche errore di valutazione ».

Dalla relazione presentata dalla direzione di un altro *Istituto di credito della Lombardia*:

« Le promozioni vengono deliberate in base al merito del lavoratore determinato in relazione ai giudizi annualmente attribuiti, all'anzianità di servizio e di grado, alle capacità professionali, al titolo di studio.

È evidente che, allo scopo di non pregiudicare il razionale assetto degli organici, il grado che si attribuisce — espressione sempre di conferita maggiore responsabilità — deve trovare nei ranghi collocamento conforme alla corrispondente espressione gerarchica. Ne consegue che le promozioni vengono conferite allorché sorgono necessità di provvedere alla copertura di posti del grado superiore resisi vacanti, oppure all'impianto di nuovi uffici o all'ampliamento di quelli esistenti, all'apertura di nuovi sportelli; tutto ciò, naturalmente, nel rispetto di quella proporzione che deve sussistere fra graduati e restante personale non qualificato che impone limiti non superabili ».

Ecco quanto si rileva dalla relazione presentata dalla *F.I.B. (C.I.S.L.) di Parma*:

« Le qualifiche che vengono attribuite annualmente non rispecchiano, per la maggior parte dei lavoratori, la capacità, il rendimento ed il valore delle loro prestazioni.

È ovvio che l'attribuzione di qualifiche basse serve alle aziende per procedere con molta lentezza ai passaggi di categoria, mentre per le promozioni dobbiamo far rilevare la mancanza di qualsiasi regolamentazione atta a condizionare il potere discrezionale ed unilaterale delle aziende.

È una grave carenza che impedisce tutt'ora alle organizzazioni sindacali di assecondare il soddisfacimento di giuste aspirazioni da parte dei lavoratori ».

La commissione interna di un *Istituto di credito emiliano* ha dichiarato:

« Il punto grave è quello dei passaggi di categoria, che avvengono in modo lento e quindi sono fonte di malcontento per il personale.

Quasi il 40% dei dipendenti è inquadrato nella seconda categoria. Non esiste un inquadramento per mansioni, ma esso è dato in base al titolo di studio che viene richiesto all'atto dell'assunzione. Il nostro personale, che, a parità di titolo di studio con quello di altre banche, svolge mansioni analoghe, rimane fermo in una categoria per molti anni, anche venti o trenta. Noi cerchiamo naturalmente di accelerare i passaggi ».

La direzione di un *Istituto di credito dell'Italia meridionale* ha dichiarato:

« Per le promozioni si applicano norme regolamentari di carattere generale.

Qualche volta può essere stabilito un criterio diverso, e ciò in considerazione del grado elevato cui si riferiscono le promozioni.

Le promozioni vengono regolate su di una pianta organica dell'Istituto.

Comunque, gli eventuali ricorsi che gli interessati trasmettono vengono sempre esaminati dalla direzione con la massima equità e giustizia ».

CAPITOLO V

I DECLASSAMENTI ED I PASSAGGI A MANSIONI INFERIORI

Sommario: 17. - *Premessa.* 18. - *I declassamenti dovuti a trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamento per crisi aziendali o di settore.* 19. - *I declassamenti a motivo di scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari.* 20. - *I declassamenti a motivo dell'età o della inidoneità per infortunio o malattia del lavoratore.* 21. - *I declassamenti a motivo di rappresaglia.* 22. - *Riflessi economici e morali del declassamento.*

17. - Premessa.

Nel 18° paragrafo del presente capitolo viene riportata la documentazione raccolta dalla Commissione parlamentare in merito ai declassamenti ed ai passaggi a mansioni inferiori causati da trasformazioni tecnologiche degli impianti. Diffuse sono le lamentele dei lavoratori colpiti nei casi in cui i provvedimenti accennati vengono attuati e ciò per le gravi conseguenze che i lavoratori stessi devono subire pur di non perdere l'occupazione.

Le aziende affermano che, il più delle volte, nell'adottare provvedimenti di declassamento a carico di dipendenti a motivo di incapacità, di scarso rendimento o di infrazioni disciplinari degli stessi, lo hanno fatto per evitare il licenziamento che per i lavoratori avrebbe avuto ben più gravi conseguenze.

La documentazione raccolta nel 19° paragrafo si riferisce ai problemi connessi ai provvedimenti di declassamento accennati ed alle reazioni dei lavoratori retrocessi.

Notevoli sono altresì le rimostranze dei lavoratori colpiti verso i provvedimenti di declassamento o passaggio a mansioni inferiori che le aziende adottano a motivo della inidoneità fisica per infortunio o malattia del dipendente, specie quando l'evento debilitante è stato contratto durante il lavoro.

Per i provvedimenti adottati a causa dell'età, le aziende spesso adducono, per giustificarli, la necessità di sostituire il personale anziano, in alcune lavorazioni, in particolare degli addetti ai macchinari, con elementi giovani per una più razionale ed economica utilizzazione dei macchinari stessi.

Alle questioni connesse ai citati provvedimenti si riferisce la documentazione riportata nel 20° paragrafo.

Diffuse sono le lamentele dei lavoratori, colpiti da provvedimenti di declassamento e passaggio a mansioni inferiori, i quali, spesso, più che agli eventi invalidanti o ai motivi cui si è innanzi accennato, addebitano i provvedimenti stessi a motivi di rappresaglia politica e sindacale. Vivaci a tale proposito sono le reazioni sia dei lavoratori colpiti che delle organizzazioni che li rappresentano, come si rileva dalla documentazione raccolta nel 21° paragrafo.

Al declassamento può accompagnarsi una diminuzione della retribuzione, in corrispondenza del ridotto trattamento economico previsto per la categoria inferiore. Inoltre, l'essere adibito a mansioni inferiori comporta una perdita di prestigio ed una umiliazione particolarmente sentite dai lavoratori. Costoro ed i loro rappresentanti hanno in ogni caso espresso riserve sulla validità dei provvedimenti aziendali, dato che non sarebbe consentito al datore di lavoro di peggiorare le condizioni del contratto in pendenza del rapporto di lavoro.

Alcuni lavoratori inoltre vengono licenziati o invitati a dimettersi e poi vengono riassunti *ex novo* con la categoria inferiore. In tali casi, gravi sono i danni per gli interessati a causa della interruzione dell'anzianità di servizio in rapporto ai vari istituti contrattuali e per la diminuzione del trattamento retributivo.

La documentazione che si riporta nel 22° paragrafo pone in evidenza le questioni accennate e le altre riferentisi ai riflessi economici e morali del declassamento.

18. - I declassamenti dovuti a trasformazioni di impianti, nuove tecniche di lavoro, ridimensionamento per crisi aziendali o di settore.

Dai colloqui con i componenti della commissione interna di un'azienda metallurgica dell'Italia centrale si rileva:

domanda: « Ci sono casi nei quali la qualifica non corrisponde alla funzione ? ».

risposta: « Alcuni lavoratori svolgono mansioni superiori a quelle relative alla qualifica loro attribuita e in base alla quale vengono retribuiti. Vi sono

lavoratori che assolvono funzioni da capo e sono qualificati operai. Abbiamo diversi casi. Le restrizioni poste ai passaggi di categoria sono determinate da questo fatto. In passato, nel nostro stabilimento, vigeva un accordo concernente l'istituzione delle qualifiche intermedie.

Invece di concedere aumenti di merito, la direzione disponeva la promozione del lavoratore interessato alla qualifica superiore. Abbiamo perciò ora una massa di specializzati superiore a quella degli altri stabilimenti simili, e ciò ostacola i passaggi di categoria ».

domanda: « È vero che ci sono periti industriali che da anni sono inquadrati come operai ? ».

risposta: « Ci sono molti periti industriali e geometri, che assolvono funzioni da capo e che, non so se anche questi a causa della limitazione degli organici, non vengono passati capi.

Dovrebbero anzi essere inquadrati tra gli impiegati di seconda categoria perché in genere sono dei tecnici. In sostanza svolgono mansioni di impiegati e vengono pagati come operai o poco di più ».

risposta: « Nel reparto dove lavoro io, getti di acciaio e formatura, il capo reparto propose alcuni nomi di lavoratori che meritavano il passaggio di categoria. Non ne fu accettato nessuno ».

risposta: « Nei mesi passati abbiamo assistito ad un fenomeno strano. Il contratto nazionale degli equiparati non prevede declassazioni; prevede eventualmente il licenziamento.

Ma il licenziamento deve essere giustificato da motivi disciplinari. Ora l'azienda non ha operato licenziamenti comunicando la relativa nota, come è prescritto dall'accordo interconfederale, e d'altra parte non poteva addurre motivi disciplinari.

Si tratta infatti di lavoratori che avevano 15-30 e persino 36 anni di servizio in acciaieria.

La direzione ha risolto il problema trattando direttamente coi dipendenti e prospettando la questione nei seguenti termini: " voi non potete più esser capi operai; d'altra parte abbiamo necessità assoluta di rinnovare i quadri direttivi e per questo abbiamo assunto i periti tecnici. Comprendiamo la difficoltà della vostra situazione; non vorremmo trattarvi male, però bisogna che voi accettiate di dimettervi volontariamente. Noi vi diamo la liquidazione completa e vi assumiamo in qualità di operai ".

È evidente che per un gruppo di 8 o 10 persone, trovarsi di fronte a questa alternativa in una città in cui non esistono altre possibilità di lavoro, è un po' come trovarsi davanti a quella di bere o affogare. Tutti perciò hanno accettato il licenziamento e non il declassamento; ecco la finezza.

C'è stato però un dipendente del settore produzione piccola e media fucinatura, al quale questa soluzione non è andata bene ed ha pertanto promosso una vertenza che è attualmente in corso ».

Dal colloquio con un lavoratore della stessa *azienda* si rileva:

« Sono stato assunto nel 1934 come manovale e nel 1948 ho avuto le funzioni di capo operaio.

Dal 1948 al 1953 ho fatto le veci del funzionante capo operaio senza essere retribuito in relazione a tali mansioni.

Dal 1953 ho ripreso a lavorare come operaio perché i forni erano fermi e il personale era in esuberanza.

In seguito mi hanno tolto da quel reparto. Dopo essere stato vent'anni nell'acciaieria mi hanno destinato a tagliare l'erba nei giardini ».

domanda: « È un lavoro che non richiede nessuna capacità ».

risposta: « Un bel giorno mi sono messo a rapporto con il direttore ma non ho avuto nessuna soddisfazione. Dopo un po' di tempo mi hanno assegnato il lavoro di tracciatore a 1.200 lire al giorno ».

domanda: « Lei esplica le mansioni della sua qualifica ? ».

risposta: « No ».

domanda: « E quando lei era addetto a tagliare l'erba quanto prendeva ? ».

risposta: « Da 2.300-2.400 lire, salario che percepivo prima, scesi a lire 1.050 ».

domanda: « Ma per quale motivo è stato trasferito da quel reparto ? ».

risposta: « Al fornello rotativo lavorano due operai. Le mansioni del manovale sono quelle di applicare sulla cagna il cemento. Il manovale a un certo momento se ne dimenticò e appena io fusi non si è potuto rimediare a nulla. Io però non ne ho colpa ».

Un componente della commissione interna di un'*azienda del settore metallurgico del Veneto* ha dichiarato:

« Per quanto concerne le qualifiche, qui abbiamo pochissimi operai qualificati. Ci sono operai qualificati ai quali la ditta lascia compiere lavoro da manovali per non licenziarli. Agli stessi viene corrisposta regolarmente la paga di operai qualificati. Questo naturalmente genera il malcontento dei manovali che vedono meglio retribuiti lavoratori che compiono le loro stesse mansioni ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'azienda metallurgica della Campania è emerso:

« Se pure vi è stato declassamento di qualifiche di lavoratori, si tratta di casi eccezionali. In tale ipotesi, peraltro, è certo che le mansioni sono cambiate.

Escludo che qualche caso di cambio di qualifica sia potuto avvenire per ragioni diverse da obiettive considerazioni tecniche e, quindi, per avere i singoli lavoratori partecipato a scioperi.

Nel caso dell'operaio che è stato segnalato, faccio presente che a seguito della riorganizzazione del laboratorio chimico, il nuovo organico prevede un numero minore di addetti. Invece di licenziare i pochi esuberanti, si preferì passarli alla squadra "rimpiazzo". Il predetto operaio è venuto da me due volte facendomi presente la scarsa inclinazione per certi lavori tenuto conto della sua costituzione fisica.

Gli risposi che era bene mi suggerisse egli stesso tre o quattro lavori nello stabilimento che fosse in grado di assolvere con sufficiente continuità ed io lo avrei accontentato.

Se si fosse dovuto tener conto degli scioperi nel declassare i lavoratori, questo avrebbe dovuto avvenire per la grande maggioranza dei nostri dipendenti, mentre non ci è stato contestato che un solo caso.

Gli operai del laboratorio chimico passati ad altri reparti furono soltanto due. Il primo, parlando con me, manifestò la preferenza di passare alla squadra "rimpiazzo" anziché alle officine, perché al rimpiazzo si guadagna di più.

Alla squadra di rimpiazzo sono avviati lavoratori resisi disponibili per il fatto che reparti di esercizio o determinate lavorazioni cessano o sospendono temporaneamente la propria attività. Anziché licenziarli o sospenderli, questi lavoratori sono passati alla squadra di rimpiazzo e sono utilizzati per le vacanze che si determinano per assenze nei reparti di esercizio. Nella squadra rimpiazzo i lavoratori hanno il trattamento di manovali specializzati, ma avviati, come sono, ai singoli reparti ricevono "la paga di posto". Bisogna tener presente che nella siderurgia non vi sono qualifiche, ma vi sono per l'esercizio soltanto paghe di posto in relazione alle mansioni effettivamente espletate.

Il passaggio dai reparti di esercizio alla squadra rimpiazzo non basta a soddisfare le esigenze delle sostituzioni, soprattutto perché negli ultimi tempi non si sono verificati casi di cessazioni o sospensioni di lavorazioni; è stato perciò necessario alimentare la squadra rimpiazzo con nuove assunzioni ».

Può capitare che qualche muratore, conservando peraltro il suo trattamento, sia adibito quale aiutante del suo collega, ma ciò è reso necessario dalla saltuarietà dell'impiego di muratori nel nostro stabilimento.

Di tutte queste materie si discute con la commissione interna che ci fa sui singoli casi dei rilievi.

In linea generale tali questioni sono esaminate da noi con la maggiore benevolenza, e noi cerchiamo di utilizzare gli operai esuberanti per singole lavorazioni nel miglior modo possibile.

Bisogna tener conto che appena si fa libero un posto di esercizio il lavoratore torna alla sua originaria mansione o a mansione analoga ».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa *azienda*:

« Si è anche verificato il caso di alcuni impiegati che sono stati declassati da intermedi ad operai. Tale scopo l'azienda lo ha raggiunto inducendo il lavoratore alle dimissioni e successivamente riassumendolo con la diversa qualifica ».

Un impiegato di un'*azienda mineraria della Sardegna* ha dichiarato:

domanda: « Che mansione svolge? ».

risposta: « Prima ero addetto ai fogli paga, siccome il personale è stato ridotto, mi hanno affidato altri compiti; mi trovo ora all'ufficio matricola ».

domanda: « E lei ha l'impressione che le mansioni che svolge siano inferiori alla categoria alla quale era assegnato da 11 anni? ».

risposta: « Sì, perché quando paghiamo abbiamo l'indennità rischio ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'altra *azienda mineraria della Sardegna* è emerso:

domanda: « Capita spesso, almeno sulla base delle segnalazioni ricevute, che un operaio che per anni abbia svolto un dato lavoro, venga, senza alcuna spiegazione, cambiato; e qualche volta si è addirittura passati da un lavoro qualificato ad un lavoro di manovalanza ».

risposta: « Questo non capita quasi mai. Può capitare solo nei casi in cui lo stesso direttore centrale, e non parlo del direttore generale, ritenga assolutamente indispensabile che avvenga. La miniera è un campo di battaglia e bisogna guardarla sotto questo profilo: quando ci si trova davanti ad una situazione urgente non si può stare a discutere e si deve per forza cambiare ».

Dalla memoria presentata da un gruppo di lavoratori di un'*azienda tessile del Veneto*:

« Parecchie sono state e sono le infrazioni che si riscontrano in materia di qualifiche. Ci sono stati, ad esempio, dei declassamenti; la direzione ha sostenuto che è già tanto che abbia mantenuto in servizio gli operai interes-

sati in quanto, per necessità aziendali, avrebbe dovuto licenziarli. Il comportamento dell'azienda è però in contrasto con le vigenti disposizioni contrattuali che prevedono, in tal caso, il mantenimento della qualifica e della relativa retribuzione ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione italiana lavoratori dei porti* (C.G.I.L.) di *Genova* si rileva:

« Tra le principali violazioni delle norme che regolano il lavoro nel ramo industriale, la più grave è forse quella che si riferisce al mancato rispetto delle qualifiche professionali, che porta ad un vero e proprio declassamento, da cui sono colpiti lavoratori che hanno decenni di anzianità.

Dopo l'accordo del 9 agosto 1955, che ha apportato miglioramenti nel trattamento economico, alcuni industriali portuali hanno ritenuto di effettuare un declassamento dei lavoratori, onde mantenere inalterato il livello retributivo e annullare così i miglioramenti salariali, previsti nell'accordo stesso. Infatti, dalla firma di quell'accordo, i lavoratori di categoria A non venivano più retribuiti come operai specializzati ma come operai qualificati, gli operai qualificati come manovali specializzati, i manovali specializzati come manovali comuni.

L'anormalità della situazione è dimostrata, tra l'altro, da questo caso, riscontrato presso una grande azienda, la quale, per i lavori relativi all'allestimento di una nave, retribuisce i lavoratori declassando le loro qualifiche, mentre sulla stessa nave, per le medesime qualifiche professionali, le imprese appaltatrici, per lavori affidati loro dall'azienda stessa, retribuiscono giustamente i lavoratori impiegati, con il pieno rispetto della qualifica cui appartengono. Indipendentemente dalla regolamentazione del lavoro, questo esempio dimostra come non siano vere le affermazioni degli industriali portuali relative ai costi della manodopera; come è possibile, infatti, che le imprese appaltatrici, sulle quali lo stabilimento appaltante si garantisce un utile, possano sopportare maggiori oneri retributivi dell'azienda ? ».

19. - I declassamenti a motivo di scarso rendimento, incapacità dei lavoratori o infrazioni disciplinari.

Un'impiegata di un'azienda meccanica della *Lombardia* ha dichiarato:

« Precedentemente avevo le funzioni di cassiera dello spaccio, poi lo hanno chiuso e mi hanno affidato mansioni di operaia. Una volta che ero a casa ammalata, sono venuta in ditta a prendere lo stipendio proprio mentre andava a casa mia il medico di controllo. Per punirmi mi hanno licenziata e mi hanno riassunta come operaia.

I miei superiori mi hanno appoggiato presso la direzione nella mia aspirazione a riottenere il posto di impiegata, e spero che qualche volta si ricorderanno di me ».

Dal colloquio con un operaio di uno *stabilimento meccanico* sempre della *Lombardia*:

« Sono addetto al compressore. Sono qui da 19 anni. Sono entrato come operaio, poi per disgrazia ho avuto un capo severo e mi hanno declassato a manovale specializzato; prima dovevo solo guardare, non lavoravo al compressore, poi hanno incominciato a farmi lavorare. Ero tenuto, in principio, come uomo di fiducia ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda metallurgica dell'Italia meridionale* è risultato quanto segue:

« I declassamenti avvengono sovente. Vi è il caso di un operaio addetto per diversi anni al laboratorio chimico ove aveva conseguito la qualifica di specializzato. Egli è stato passato ad un altro reparto e declassato. Avendo l'interessato chiesto spiegazioni, gli fu detto che, avendo egli molte assenze per sciopero, non poteva godere più della fiducia della direzione nelle funzioni di capo-turno.

Avviene che operai specializzati o qualificati, addetti a determinati reparti, vengano trasferiti al reparto di rimpiazzo e declassati a manovali specializzati. A distanza di 8 o 10 mesi, alcuni tornano ai reparti di provenienza e viene loro restituita la qualifica di specializzato o qualificato. Mentre però gli interessati prima godevano della paga massima relativa alla qualifica, si vedono ora attribuita la paga minima della stessa qualifica.

Alcuni di questi casi, in seguito all'intervento della commissione interna, sono stati risolti con il riconoscimento della precedente retribuzione ».

Un operaio di un'*azienda chimica* del *Piemonte* ha dichiarato:

« Lavoro come elettricista, quale operaio qualificato. Ora sono stato spostato in un reparto di lavorazione. Sono andato a chiedere il motivo dello spostamento e non hanno voluto sentire ragioni. Mi hanno solo detto che era per inettitudine. Sono da dieci anni nell'azienda, ho fatto sempre il mio dovere, non sono mai stato ammalato. Come possono parlare di inettitudine ora, dopo dieci anni? Dicono che mi manca la forza, eppure mi hanno mandato in un reparto dove il lavoro richiede una forza maggiore. Sono andato a rapporto nell'ufficio manodopera e mi hanno confermato che lo spostamento era motivato da inettitudine al lavoro. Ho detto loro

che secondo me quel giudizio non rispondeva al vero. Dopo tre giorni mi hanno mandato in un altro reparto; da lì, dopo un mese, mi hanno spostato ancora nel reparto dove ero prima, al reparto tele. Agli altri hanno dato tre mesi di tempo per arrivare alla produzione richiesta, a me un mese solo. Non potevo essere d'accordo ed ho reclamato quando mi dissero che mi spostavano al reparto tele, ma senza alcun esito. Sono operaio qualificato elettricista e sono costretto a fare il manovale ».

20. - I declassamenti a motivo dell'età o della inidoneità per infortunio o malattia del lavoratore.

Dal colloquio con i dirigenti di uno *stabilimento metallurgico* della *Lombardia* è risultato quanto segue:

domanda: « C'è stato segnalato che capita con frequenza che i lavoratori, raggiunto un certo grado, vengono declassati, licenziati e poi riassunti ».

risposta: « Quasi sempre lo facciamo a richiesta dell'operaio stesso che afferma di non poter più fare un dato lavoro. Difficilmente siamo noi, di nostra iniziativa, a disporre il declassamento. Noi stessi, qualche volta, inviamo l'operaio, che è in condizioni fisiche menomate a lasciare il lavoro, e a cedere il posto al figlio ».

La commissione interna della stessa *azienda* ha dichiarato:

« Ci sono dei lavoratori che quando non sono più in grado di lavorare e di rendere perché intaccati dalla silicosi, vengono licenziati e riassunti con paga minima; dopo 20, 30 o 40 anni di lavoro vengono cambiati di posto e declassati.

Gli operai non si dovrebbero declassare dopo 40 anni di lavoro. Si dovrebbe tenere in maggiore considerazione l'operaio e invece constatiamo che perfino il premio di rendimento, durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia, viene corrisposto solo in parte. L'impiegato, nelle medesime condizioni, percepisce, invece, il premio intero. Ad un operaio ammalato, dopo 6 mesi, invece di aiutarlo, si manda una lettera con la quale l'azienda comunica che ritiene risolto il rapporto di lavoro ».

Un operaio di un'*azienda metallurgica* dell'*Italia meridionale* ha dichiarato:

« La qualifica di manovale qualificato corrisponde alle mansioni che esplico di guardiano di biciclette.

Mentre lavoravo al movimento in qualità di agganciatore, con la qualifica di operaio qualificato, subii un infortunio che mi privò del braccio sinistro.

Dopo tale infortunio fui declassato a manovale qualificato e passai, dopo due mesi di ospedale, a guardiano ».

Dal colloquio con un operaio di un'azienda mineraria della Val d'Aosta si rileva:

domanda: « Quale motivo l'ha spinto a venire qui? ».

risposta: « Per 5 anni sono stato addetto alle cucine e per 5 anni alle miniere. Fra l'altro il fatto che mi hanno tolto dalla cucina per mettermi in miniera abbassandomi la paga. Mi hanno sottoposto a visita e mi hanno trovato idoneo. Ho reclamato ma mi hanno detto che se non accettavo mi avrebbero licenziato ».

Dalla documentazione esibita dalla commissione interna di un'azienda mineraria della Toscana:

« Non riteniamo giusta la procedura adottata da questa direzione nel declassare i lavoratori che vengono adibiti definitivamente ad altre mansioni a causa della salute menomata per il lungo lavoro effettuato nel sottosuolo, mansioni per le quali è prevista una categoria inferiore ».

La commissione interna di un'altra azienda dell'industria estrattiva della Toscana ha dichiarato:

« Il contratto stabilisce che l'operaio il quale svolge mansioni superiori dovrebbe ottenere il passaggio di qualifica. La direzione non condivide tale punto di vista sostenendo che se gli operai che hanno acquisito la qualifica per effettuare determinati lavori oggi non ne sono più capaci, dovrebbero essere declassati. Anche per quanto riguarda le pensioni, si mandano a riposo operai che non hanno raggiunto i limiti di età e non li si sostituisce con i loro figli. Ciò è motivo di varie preoccupazioni per gli operai ».

Dal colloquio con alcuni lavoratori di una grande azienda del settore chimico della Lombardia si rileva:

1° Operaio: « Sono addetto alla manutenzione. Nel reparto si costruiscono tubi di gomma. Ero prima in officina: da trent'anni facevo l'impiantista ed ora mi hanno mandato alla manutenzione, e devo fare il tubista, il meccanico, l'elettricista ed anche il manovale.

Sono stato a casa malato e quando sono tornato ho trovato questa sorpresa del cambiamento di mansioni ».

2° Operaio: « Sono quasi 10 anni che lavoro qui ed ho 40 anni di età ».

domanda: « Prima di giudicarla non idoneo lo hanno sottoposto a visita ? ».

risposta: « Sì. Adesso in quel reparto facciamo un lavoro di varia natura. Ci ritengono ammalati, affermano che non lavoriamo ed invece non è vero ».

Un operaio di un'azienda tessile della Lombardia ha dichiarato:

« Prima avevo la qualifica di falegname; in seguito ad un infortunio alla schiena, sono stato passato in magazzino, con una paga che non raggiunge la metà di quella che percepivo in precedenza. Inoltre, ho perso tutta la precedente anzianità di servizio in quanto sono stato licenziato come falegname e riassunto come addetto al magazzino ».

Un operaio di uno stabilimento tessile della Toscana ha dichiarato:

« Mi presento spontaneamente alla delegazione perché voglio segnalare il torto che si è fatto a me e che si fa anche ad altri lavoratori. Si tratta precisamente di questo: da 10 anni ero addetto al reparto filatura. Improvvisamente, dopo tanti anni, la direzione mi ha trasferito ad un altro reparto, sostenendo che la macchina, alla quale lavoravo, deve essere adoperata da elementi più giovani di me. Sono stato così trasferito in un reparto dove i lavori sono più pesanti; io personalmente sono stato addetto al trasporto dei tessuti. Tutto questo mi pare ingiusto ed illegale.

Oltre al torto del trasferimento ad un altro reparto con qualifica inferiore, vengo anche a perdere parte del salario perché, svolgendo mansioni diverse e meno importanti di quelle che svolgevo presso il reparto filatura, ho un salario mensile inferiore ».

Dal colloquio con la C.G.I.L. di Roma:

« C'è un'azienda in cui le impiegate, dopo 20 anni di servizio, vengono retrocesse a categorie inferiori. La direzione pensa che, essendo diventate anziane, il loro rendimento sia diminuito e quindi le retrocede. Faccio notare che continuano a svolgere le stesse mansioni ».

domanda: « Quando un operaio viene declassato, gli viene liquidata la differenza fra la categoria superiore e inferiore ? ».

risposta: « No. C'è soltanto il passaggio dalla categoria superiore alla inferiore, con la conseguente diminuzione di salario ».

Un operaio di un'*azienda di trasporti terrestri della Campania* ha dichiarato:

« Per 18 anni ho fatto il guidatore, ma per ragioni di salute (sono affetto da catarro bronchiale diffuso) sono passato a fare l'elettricista; ma, con questo passaggio, ho perduto circa 20.000 lire al mese ».

21. - I declassamenti a motivo di rappresaglia.

Dal colloquio con i dirigenti di una grande *azienda metalmeccanica del Piemonte* è emerso:

domanda: « Non vi sono stati dipendenti colpiti da provvedimenti di carattere disciplinare in quanto collettori o per altra ragione ? ».

risposta: « Questo è stato il rilievo che ci è stato fatto. Sarebbe oltremodo insensato se noi, ad un certo punto, facessimo del male a lavoratori per il fatto che sono collettori. Se è un'attività ammessa, purché la facciano fuori dell'orario di lavoro, niente da dire ».

Ecco quanto hanno dichiarato due operai della stessa *azienda*:

1° *Operaio*: « I sorveglianti seguivano ogni mio spostamento, anche quando andavo al gabinetto.

Alcuni giorni prima del mio trasferimento trovai scassinato un cassetto; cercavano qualcosa di compromettente sapendo che esercitavo attività sindacale. Denunciai il fatto alla direzione, che affermò di non saperne niente. Scassinamenti di cassette erano capitati anche ad altri operai membri di commissioni interne, che dichiararono di non rispondere più dei ferri contenuti nelle loro cassette, in quanto queste cassette di notte venivano scassinate. Poco dopo, in seguito ad uno sciopero, sono stato trasferito ad un'altra sezione con una paga inferiore ».

2° *Operaio*: « Il 17 luglio, quando ci fu l'ultimo sciopero di tutto il reparto uscii solo con la mia borsa. Naturalmente lo hanno notato e ne hanno tratto le conseguenze. Hanno prima voluto abbattermi moralmente e dalla sala prove mi hanno mandato in fonderia; in questo reparto già avevo lavorato come fonditore, ma non mi hanno affidato il mio normale lavoro, bensì lavori di manovale e ho dovuto lavorare di notte, per tre mesi di seguito ».

Ecco quanto ha dichiarato un dipendente di un'altra *azienda meccanica della Lombardia*:

Operaio specializzato: « Sono addetto al reparto manutenzione trince. Io lavoro ad economia e percepisco circa 45.000 lire al mese.

Non mi trovo molto bene perché vengo continuamente spostato da un reparto all'altro. Adesso in quel reparto mi trovo da un anno.

Se faccio le mie rimostranze ai superiori, questi mi dicono che sono sì capace di lavorare, ma che sono un attivista.

Nel 1950 sono stato ricoverato in sanatorio. Sono stato a casa sei mesi, poi mi hanno ripreso. Mi hanno mandato a lavorare con i fabbri; poi ho ricevuto una lettera di diffida per scarso rendimento e sono stato spostato in attrezzeria.

Avendo sentito dire che avevano bisogno di un fresatore, mi sono offerto premettendo che si trattava di un lavoro del tutto nuovo per me.

Mi hanno dato sei mesi di tempo per imparare, dopo un mese e mezzo, invece, ho ricevuto un'altra lettera di diffida per scarso rendimento in cui mi si avvertiva che con la terza lettera mi avrebbero licenziato.

Mi hanno cambiato ancora reparto ».

Dai colloqui con i singoli lavoratori di un'azienda del settore chimico del Piemonte è risultato quanto segue:

1° Operaio: « Qui non hanno adottato il metodo di altre aziende di creare un reparto confino; qui usano il metodo di far girare continuamente reparti a chi non è gradito. Stroncano moralmente sotto tutti i punti di vista. Io per esempio, con lo spostamento da un reparto ad un altro, perdo da 18 a 20.000 lire al mese ».

2° Operaio: « Sono stato occupato in più reparti ».

domanda: « Per quale motivo? Faceva dell'attività sindacale? ».

risposta: « No, non ho mai svolto alcuna attività del genere. La prima volta sono stato spostato perché non arrivavo a dare la produzione voluta. Non era che io non volessi, ma non ne avevo la forza. Mi dicevano che ero uno scansafatiche. Sono qui dal 1947, sono quindi nell'azienda da 9 anni. Tutto è successo quest'anno ».

domanda: « Ha mai chiesto il motivo? ».

risposta: « Il motivo vero è il ritmo di lavoro. Io rispetto tutti, ma vorrei essere rispettato anch'io. Non si può lavorare così, io non ce la faccio più ».

domanda: « La sua media è molto inferiore? ».

risposta: « Ultimamente mi hanno dato due ore di sospensione affermando che avevo sbagliato sei coperture. Questo non mi risulta affatto. È inutile, d'altra parte, protestare quando si è presi di mira. Adesso mi hanno mandato al magazzino delle coperture. Guadagno circa 20.000 lire in meno ».

domanda: « Ha segnalato la cosa alla commissione interna? ».

risposta: « L'ho segnalata quando mi hanno dato quelle due ore di sospensione ».

3° Operaio: « Sono stato spostato perché ho cercato di far valere le mie ragioni. Il capo mi chiedeva di fare di più; siccome da una ventina di giorni si lavorava con un sistema nuovo, in tre uomini invece che in quattro, come era prima, io ho fatto i miei conti ed ho visto che non tornavano ».

domanda: « Lei, insomma, ha protestato per il fatto nuovo: diminuzione di personale con la pretesa di avere la stessa produzione? ».

risposta: « Il capo reparto non ha detto che voleva la stessa produzione, però voleva che dessimo di più di quanto era nelle nostre forze ».

Dal colloquio con i dirigenti della stessa *azienda* è emerso quanto segue:

risposta: « Ci sono anche spostamenti disciplinari, rarissimi, ma ci sono. Noi abbiamo il confezionatore a cui comunichiamo i difetti: passa un mese, due, tre. Se si riscontrano gli stessi difetti, lo cambiamo di posto. Siccome abbiamo uno scaglionamento di valori di paghe di posto abbastanza rilevante, evidentemente un cambiamento può provocare una riduzione nella retribuzione complessiva ».

domanda: « Anche di 15.000 lire al mese? ».

risposta: « No, questo lo evitiamo ».

risposta: « Se un operaio guadagna 110-130.000 lire al mese, non possiamo spostarlo in posti che abbiano la stessa paga; per un mese lo teniamo allo stesso stipendio; intanto si cerca un assestamento e lo teniamo in un posto il più possibile vicino come guadagno al posto di provenienza ».

Un dipendente da un'azienda appaltatrice di lavori per conto delle *Ferrovie dello Stato della Campania* ha dichiarato quanto segue:

Aggiustatore: « Sono stato assunto dalle Ferrovie in seguito a concorso. Sono uno di quei 134 dipendenti che, per esserci fermati per mezz'ora di lavoro, siamo stati puniti e non possiamo essere promossi per cinque anni. Anzi, pare che questo impedimento sia diventato permanente, perché si trovano sempre nuovi cavilli per non farci andare avanti ».

Dal colloquio con i componenti della commissione interna delle *Ferrovie dello Stato di Napoli*:

risposta: « Nel 1952, 134 operai, per avere sospeso il lavoro per una mezz'ora, ebbero una punizione che ha avuto gravi conseguenze, nel senso

che ha impedito loro di poter partecipare per un quinquennio alle promozioni. Occorrerebbe che nella commissione di avanzamento ci fosse un rappresentante sindacale per la tutela degli interessi e dei diritti degli operai ».

22. - Riflessi economici e morali del declassamento.

Dalla memoria presentata dalla *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Aosta*:

« Operai specializzati e qualificati, a centinaia, sono stati declassati, d'arbitrio, a manovali comuni o manovali specializzati. Impiegati di seconda e terza categoria sono stati declassati a operai qualificati e qualcuno addirittura a manovale. Tutto ciò avviene sotto la minaccia di licenziamento ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *U.I.L. di Genova*:

« Vorrei aggiungere che nel caso dell'operaio che, avendo sempre svolto un lavoro specializzato, si vede improvvisamente declassato fra gli addetti macchine, un lavoro questo che fanno i principianti ed i ragazzi, è anche il principio morale che viene leso ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica del Piemonte*:

« Vorremmo precisare che, in base alle vigenti disposizioni contrattuali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, temporaneamente, purché ciò non comporti un peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale nella sua posizione morale nei confronti dell'azienda.

Tutte le volte che noi facciamo osservare come un operaio di una certa qualifica e categoria si senta menomato moralmente nei confronti dell'azienda e dei suoi stessi compagni di lavoro per effetto degli spostamenti accennati, ci viene risposto che non è il caso di sollevare una questione di questo genere, perché si riprende la nota motivazione "meglio questo che il licenziamento". A parte però la questione morale c'è sempre un peggioramento economico sostanziale. Poiché, se è vero che il lavoratore che viene adibito a mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto, conserva la sua paga di categoria, perde sul guadagno di cottimo. Quindi al danno morale che i lavoratori devono subire, si aggiunge anche il notevole danno economico, che deriva appunto dal passaggio da operaio diretto addetto alla produzione, a operaio indiretto non collegato ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda meccanica della Lombardia* è risultato quanto segue:

domanda: « Si lamenta la tendenza a declassare le lavorazioni e di conseguenza l'individuo che le compie ».

risposta: « In un certo senso mi rendo conto delle lamentele, ma il fenomeno trova la sua origine nello studio preventivo delle lavorazioni e nella suddivisione in operazioni elementari del montaggio. Tutti i pezzi sono a misura e si tratta di far combaciare i pezzi e saldarli con bulloni ».

domanda: « I lavoratori osservano che al progressivo declassamento delle lavorazioni corrisponde una maggior produzione ed un maggior utile per le aziende. Il campo degli specializzati si restringe sempre più ».

risposta: « Chi è specializzato rimane tale. Però se dobbiamo assumere nuovi operai, li assumiamo come qualificati e non come specializzati perché il lavoro è da qualificato ».

risposta: « Noi abbiamo un numero di specializzati superiore alle nostre necessità. Capita che lo stesso lavoro compiuto dallo specializzato in seguito venga affidato al qualificato. Subito dopo la guerra si è verificata una inflazione di qualifiche.

È vero che oggi troviamo al medesimo lavoro due operai di cui uno è qualificato ed uno è specializzato; però, come dicevo, quest'ultimo aveva da anni questa qualifica ».

domanda: « Gli operai lamentano che, pur conservando quell'operaio la qualifica di specializzato, il cottimo che compie viene conteggiato come se fosse qualificato ».

risposta: « Si verifica il caso di operai specializzati che effettivamente, ed anche sotto il profilo del livello tecnico, compiono lavoro da manovale specializzato. In questi casi, se venisse conteggiato anche il cottimo da operaio specializzato, questi operai verrebbero a trovarsi con una busta-paga enormemente superiore a quella del compagno che fa lo stesso lavoro ed ha una qualifica inferiore. In questi casi si è cercato di adeguare la retribuzione a quella dell'effettivo lavoro compiuto ».

Ecco quanto hanno dichiarato alcuni operai di un altro *stabilimento meccanico della Lombardia*:

1° Operaio: « Ero operaio qualificato e mi hanno passato operaio comune; mi è stata, di conseguenza, diminuita la paga di 4 lire all'ora e non ho cottimo ».

2° *Operaio*: « Precedentemente ero operaio qualificato: ora mi hanno declassato a manovale. La paga è rimasta la stessa, ma ho perduto la qualifica e la contingenza è stata ridotta.

La qualifica è l'orgoglio dell'operaio. Io ho provato a fare qualche rimostranza, ma la direzione afferma che non è colpa sua e che è stata costretta a declassarmi ».

3° *Operaio*: « Lavoro in un reparto dove non mi trovo bene, in modo particolare per la paga. Prima facevo l'attrezzista. Poi mi hanno passato a lavorare in serie e mi hanno diminuito la paga. Ho chiesto l'aumento, ho fatto il capolavoro per la specializzazione, ma non mi è stato riconosciuto ».

La commissione interna di un'*azienda metallurgica della Lombardia* ha dichiarato:

« Nel settore operaio ci sono circa 1.600 persone del primo gruppo, cioè con paghe di posto, che continuamente vengono spostate, dal loro abituale posto di lavoro, a posti di minor retribuzione e ciò malgrado i continui richiami all'osservanza dei contratti aziendali alla direzione da parte della commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda metallurgica dell'Italia meridionale* è risultato quanto segue:

risposta: « Desidero chiarire che i lavoratori addetti al reparto rimpiazzo sono usati per sostituzioni di assenti temporanei di altri reparti. Essi ricevono la paga relativa al posto cui sono adibiti; se poi tornano al reparto di provenienza e sono restituiti al loro posto insieme con gli altri due operai addetti, ricevono la paga originaria, perché da noi vi sono paghe di posto.

L'assegnazione al reparto rimpiazzo è disposta in occasione di chiusura di reparti o di cessazione o sospensione di determinate lavorazioni ».

risposta: « È normale che macchinisti addetti al traffico ferroviario vengano declassati ad agganciatori.

Anche se si conserva loro il trattamento economico di macchinista, è chiaro come tali diverse mansioni ledano, da un punto di vista morale i lavoratori, dato che tali mansioni corrispondono alla qualifica di manovali specializzati.

L'inconveniente non si verificherebbe ove nel reparto rimpiazzo vi fossero manovali specializzati capaci di espletare tali mansioni.

Alcuni di tali macchinisti, fra i quali io, ci siamo rifiutati e la direzione non ha insistito, ma ciò non toglie che su di noi incombe sempre questa minaccia ».

risposta: « Devo aggiungere a tale proposito che la mansione di agganciatore richiede, in misura notevole, capacità ed allenamento, per cui macchinisti esperti soltanto della condotta delle locomotive, possono andare incontro, lavorando da agganciatori, ad infortuni ».

risposta: « I venti lavoratori che sono addetti al reparto muratori, pur conservando il trattamento di qualificato o specializzato, sono sovente adibiti a mansioni di aiutanti di un loro collega, che competono invece ad un manovale. La direzione sostiene che agisce così per evitare il declassamento di una parte dei venti operai da qualificati a manovali ».

Un rappresentante dei lavoratori dipendenti da un'*azienda dell'industria estrattiva dell'Emilia:*

« Dichiaro che le maestranze locali percepiscono, come previsto, gli assegni familiari per tutta la settimana; le ferie sono concesse, come è previsto dal contratto; lamenta che le qualifiche non sono per tutti quelle effettive, perché operai specializzati sono stati licenziati e poi riassunti come manovali.

Questo stato di cose demoralizza gli operai, che non rendono come potrebbero in un'azienda sana ».

Dal colloquio con un operaio di un'*azienda mineraria della Sardegna* si rileva:

risposta: « Ho 58 anni, lavoro dal 1937; prima ho fatto il minatore, poi, per nove anni, fino all'anno scorso, ho fatto il sorvegliante ed ora mi hanno retrocesso alla mansione di carichino ».

domanda: « Le hanno spiegato il motivo di questa retrocessione? ».

risposta: « No. All'epoca in cui è avvenuto il licenziamento di mille operai, mi volevano trasferire nell'azienda agricola; io non ho voluto andarci ed allora mi hanno retrocesso. Dopo nove anni mi hanno dato 700 mila lire di liquidazione. Mi hanno licenziato e poi riassunto ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*azienda mineraria sempre della Sardegna* è risultato quanto segue:

domanda: « Ho avuto l'impressione che ci siano parecchi operai addetti a lavori superiori alla loro qualifica ».

risposta: « Non molti. Ci sono manovali che rimangono nella categoria inferiore per qualche tempo e, pur esercitando mansioni superiori, percepiscono la retribuzione inferiore. Questo fino a quando non viene effettuata la revisione. Abbiamo avuto un periodo critico, anni fa, e la revisione ha

comportato un onere maggiore, per l'azienda, di 6 milioni all'anno a causa dei passaggi alla categoria superiore e la conseguente revisione delle paghe ».

domanda: « In caso di passaggio di categoria come si regola l'azienda ? ».

risposta: « Liquidata innanzitutto la competenza relativa alle mansioni precedentemente svolte, e quindi corrisponde la retribuzione delle nuove mansioni ».

Dal colloquio con un operaio di un'azienda chimica della Lombardia si rileva:

« Come lavoro non mi posso lamentare: ma mi trovo male per il declassamento, da qualificato a operaio comune.

Quella che uso è una macchina che richiede molta abilità ».

Dalla relazione della commissione interna di un'azienda tessile del Veneto:

« In questo quadro si registra l'azione che da tempo la ditta conduce per pervenire alla progressiva liquidazione delle condizioni di miglior favore conquistate in precedenza dalle maestranze con agitazioni e dure lotte.

In questi ultimi giorni 14 assistenti (stipendiati di seconda categoria in base ad un accordo di miglior favore) sono stati licenziati e riassunti con la qualifica di "carica lavori" (operai) e si è loro imposto di non rivolgersi alla commissione interna ».

Dal colloquio con i dirigenti sindacali della C.G.I.L. e della U.I.L. (trasporti terrestri) della provincia di Milano:

« Un'altra grossa questione è questa: l'azienda tranviaria ha sempre considerato alla pari il guidatore dei filobus e quello di autobus.

Tenuto conto delle difficoltà del traffico cittadino, tenuto conto che ambedue sono soggetti alle norme del Codice della strada, che ambedue guidano mezzi con sterzo, anche se nel primo caso il motore è elettrico e nell'altro è a scoppio, tenuto conto che moltissimi guidatori di filobus hanno la patente di 3° grado e tutti di 2° grado, il trattamento delle due categorie era parificato. Ora l'azienda tranviaria ha deciso di parificare il guidatore filoviario al manovratore tranviario; quindi ha declassato il primo. Noi abbiamo fatto presente che non si può togliere a questi lavoratori un diritto sancito da una lunga consuetudine, ma finora non abbiamo ottenuto nulla ».

CAPITOLO VI

GLI INTERVENTI DELLE COMMISSIONI INTERNE E LE VERTENZE SINDACALI IN MATERIA DI INQUADRAMENTO

Sommario: 23. - *Premessa.* 24. - *Gli interventi delle commissioni interne in materia di inquadramento.* 25. - *Gli interventi delle organizzazioni sindacali e relative vertenze.*

23. - Premessa.

Gli interventi delle commissioni interne possono ricondursi principalmente a due grandi gruppi:

- interventi per passaggi a categorie superiori;
- interventi per evitare e ridurre i declassamenti, o quanto meno regolarli con norme precise per diminuirne il numero ed attenuarne i danni economici.

Sotto altro aspetto possono dividersi in:

- interventi a favore di singoli lavoratori;
- interventi a carattere collettivo per il riconoscimento di posizioni relative a settori di lavorazione o gruppi di lavoratori.

Le aziende tendono, in ogni caso, a considerare più benevolmente le posizioni individuali che non quelle collettive, e pertanto o riducono il problema ad una serie di casi singoli o si rifiutano di trattare con le commissioni interne rimandando le controversie alle organizzazioni sindacali.

La documentazione riportata nel 24° paragrafo si riferisce, oltretutto agli argomenti accennati, ai risultati ora positivi, ora negativi degli interventi effettuati dalle commissioni interne in materia di inquadramento dei lavoratori.

Quando, in sede aziendale, non si riesce a raggiungere un accordo, le questioni si deferiscono alle organizzazioni sindacali.

Le controversie, trasferite sul piano sindacale, sono spesso determinate da elementi obiettivi, come scarsa chiarezza di alcuni contratti collettivi in materia di assegnazione di qualifica o l'insorgere di nuove mansioni che non hanno trovato un esatto inquadramento contrattuale. Per altro, nelle vertenze predomina il carattere collettivo, in quanto, per quelle a carattere individuale, si cerca di norma di raggiungere accordi con le commissioni interne.

Su alcune delle questioni accennate e su altre riferentisi agli interventi delle organizzazioni sindacali in materia di inquadramento, verte la documentazione raccolta nel 25° paragrafo.

24. - Gli interventi delle commissioni interne in materia di inquadramento.

Un componente della commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica* del *Piemonte* ha dichiarato:

« Precisiamo che il passaggio di categoria avviene normalmente in questo modo: l'operaio che ritiene di aver diritto alla categoria superiore comincia col rivolgersi al membro di commissione interna che, secondo la particolare situazione politica del momento, egli ritiene possa facilitargli il passaggio di categoria. Questo per la sincerità delle cose. Quindi si fa appoggiare dal predetto; le domande affluiscono in direzione, vengono esaminate da una commissione ed eventualmente si concede il capolavoro. La commissione interna viene invitata all'esame dei capolavori. Questo esame viene effettuato da una commissione, almeno per quanto riguarda la mia sezione, che è composta di cinque persone; per cui la commissione interna è come se non ci fosse, perché quattro membri sono designati dalla direzione e uno è della commissione interna, e voi potete capire quanto poco possa contare la voce di uno contro quattro. La commissione dà un giudizio positivo o negativo sul risultato del capolavoro; se è positivo, l'interessato passa automaticamente di categoria, se è negativo il membro della commissione interna ha il compito di comunicarlo al lavoratore. È stata proibita la partecipazione di tutta la commissione interna all'esame di questi capolavori perché la commissione interna, per esempio della mia sezione, è composta di 13 elementi, di cui 11 operai, che possono intendersi di undici lavorazioni diverse; mentre invece il rappresentante in seno alla commissione dovrebbe essere un genio dal punto di vista tecnico perché dovrebbe dare un giudizio su tutti i capolavori esaminati, dal fresatore all'alesatore, al falegname e via dicendo. Quindi,

per essere sinceri, dobbiamo dire che su questo terreno, a parte alcune considerazioni di carattere specifico, la commissione interna ha pochissima autorità ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda meccanica* del *Piemonte*:

membro F.I.O.M.: « Qui la direzione, quando dispone le assunzioni, richiede che il candidato abbia frequentato tre corsi professionali o l'avviamento, e siccome la scuola non c'è in tutti i paesi, i più poveri, i più miseri ne rimangono danneggiati ».

membro C.I.S.L.: « Debbo dire però su questo punto che l'azienda ha cercato di venire incontro ai bisognosi ».

Un componente della commissione interna di un'*azienda meccanica* della *Lombardia* ha dichiarato:

« In materia di passaggi di categoria, in passato, la direzione era solita trasmetterci l'elenco degli operai da promuovere con una lettera; oggi, invece, non sappiamo più nulla in merito alle promozioni ».

domanda: « Da quanto tempo? ».

risposta: « Da 3-4 anni ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'altra *azienda meccanica* della *Lombardia*:

« Per il rispetto dei contratti di lavoro, i nostri interventi sono continui, specie in materia di qualifiche, per le quali nell'azienda si tende ad un declassamento. Abbiamo a questo proposito una causa che si trascina da tempo presso la magistratura ».

Dal colloquio con la commissione interna di uno *stabilimento meccanico*, sempre della *Lombardia*, è risultato quanto segue:

« Le commissioni interne sono intervenute più volte presso la direzione per quanto concerne declassamenti di operai con decurtazione dei salari.

In tale materia sono in corso vertenze. Molti operai svolgono praticamente mansioni impiegate; tutti i tecnici del reparto elettronico non sono né impiegati né operai specializzati: generalmente sono operai qualificati.

Molte ragazze, dattilografe, stenografe, comptometriste, attendono di essere sistemate da anni. Moltissimi iniziano la vertenza solo dopo il licenziamento, perché hanno timore di farlo prima.

Il lavoro subisce un processo di evoluzione: ma il numero dei tecnici rimane sempre inalterato. Quando, recentemente, abbiamo trattato il caso dei salariati che svolgono mansioni impiegate, la direzione ha chiesto a noi l'elenco degli interessati, mentre ci pare che l'ufficio personale dovrebbe essere perfettamente al corrente della situazione.

Il risultato è stato che, in qualche caso, i salariati sono stati rimandati a lavorare nei reparti.

Gli interessati non possono iniziare la vertenza, perché temono di perdere il posto. In uno stabilimento le dattilografe salariate lavorano in ufficio per due o tre mesi, e poi vengono rinviate in fabbrica per una settimana ».

Dal colloquio con la commissione interna di uno *stabilimento meccanico della Liguria* è risultato quanto segue:

domanda: « I passaggi di categoria avvengono normalmente ? ».

risposta: « Sì. Prima c'era la tendenza a rifiutarli, e si dovevano fare delle discussioni; ora, con la direzione nuova, non si fanno più questioni ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una piccola *azienda meccanica della Liguria*:

« Sono rare le promozioni, e soltanto dopo infinite pressioni da parte degli interessati e della commissione interna vengono concesse, ma in misura molto limitata ».

La direzione di un'*azienda meccanica della Liguria* ha dichiarato:

« Le promozioni (cioè i passaggi di categoria o di qualifica) avvengono secondo la procedura normale; vale a dire che viene avanzata la proposta e, nel caso si concordi, ne diamo comunicazione.

Qualche volta se ne fa promotrice la commissione interna. In questi casi, dopo aver interpellato la direzione dello stabilimento per sapere con esattezza le mansioni del dipendente, se riconosciamo che il passaggio di categoria è motivato, lo comunichiamo alla commissione interna ».

La commissione interna di un'altra *azienda meccanica della Liguria* ha dichiarato:

« I passaggi di categoria e gli aumenti di merito non vengono conferiti dalla direzione in base alle reali capacità ed ai meriti acquisiti dai lavoratori. Rarissime volte sono state prese in considerazione le proposte, peraltro in numero esiguo, avanzate dalla commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda navalmeccanica* della *Liguria* si rileva:

« Per quanto riguarda i passaggi di categoria, la direzione, anche se non sempre, è tempestiva nel riconoscerli. Su segnalazione della commissione interna, l'ha fatto nella maggioranza dei casi ».

domanda: « Questi passaggi vengono disposti in base alle mansioni o agli scatti di anzianità ? ».

risposta: « Per quanto riguarda i casi di anzianità, la cosa è abbastanza facile, ma per quanto concerne le mansioni la procedura è più lenta ».

domanda: « Quando un manovale specializzato viene utilizzato in mansioni di qualificato o di specializzato, il passaggio avviene con una certa rapidità ? ».

risposta: « Qualche volta viene rimandato nel tempo. Bisogna dire però che non tutti gli interessati vengono alla commissione interna a reclamare, e in questi casi non si può intervenire ».

Dal colloquio con un operaio di un'*azienda meccanica* della *Toscana* si rileva:

« I passaggi di categoria sono disposti esclusivamente dalla direzione sulla base delle attribuzioni di fatto e su proposta dei capi tecnici.

La commissione interna, quando ce n'è bisogno, interviene. Praticamente le modificazioni delle qualifiche dei lavoratori presso questa azienda avvengono su proposta dei capi reparto o dei tecnici o dei capi servizio o anche su richiesta del singolo ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda meccanica* della *Campania* è risultato quanto segue:

« La commissione interna è intervenuta spesso in materia di qualifiche, ed abbiamo anche presentato proposte di passaggi di categoria per 100 nominativi; per la verità, di questi, 60 o 70 sono stati accordati. Ciò ha permesso di riequilibrare abbastanza la situazione.

La declassificazione si manifesta soprattutto per i manovali comuni e per le donne di terza categoria. Tali lavoratori, mancando una regolamentazione contrattuale, dovrebbero sempre svolgere un lavoro sussidiario ed invece sono addetti alla produzione al pari dei manovali specializzati. E bisogna tener conto che tra i manovali comuni vi sono mutilati di guerra e mutilati del lavoro che, nonostante le menomazioni, devono dare la stessa produzione degli altri lavoratori non menomati ».

Un componente della commissione interna di un'azienda meccanica del Lazio ha dichiarato:

domanda: « La commissione interna può intervenire in materia di qualifiche ? ».

risposta: « Sulle qualifiche la commissione interna non viene sentita. Noi qualche volta, per elementi che stanno qui da 5-6 anni senza aver conseguito passaggi di categoria, ci muoviamo, avanziamo reclami, ma sempre con esito negativo. A volte per il passaggio di categoria di alcuni elementi la direzione chiede il nostro parere ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'altra azienda meccanica del Lazio:

domanda: « Intervenite sugli avanzamenti ? ».

risposta: « No: a noi piacerebbe intervenire, però ancora non siamo arrivati a questo punto ».

Dalla memoria della commissione interna di uno stabilimento meccanico della Campania è risultato quanto segue:

« In diversi reparti, ancora oggi, vi sono operai che espletano da anni lavoro da operai qualificati o specializzati, e sono invece pagati rispettivamente da manovali specializzati o da operai qualificati. La commissione interna deve dichiarare che, nonostante i suoi interventi, non è riuscita ad ottenere il rispetto della norma contrattuale che disciplina i passaggi temporanei di mansioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda navalmeccanica delle Puglie si rileva:

domanda: « Secondo il contratto collettivo in vigore, la paga corrisponde alle mansioni e alla qualifica? Ci sono manovali specializzati che hanno la paga di quelli comuni ? ».

risposta: « Per categoria assegnata, no. Non si verifica il caso che l'operaio sia retribuito con la paga di manovale. Rispetto alle mansioni invece, sì. Abbiamo operai che esplicano mansioni superiori e hanno la paga delle qualifiche inferiori ».

domanda: « Avvengono passaggi di categoria ? ».

risposta: « L'azienda sta facendo delle assunzioni. Gli operai licenziati nel '49, che avevano una qualifica, all'atto ora della riassunzione, vengono

sottoposti a prove d'arte e vengono riassunti con una qualifica inferiore a quella che avevano. Noi ci siamo interessati per questi operai, specialmente per i saldatori elettrici. In alcuni casi abbiamo avuto ragione, in altri no ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda estrattiva* della *Val d'Aosta* è emerso:

domanda: « Le qualifiche vengono date secondo i meriti? ».

risposta: « Sì ».

domanda: « Venite consultati? ».

risposta: « No, non veniamo mai consultati ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'*azienda dell'industria estrattiva* della *Toscana*:

« Non viene applicato l'accordo 30 maggio 1947, riguardante il passaggio alla categoria degli specializzati dei primi minatori ed armatori, e ciò nonostante che la commissione interna, nel presentare le richieste, tenga conto dei requisiti previsti nel succitato accordo e cioè: anzianità pluriennale, capacità professionale, ecc. La direzione sostiene che le nostre richieste vanno esaminate anche sotto il profilo morale e politico del dipendente.

Infatti quei lavoratori che aderiscono a scioperi o sono attivisti sindacali, anche se in possesso dei requisiti, non vengono passati alla categoria superiore ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra *azienda del settore minerario* della *Toscana* è risultato quanto segue:

domanda: « Un ragguaglio sul problema delle qualifiche; è venuto un operaio e ha detto che è da 10 anni aiuto minatore. Io voglio chiedere una cosa: avete la possibilità di discutere il problema delle qualifiche? ».

risposta: « Una volta la commissione interna si adoperava in modo conclusivo per far passare minatori questi manovali, ma ora non accade quasi più ».

domanda: « L'operaio che fa l'aiuto minatore, lo fa veramente, o fa anche il minatore? ».

risposta: « L'aiuto minatore fa spesso il lavoro del minatore e il manovale fa l'aiuto minatore ».

Un manovale di altra *azienda dell'industria mineraria della Toscana* dichiara che:

« Ha 26 anni, da 7 anni è alle dipendenze della società. A suo dire svolge mansioni da operaio qualificato, essendo addetto all'installazione delle sonde, mentre non è riuscito a passare di categoria nonostante ne abbia fatto, unitamente ad altri quattro compagni di lavoro, richiesta alla direzione e alla commissione interna ».

Un componente della commissione interna della stessa *azienda* ha dichiarato:

« Per quanto riguarda i passaggi di categoria, la commissione interna ha presentato delle proposte, ma la direzione ha disposto tali passaggi secondo criteri propri, ed accogliendo soltanto in parte le proposte della commissione.

Risulta anche alla commissione interna che per 8 operai addetti alle macchine viene conservata la qualifica di manovale. Sono state rivolte pressioni alla direzione che ha risposto richiedendo la formulazione per detti casi di proposte concrete per cercare di addivenire ad una soluzione idonea ».

Ecco quanto ha dichiarato un operaio specializzato di una grande *azienda del settore chimico della Lombardia*:

« Sono addetto all'officina meccanica manutenzione. Sono qui da 10 anni.

Sono stato assunto come operaio qualificato; poi, tramite la commissione interna, ho protestato ed il capo officina ha dovuto confermare alla direzione che il mio era un lavoro da specializzato.

Questo avvenne nel 1951 quando la commissione interna era un po' più ascoltata ».

La stessa commissione interna si è inoltre così espressa sull'argomento:

« Le retribuzioni fissate dai contratti collettivi non sono rispettate in rapporto alle effettive mansioni e qualifiche. Numerosi lavoratori esplicano mansioni superiori alla loro qualifica e categoria, percependo retribuzioni inferiori. I passaggi di categoria con i relativi aumenti di paga non avvengono tempestivamente in rapporto ai cambiamenti di mansioni, ma soltanto per alcuni casi dopo lungo tempo e svariate riunioni con la commissione interna ».

Un impiegato di un'*azienda del settore chimico della Lombardia* ha dichiarato:

« Sono al reparto materiali tessili. Curiamo l'approvvigionamento di tessuti per tutta la fabbrica. Sono in ditta da otto anni e sono stato assunto

come operaio; poi sono passato impiegato (ho frequentato il liceo classico).

Appartengo alla seconda categoria e mi trovo bene. Ho dovuto ricorrere alla commissione interna per avere il passaggio di categoria e l'ho ottenuto ».

Dalla relazione presentata dalla *Camera del lavoro* (C.G.I.L.) della provincia di *Roma* riguardante un'azienda del settore chimico:

« La situazione esistente all'interno dello stabilimento è in questi ultimi anni divenuta sempre più critica, e in riferimento alle violazioni contrattuali e delle leggi per la tutela fisica dei lavoratori, e in riferimento alla situazione economica dei lavoratori stessi.

Se un operaio o un impiegato chiede il passaggio alla categoria superiore viene rimosso dal suo posto e messo in condizione di non avanzare più alcuna pretesa.

È significativo il caso capitato a due operai di un'officina meccanica che, forti del diritto acquisito dopo tanti anni di lavoro svolto nel migliore dei modi, chiesero al capo reparto il passaggio di qualifica da operai qualificati a operai specializzati. Non solo ebbero una risposta negativa ma dopo pochi giorni furono spostati in un altro reparto di produzione.

Ancora più clamoroso è il caso di un altro operaio il quale, dopo avere chiesto inutilmente di essere passato di qualifica, decise di andare a parlare con il capo fabbrica per chiedergli spiegazioni. Si sentì rispondere che, essendo lui comunista, del passaggio di qualifica poteva dimenticarsene.

Sempre in riferimento alle violazioni contrattuali, l'azienda assume lavoratori con la qualifica di manovale comune, che vengono però immessi subito nel processo produttivo, e quindi, a breve scadenza, dovrebbero ottenere il passaggio a manovali specializzati. Solo dopo molti interventi della commissione interna, alcuni operai vengono passati di categoria e di questo la direzione si fa un vanto per dimostrare la sua accondiscendenza, senza tener conto però delle centinaia di lavoratori che rimangono nella categoria inferiore ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda chimica* del *Lazio* è risultato quanto segue:

domanda: « Passiamo ad un altro punto importante: passaggi dalle varie qualifiche fondamentali si sono verificati? ».

risposta: « No ».

domanda: « Cosa fa la commissione interna? ».

risposta: « Invia alla direzione una lettera per chiedere il passaggio di qualifica: la ditta non risponde quasi mai. Se il lavoratore non si rivolge

alla commissione interna e segue la strada gerarchica del capo reparto, aspetta un'eternità.

Nel biennio l'azienda passa di qualifica parecchi operai, autorizzando i capi reparto a fare delle proposte. Questi capi reparto su 100 operai ne propongono una cinquantina, dei quali, poi, la direzione — a sua volta — ne sceglierà soltanto una ventina. Ciò provoca lamentele da parte degli altri operai, che si rivolgono alla commissione interna.

I passaggi di categoria non avvengono anche perché vengono poste discriminazioni da parte dell'azienda che dice: " ...siccome tu sei di questa idea politica non hai nessun diritto... ». C'è anche da rilevare che, se un lavoratore da un reparto viene passato in un altro deve di nuovo fare il tirocinio se vuole essere passato di qualifica. Molti passaggi, che potrebbero essere effettuati, non avvengono, causa il trasferimento da un reparto all'altro ».

Un operaio di un'azienda tessile del Piemonte dichiara che:

« È nella ditta da 10 anni. Qui è aiutante in pettinatura; fa il lavoro dell'assistente, però non gli hanno mai accordato il passaggio di qualifica. Ha reclamato, anche tramite la commissione interna, ma la direzione afferma che, in base al contratto di lavoro, gli aiutanti di pettinatura non sono mai stati inquadrati come assistenti. È pagato come qualificato A ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna della stessa azienda:

domanda: « Le operaie sono qualificate? ».

risposta: « Sono quasi tutte di seconda categoria ».

domanda: « La qualifica è conferita dalla direzione? Quando avete un operaio che si lamenta, avete provato a parlarne con la direzione? ».

risposta: « Ai nuovi assunti viene assegnata all'atto dell'assunzione; per gli altri, invece, succede come per gli operai della tintoria: dovrebbe essere uno solo l'operaio che pesa i colori e ne è responsabile. Se però questi ha altro da fare, li pesa un altro ».

domanda: « Avete fatto una discussione? ».

risposta: « A una parte è stata riconosciuta la qualifica, ma agli altri è stato dato solo un miglioramento di paga ».

La direzione di uno stabilimento tessile del Piemonte ha dichiarato:

domanda: « Per l'avanzamento dei lavoratori provvedete voi di vostra iniziativa o su segnalazione dei capi? Vi sono anche dei casi in cui sia inter-

venuta la commissione interna per segnalare elementi meritevoli di promozione? ».

risposta: « Sì, specialmente quando vi sono situazioni di fatto; anzi sono stati proprio invitati a farlo per realizzare una più stretta collaborazione con l'azienda ».

Da un altro passo del colloquio con la direzione della stessa *azienda* si rileva:

domanda: « In base a quali criteri disponete i passaggi di categoria per gli impiegati? ».

risposta: « In base alle mansioni ».

domanda: « Però avete in prevalenza personale di terza categoria fra gli impiegati ».

risposta: « Bisogna distinguere se tecnico o amministrativo. Abbiamo parecchio personale femminile addetto a lavori d'ordine, che naturalmente è di terza categoria ».

domanda: « Per la verità, la commissione interna ha detto di essersi interessata, non tanto nel settore impiegatizio, perché gli impiegati difficilmente si rivolgono alla commissione interna, ma per qualche operaio, per far sì che possa ottenere la promozione da una qualifica all'altra ».

Dal colloquio con la commissione interna della stessa *azienda* è emerso:

domanda: « L'avanzamento del lavoratore rientra nei poteri discrezionali della direzione: non avete avuto occasione di segnalare lavoratori che dovevano essere passati di categoria? ».

risposta: « Sì, ma non sempre abbiamo ottenuto soddisfazione ».

La commissione interna di un'altra *azienda tessile* del *Piemonte* ha dichiarato:

« I passaggi di categoria sono disposti esclusivamente e unilateralmente dalla direzione dell'azienda: eccezionalmente, qualche membro della commissione interna è stato interpellato.

Noi non abbiamo mai avuto possibilità di intervenire in materia di passaggi di categoria o di cambiamenti di qualifica ».

Dalla dichiarazione di un'operaia di un'*azienda tessile* della *Lombardia* si rileva:

« Per quanto riguarda le orditrici, è stata posta alla direzione, attraverso la commissione interna, una questione della quale non sono molto al cor-

rente, riguardante il passaggio dalla seconda alla prima categoria. Al riguardo la commissione interna è attiva ma non può fare molto ».

Dalla dichiarazione di un operaio di un'azienda tessile della Toscana:

« Devo prospettare alla delegazione che noi, dopo essere stati adibiti alla macchina alcuni anni, veniamo trasferiti in altri reparti, in genere a svolgere mansioni di qualifica inferiore. Di solito ci adibiscono a lavori di facchinaggio e ciò perché la ditta preferisce avere alle macchine elementi giovani.

È vero che c'è la commissione interna che conosce questa situazione ma purtroppo la commissione interna non è in grado, a causa delle opposizioni da parte della direzione aziendale, di porre rimedio a così grave inconveniente ».

La commissione interna di un'altra azienda tessile della Toscana ha dichiarato:

« In questo stabilimento si passa di categoria su proposta del capo reparto, e ciò viene fatto dalla direzione senza intervento della commissione interna ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda tessile della Campania è emerso:

« La commissione interna ha tenuto varie riunioni collegiali con la direzione dell'azienda per l'esame di vari problemi.

Tali incontri sono avvenuti con il direttore di gruppo. Oltre queste riunioni collegiali vi sono stati anche incontri più ristretti con alcuni componenti della commissione interna.

Durante queste riunioni abbiamo trattato dell'applicazione dei contratti collettivi, prevalentemente delle questioni relative all'incasellamento ed alle qualifiche dei lavoratori. Le questioni sono sempre trattate negli incontri oralmente. Quando in sede aziendale non si realizza l'accordo, i problemi sono deferiti alle organizzazioni sindacali.

Nelle riunioni con la direzione molte questioni da noi sollevate riferentesi a casi individuali di paghe, di qualifiche, di cambio di reparto, ecc. effettivamente sono definite e risolte. Quando invece, vogliamo trattare delle questioni di carattere collettivo di maggior rilievo, ci troviamo di fronte ad una posizione di rigidità tanto che dobbiamo deferire le questioni stesse alle organizzazioni sindacali, perché le trattino con l'Unione industriali ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna di una *azienda edile* degli *Abruzzi*:

domanda: « Qual'è il procedimento per il passaggio di qualifica? ».

risposta: « I capi squadra fanno le proposte, ma noi non veniamo mai interpellati ».

Dalla dichiarazione della commissione interna in un'*azienda di produzione cinematografica* del *Lazio*:

« La direzione non intende collaborare con la commissione interna. Quando noi chiediamo di conferire con la direzione, lo facciamo sempre per motivi importanti, per prospettare questioni e discutere problemi riguardanti le maestranze. Abbiamo ora il problema di alcuni giovani che sono venuti qui da 5-6 anni e sono considerati ancora apprendisti o aiuti. Quando si cerca di risolvere questa questione con la direzione non si riesce a venirne a capo. Ci sono dei lavoratori che sostituiscono dei capi-squadra andati in pensione, ma conservano sempre la vecchia qualifica. Gli operai che svolgono mansioni superiori, senza però riceverne la mercede, sono abbastanza numerosi.

Quando ci rivolgiamo al personale di segreteria, questo ci risponde spesso in maniera evasiva e sgarbata. La direzione dovrebbe richiamare il predetto personale perché modifichi il suo atteggiamento. Anche i capi-squadra si comportano in maniera eccessivamente autoritaria con gli operai ».

Un componente della commissione interna di un'*azienda di trasporti marittimi* della *Liguria* ha dichiarato:

« Ci troviamo in una situazione un po' ambigua. La nostra forza operaia è inquadrata in tre categorie: gli specializzati, i qualificati e i manovali specializzati. Fino a qualche anno fa gli elettricisti erano inquadrati nella categoria degli operai specializzati, così come i carpentieri e i marinai nei qualificati. Ora, invece, gli ultimi assunti sono stati inquadrati in una categoria inferiore; così gli elettricisti nei qualificati e i marinai nei manovali. Abbiamo avuto una discussione che si è conclusa con un nulla di fatto perché, secondo il contratto, l'inquadramento è rispondente; però noi non lo troviamo normale. La direzione afferma che i vecchi furono a suo tempo inquadrati in una categoria superiore a quella che sarebbe loro spettata ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra *azienda di trasporti marittimi* della *Liguria* è risultato quanto segue:

domanda: « Avete questioni in sospeso? ».

risposta: « Non abbiamo un organico aziendale e non si fanno quindi nemmeno i passaggi di categoria. Non è giusto che i nuovi venuti vengano a comandare su chi ha più esperienza di loro. La direzione rifiuta sempre di accogliere questa nostra richiesta ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna di un *Grande magazzino della Lombardia:*

domanda: « Esiste un regolamento per i passaggi di categoria ? ».

risposta: « Per gli operai, vi è la distinzione fra comuni, qualificati e specializzati.

Alcuni dipendenti hanno qualifiche non contemplate nel contratto del settore commerciale; per esempio, quella di operatore contabile su macchine elettroniche. In questo caso i dipendenti sono stati qualificati operatori contabili.

Per noi la valutazione della categoria è piuttosto soggettiva: però stiamo abbastanza bene ».

domanda: « Queste modifiche di organico sono discusse con la commissione interna ? ».

risposta: « I passaggi di categoria non vengono discussi con i membri delle commissioni interne.

Ritornando alla questione delle qualifiche, può capitare che una commessa, che raggiunge una certa età, venga eliminata per essere sostituita da un'apprendista.

La metà del personale ha la qualifica di apprendista; il resto sono aiuti commesse. Un tempo l'assegnazione delle qualifiche era oggetto di discussione con i membri della commissione interna; l'anno scorso questo non è stato fatto ».

Dal colloquio con i dirigenti di un *Istituto di credito emiliano* è emerso:

domanda: « Abbiamo sentito dalla commissione interna e dai dipendenti che i rapporti fra dirigenti e personale sono buoni. La commissione interna fa qualche lieve osservazione nell'intento di favorire, per mezzo dei passaggi di categoria, lo sviluppo futuro dei quadri ».

risposta: « Ciascuno di noi desidera migliorare, e quando ha migliorato vuol migliorare ulteriormente. Noi vediamo che in genere il nostro personale è contento: può verificarsi, poi, che uno abbia smodati desideri, che un altro difetti del senso di moderazione. Così si creano i malcontenti ».

25. - Gli interventi delle organizzazioni sindacali e relative vertenze.

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di uno *stabilimento industriale ligure*:

« È pressoché impossibile per questa commissione interna e per i singoli lavoratori far valere i propri diritti, particolarmente nei casi di svolgimento di mansioni superiori. In tali casi il singolo richiedente viene minacciato di licenziamento.

Es.: un operaio che da anni svolgeva mansioni di impiegato decideva di far valere il proprio diritto ad essere inquadrato alla categoria superiore facendo richiesta in tal senso alla direzione, la quale, toltolo immediatamente dal proprio posto, lo minacciava di licenziamento. La controversia assodava la fondatezza della richiesta. Ciononostante, l'operaio veniva licenziato e poi riassunto con la perdita dei diritti derivanti da circa 10 anni di anzianità. Questo caso ha posto una remora a tutti i lavoratori che si trovano in analoghe condizioni ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Milano* si rileva:

« Per le vertenze abbiamo da rilevare la deficienza di collegi tecnici per la trattazione, in particolare, dei passaggi di categoria ».

E dalla memoria presentata dalla stessa *C.I.S.L.* di *Milano*:

« Il quesito sull'osservanza delle disposizioni contrattuali circa le "qualifiche e passaggi di categoria" è un po' il dito su una piaga dolorosa. Premesso che il contratto di lavoro non fissa che assai generici criteri circa l'assegnazione della categoria al lavoratore e che non esiste la clausola di concordare eventuali casistiche in sede locale, dobbiamo affermare che le frequenti proposte verbali di affrontare il problema, anche a puro titolo accademico, sono sempre state respinte.

Procedure di valutazione in caso di vertenze sono quasi esclusivamente condotte unilateralmente dalle aziende.

Risulta che più del 50% dei lavoratori non si ritiene giustamente inquadrato.

Quali sono le ragioni che causano tale penosa e grave situazione? Oltre a quanto premesso, entrano indubbiamente in gioco i seguenti fattori:

- a) paura;
- b) inadempienza aziendale;
- c) inutilità della vertenza.

Poche parole bastano per chiarire. Il lavoratore che ha la promozione in bilico non fa vertenza e aspetta e spera temendo che una sua vertenza

lo metta nel limbo dei dimenticati. L'azienda non rispetta, forte della paura del lavoratore, i termini contrattuali che, una volta trascorsi, darebbero diritto alla promozione. L'esperienza insegna che la vertenza sindacale, proprio per le insufficienze lamentate in premessa, non dà risultati positivi che in casi rari; per cui il lavoratore si trascina per anni in attesa sperando che capiti il momento giusto ».

Dal colloquio con la *U.I.L.* di Venezia:

domanda: « La Camera del lavoro è dell'avviso che, per quanto riguarda le grandi aziende, non ci sia una inapplicazione sistematica, ma una certa tendenza generica ad evadere ».

risposta: « C'è una tendenza ad evadere anche nelle grandi aziende e, specificatamente, in ordine all'attribuzione delle qualifiche ai lavoratori. Alorché a un manovale compete una determinata qualifica (ed attende 12, 15 anni per fare vertenza) esso può chiedere le spettanze solamente per gli ultimi cinque anni, perché perde i diritti per gli anni precedenti. Ci troviamo di fronte al fenomeno della mancanza di rispetto delle norme contrattuali per quanto riguarda le qualifiche; perché la paga di manovale è corrisposta, così pure la contingenza, i cottimi, ecc. Le disponibilità di posti per impiegati sono assai limitate; ma c'è la possibilità di assunzione in qualità di manovale.

Accade che coloro i quali possiedono la licenza di terza tecnica diventano disegnatori e mantengono la qualifica di operaio; vi rimangono per due o tre anni, interviene la commissione interna, bisogna ricorrere all'amico dell'ingegnere che li raccomandi, ecc. Ma i vari casi devono essere risolti senza la commissione interna perché rappresenta lo spauracchio.

Qualche volta ci siamo imposti, e gli interessati sono stati passati impiegati. L'operaio passato impiegato avvertirà i benefici, vedrà la gratifica, ecc. Evadono il contratto in questa maniera. Tizio è stato assunto quale manovale e quello che riceve in più è tanto di guadagnato. La differenza consiste fra mansioni espletate e attribuzioni di qualifiche ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di Livorno si rileva:

Dirigente sindacale: « Per l'applicazione dei contratti si hanno gli stessi problemi della commissione interna. Dove riscontriamo in particolar modo questioni di applicazione di contratto è nelle piccole aziende e, se vogliamo specificare, è proprio nell'artigianato. Generalmente quando sorge una controversia su questa piano, riusciamo, con il concorso dell'Ufficio del lavoro, a

trovare una giusta via e a portare in porto la soluzione. L'elemento negativo è semmai la declassazione, oppure i passaggi di categoria e così via; questo per le grandi aziende, cioè per quelle che hanno un contratto definito ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda metallurgica* della *Lombardia* è risultato quanto segue:

domanda: « Vi sono state vertenze per mancate qualifiche ? ».

risposta: « No ».

domanda: « Ho visto che qui c'è una maestranza non qualificata in genere ».

risposta: « Sì, i due terzi della maestranza sono manovali, 11 sono operai specializzati. Tutti gli altri operai sono qualificati, e tutti i passaggi sono stati fatti in pieno accordo ».

La commissione interna di un'altra *azienda metallurgica* della *Lombardia* ha dichiarato:

« Molti operai, per determinati motivi, si sono licenziati e, mentre in precedenza erano operai specializzati, per essere riassunti furono obbligati, pur andando negli stessi reparti e facendo i lavori svolti sempre in precedenza, a firmare l'accettazione della qualifica di manovale specializzato. Lo stesso avviene anche per gli ex impiegati che vengono assunti come operai, pur svolgendo le mansioni da impiegati, e, solo dopo la vertenza sindacale da parte di quelli che hanno il coraggio di promuoverla, riescono a sistemarsi ».

Dalla relazione presentata dalla *C.G.I.L.* di *Genova* riguardante una *azienda metallurgica*:

Contratti ed accordi sindacali: « Le violazioni, da parte della direzione, sono numerose. Molti sono, ad esempio, i lavoratori che hanno diritto ad una qualifica superiore, così come molte sono le vertenze instaurate per far rispettare taluni istituti contrattuali ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di un'*azienda metallurgica* della *Liguria*:

« I passaggi di categoria avvengono per periodiche "informate" (l'ultimo gruppo di 64 passaggi è avvenuto alla fine di agosto). In due casi controversi, analisti analisi rapide ed osservatori metallurgici, esperite tutte le formalità ed azioni previste, si attende il parere della magistratura. Ancora un buon numero di casi attende una soluzione che si spera ormai prossima ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione provinciale minatori* (C.G.I.L.) di *Cagliari*:

« In queste condizioni, e considerando che tutto quanto esiste nell'ambito della miniera è di proprietà dell'azienda, pochi sono i lavoratori che hanno il coraggio di instaurare vertenze, tanto è grave la loro preoccupazione di vedersi oltre a tutto un domani senza occupazione, non essendovi altre possibilità nel centro, in quanto spacci, case, ambulatori, tutto è di proprietà dell'azienda e la perdita del posto significherebbe lo sfratto dall'abitazione, l'allontanamento del lavoratore e della sua famiglia dalla località ove ha sempre vissuto, e nella maggioranza dei casi è nato ».

Dalla dichiarazione della commissione interna di un'*azienda chimica* del *Veneto*:

« Abbiamo svolto interventi presso la direzione per le qualifiche ma senza risultato. L'intervento è stato portato all'Associazione industriali. I dirigenti non si sono però nemmeno presentati. Gli argomenti da esaminare riguardano sempre le qualifiche, in quanto il 90% del personale è considerato manovale comune.

La direzione afferma che non abbiamo diritto a qualifiche superiori perché i nostri sono lavori di semplice manovalanza.

C'è, per esempio, chi fa il capo turno, deve rispondere della produzione, ha quindici persone alle dipendenze, deve controllare le ore, il materiale che viene impiegato con una responsabilità quindi non indifferente, ed è considerato manovale specializzato.

Circa il cambio di qualifica, si ritiene opportuno aggiungere che abbiamo avanzato delle richieste in via amichevole, in sede aziendale, ma non si è ottenuto niente. Siamo poi intervenuti presso le organizzazioni sindacali, la direzione è stata invitata a presentarsi ma non è comparsa. L'azienda sostiene che non abbiamo diritto a qualifiche, e che il nostro lavoro deve essere considerato semplicemente da manovale. Questo, è in contrasto con quanto specificato dal contratto di lavoro che prevede, per le nostre mansioni, la qualifica di equiparati ».

Dalla memoria presentata dalla stessa commissione interna:

« È normale nell'azienda inquadrare come personale generico e di manovalanza lavoratori aventi qualifiche e specializzazioni ben definite. I ripetuti interventi della commissione interna e le richieste di incontro avanzate alla direzione da parte degli organi sindacali, non hanno avuto alcun seguito.

Non si hanno dunque passaggi di categoria nè esistono minimi aziendali superiori ai minimi contrattuali ».

Ecco quanto si rileva dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda tessile della Lombardia*:

domanda: « Avete avuto delle vertenze ? ».

risposta: « No, qualche volta abbiamo chiesto alla direzione la qualifica, ma invano: qui non sono riconosciute le qualifiche; ci hanno dato solo degli aumenti ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda del settore elettrico della Lombardia* è risultato quanto segue:

domanda: « A proposito dell'applicazione delle leggi e dei contratti, cosa dite ? ».

risposta: « Abbiamo sempre le controversie per la questione dell'inquadramento. Questo è l'eterno punto di contrasto. Nel '46, quando si applicò il primo contratto, c'è stata una commissione che ha incasellato il personale in modo equo. Sono passati ormai 10 anni da allora, e riteniamo opportuna una revisione ».

PARTE II

TRATTAMENTO E TUTELA DELLE LAVORATRICI

P R E M E S S A

Dai verbali della Commissione sono state tratte alcune testimonianze e dichiarazioni sulle condizioni del lavoro femminile, intese ad integrare quanto è già stato ampiamente esposto nel VII volume, tomo III delle Relazioni, la cui ultima parte è dedicata al « Trattamento e tutela delle lavoratrici ». I capitoli in cui è ripartito il presente volume sono ordinati secondo quattro temi essenziali:

- 1) Condizioni di lavoro e applicazione delle leggi protettive;
- 2) Tutela della maternità;
- 3) Licenziamenti per matrimonio;
- 4) Qualifiche e salari.

Nell'ambito di ciascun capitolo, l'ordine seguito nel riportare le dichiarazioni è il seguente: *a)* di lavoratori; *b)* di commissioni interne; *c)* di sindaci o altre amministrazioni locali; *d)* di organizzazioni sindacali.

Tali dichiarazioni sono a loro volta ripartite in ordine geografico.

L'insieme della documentazione raccolta conferma la validità di quanto è già stato espresso nella Relazione a proposito del permanere di una condizione di inferiorità del lavoro femminile, che, se investe innanzitutto i settori produttivi più arretrati e le zone depresse del nostro Paese, è presente anche nei settori economicamente e tecnologicamente più avanzati, in cui la manodopera femminile ha comunque acquistato nuova importanza e maggiore considerazione.

Tuttavia si può affermare che dall'esame complessivo delle dichiarazioni emerge una tendenza al rinnovamento sostanziale delle condizioni del lavoro femminile in Italia. Lo stanno a dimostrare sia le più recenti conquiste delle lavoratrici italiane (per la parità di retribuzione, contro i licenziamenti per matrimonio e maternità, e così via), sia la più diffusa e superiore consapevolezza della necessità di pervenire al pieno riconoscimento del valore del lavoro femminile, che tali testimonianze pongono in maggior rilievo.

CAPITOLO I
CONDIZIONI DI LAVORO ED APPLICAZIONE DELLE LEGGI
PROTETTIVE

Dal colloquio con lavoratrici dipendenti da alcune *società* torinesi:

« Io mi lamento per il mio lavoro, che è troppo pesante per una donna. Taglio i vetri, sono lastre molto pesanti e mi danno solo due lire in più. Quando fanno il cottimo lo danno sulla base dell'ultima categoria. Io mi stanco molto e non ho alcuna soddisfazione ».

« Siamo sulle bobine di fili, abbiamo 14 bobine per macchina. Solo il filo pesa 2 chili e mezzo e noi abbiamo cinque macchine ».

Dal colloquio con alcuni dipendenti di una grande *società meccanica* di *Torino*:

« La velocità stanca, ma stanca di più lavorare con le mani, perché qualche volta, quando si mette il pezzo, se si fa un movimento falso la mano può essere presa negli ingranaggi. Ci sono delle macchine vecchie che scattano anche senza essere toccate, e così capitano le disgrazie ».

« Sono addetta ai cavi elettrici, alla giostra della 600; è un lavoro a catena che viene fatto in piedi, e le operaie dovrebbero star ferme mentre la giostra gira; se sono in ritardo nel loro lavoro devono correre attorno alla giostra per finirlo ».

Dal colloquio con un'operaia di una grande *società tessile* di *Milano*:

« Io segnalo in modo particolare questo: noi dobbiamo attaccare delle etichette su questi pacchi da un chilogrammo, e lo dobbiamo fare con la lingua; alla fine della giornata non si ha più neppure appetito, tanto si è disgustate. Avevamo la spugnetta, ma l'hanno tolta perché con quel sistema si sporcava il lavoro. Ad esempio, io faccio 105 pacchi, ma su ogni pacco devo appiccicare 20 etichette, fate il conto alla fine della giornata. Questo ci rende perfino la lingua insensibile, senza contare che può fare male alla salute ».

Dal colloquio con una lavoratrice di una piccola *azienda tessile* di *Milano*:

« Noi siamo costrette a scopare sotto le macchine mentre sono in moto ».

Dal colloquio con una lavoratrice di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

« Lavoro sulle frese e su trapani. Il lavoro non è pesante, ma ci si riempie le mani di schegge ».

Dal colloquio con alcune operaie di diverse *ditte* di *Milano* e *Varese*:

« Il lavoro è pesante, quando è sera abbiamo le spalle rotte. Noi abbiamo un lavoro fisso. Io soffro di una forte forma reumatica ».

Addetta alla trancia. « Sono qui da 10 anni e mi sono fatta male parecchie volte, perché il mio è un lavoro pericoloso e pesante. Ci fanno trasportare anche le casse; ci sarebbero gli uomini per questo, ma spesso non hanno tempo di aiutarci a tutte. Abbiamo il cottimo individuale. La paga si aggira sulle 40.000 lire al mese, per un lavoro di 48 ore alla settimana. Questo inverno abbiamo dovuto fermarci nei giorni di maggior freddo, in quanto non si riusciva a lavorare la lamiera gelida. Per poter guadagnare dobbiamo lavorare senza riposo ».

« Al reparto dove ero prima mi facevano sollevare 40 kg.; eravamo in quattro a fare quel lavoro; mentre ci sarebbero volute sei persone. Siamo arrivati al punto che è meglio non dirlo se si è ammalati, poiché mandano a chiamare e chiedono se si vuole lasciare la fabbrica, facendo delle proposte ».

« Faccio la carica-spole da 7 anni; il mio lavoro è pesante: ho 29 telai, sono macchine nuove. Durante la mezz'ora di intervallo, il lavoro ai telai continua e quindi bisogna recuperare il tempo perso ».

« Sono occupata nell'azienda da 10 anni. Lavora anche mio marito. Sono addetta a 12 telai, ed il lavoro è pesante poiché debbo accudire anche alla pulizia....

Alla pulizia dei telai, tempo addietro, era adibito un uomo, poi abbiamo dovuto farlo noi tessitrici e, specialmente d'estate, questo lavoro è molto faticoso ».

Dal colloquio con un operaio di una grande *società tessile* di *Bergamo*:

« Nel reparto dove sono io si può vivere, il capo non fa il tiranno, invece in certi reparti ci sono le donne che si debbono mettere sull'attenti:

c'è l'operaio che ha paura e quello che non l'ha. Le donne, poverette, prendono tante multe. Sono sempre le donne che hanno colpa anche se non è loro ».

Dal colloquio con i lavoratori di un grande *cotonificio* di *Bergamo*:

1° *Operaio*: « È bene che dica che in questo stabilimento ci sono ragazze di 16 anni che fanno la notte ».

2° *Operaio*: « Qualche donna lavora di notte e prende per il lavoro notturno 300 o 400 lire ».

Dal colloquio con le dipendenti di una media *ditta tessile* di *Bergamo*:

« Quando andiamo a casa la sera non riusciamo nemmeno a muoverci; l'anno scorso abbiamo fatto lo sciopero per la produzione, per i fusi che ci hanno dato in più ».

« Prima non era così, perché lavoravamo meno forte e non volevano tanta produzione come oggi; loro dicono che i costi sono aumentati, ma è aumentata anche la produzione e chi sconta siamo noi che lavoriamo molto e prendiamo troppo poco ».

Dal colloquio con una lavoratrice di una grande *ditta tessile* in provincia di *Firenze*:

« Io lavoro stando in piedi 8 ore al giorno e si arriva alla sera che non ci si regge più. Io lavoro a due telai. Indubbiamente lavorare a due telai comporta una tensione ed uno sforzo maggiore del lavoratore, tuttavia, a secondo del tessuto che c'è a telaio, si fa più o meno fatica; comunque è sempre una fatica ».

Dal colloquio con una lavoratrice di un comune in provincia di *Caserta*:

« Vi sono 2.000 donne che lavorano per la macerazione della canapa, che viene fatta esclusivamente dalle donne. La maggioranza non viene iscritta, viene assegnata all'ultima categoria, cioè delle eccezionali, anche se effettua 150 giornate lavorative.

Vi sono solo pochi datori di lavoro che pagano i contributi e rilasciano la dichiarazione per l'iscrizione delle operaie negli elenchi anagrafici.

L'Ufficio dei contributi unificati, nonostante queste dichiarazioni, non provvede ad iscrivere le lavoratrici negli appositi elenchi ».

Dal colloquio con alcune lavoratrici di due comuni della provincia di *Reggio Calabria*:

domanda: « Siete assicurata ? ».

risposta: « Sì, ma quando sono stata ammalata non ho avuto alcun sussidio, né mi sono stati rimborsati i medicinali ».

risposta: « Sono iscritta alla Cassa mutua, ma non mi hanno dato mai niente. L'anno scorso sono stata ammalata; ho speso circa 40.000 lire e non ho avuto alcun rimborso ».

Dal colloquio con la direzione di una grande *azienda tessile* di *Torino*:

domanda: « Così voi ritenete di aver fatto una buona cosa abbinando due telai ? ».

risposta: « Noi abbiamo ottenuto lo scopo di fare un po' di risparmio, ma soprattutto la possibilità di avere maggiore disponibilità per i turni, cosa importante dato che c'è una forte scarsità di manodopera specializzata. In questo modo abbiamo potuto anche far marciare più telai con la stessa manodopera.

Però bisogna francamente dire che noi non siamo ancora soddisfatti, perché sia in Italia che all'estero vi sono stabilimenti che hanno un rendimento notevolmente superiore, specialmente all'estero ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda meccanica* di *Torino*:

« La maggior parte delle donne addette alle presse è ferita alle dita; c'è qualche pressa di nuovo tipo, ma quelle a pedale sono ancora molte ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano*:

« Da due anni a questa parte si sono verificate assunzioni di personale femminile molto giovane. Per queste ragazze gli orari prolungati sono nocivi; si tratta di lavoro a cottimo svolto a catena ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Milano*:

« Le donne si lamentano per la paga bassa. Ogni donna ha assegnati tre telai di vecchio tipo.

Noi stesse dobbiamo portare — e le abbiamo sempre portate — le pezze da 125 metri, che pesano circa 125 kg. ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'altra grande *ditta tessile di Milano*:

« Le donne che ci lavorano vicino sono state fatte responsabili delle infrazioni che possono succedere. Se una donna resta a casa il sabato pomeriggio, pur avendo avvisato prima, quando ritorna, al lunedì mattina, deve pagare 200 lire di multa.

Trattano malissimo, in modo particolare le donne. Dicono parolacce e danno anche spintoni. Un assistente, che era rimasto a casa per 15 giorni in ferie, aveva dato la responsabilità della disciplina ad una donna, la quale doveva quindi controllare anche chi andava al gabinetto a pettinarsi, a lavarsi, ecc. Avevano tolto anche la porta del gabinetto, così che quando questa è scivolata si è rotto il vetro. La donna ha dovuto pagare la multa per questo ed in più l'hanno fatta piangere per due giorni di seguito. Adesso usano un altro metodo, cioè le minacce. Con questo sistema obbligano a fare qualsiasi lavoro ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile di Varese*:

domanda: « Il cottimo si basa sul rendimento. Ma per rendere sufficientemente occorre un eccessivo sforzo fisico? ».

risposta: « Al riguardo, faccio presente che, in quest'ultimo anno, ci sono stati 116 licenziamenti ed in complesso, a causa delle dimissioni volontarie o per altre ragioni, mancano 500 lavoratrici.

Due anni fa, la produzione si aggirava sui 30 mila metri e, nonostante la succitata diminuzione di personale, la produzione stessa è rimasta invariata ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una media *azienda tessile di Varese*:

« La pulizia dei telai è un lavoro di per se stesso molto pesante e non dovrebbe essere effettuata da donne. Tale condizione è ulteriormente aggravata quando la durata del tempo concesso è insufficiente, e la pulizia viene effettuata quando le operaie hanno appena smesso di mangiare ».

Dalla relazione presentata dai membri di commissione interna (aderenti alla *C.G.I.L.*) di una grande *azienda tessile di Vicenza*:

« Il numero dei facchini porta-pezzo è stato dimezzato e le donne sono costrette a portare da sole pezzi di 50 kg., anche se stanno per divenire madri ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una piccola *azienda chimica di Venezia*:

« Le lavoratrici addette alle stampatrici del sapone profumato sono le più esposte agli infortuni a causa dell'eccessiva riduzione dei tempi di lavoro ».

Da parte della commissione interna di un'*azienda* in provincia di *Genova*:

« I sistemi di lavorazione adottati nell'*azienda* provocano i seguenti disturbi alle lavoratrici: intossicazione dovuta al fatto che la lavorazione ai nastri verniciati taglia le mani alle operaie, le quali sono costrette ad acutizzare tale malattia, perché debbono lavarsele con acqua ragia avendo le ferite aperte; svenimenti, malattie ginecologiche, soprattutto per le lavoratrici che prestano la loro opera alle trancie e alle presse.

Tali malattie esistono in forma piuttosto rilevante e seria ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna di un *Istituto di credito di Parma*:

« Bisogna dire che l'intervallo di venti minuti è diventato inoperante, perché in seguito al lavoro straordinario, le lavoratrici finiscono per fare nove ore al giorno, anziché 7,40. Il reparto perforazione è quello che fornisce il maggior numero di ammalati e di persone in cura per esaurimento ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una media *ditta meccanica di Napoli*:

« In alcuni reparti, e particolarmente al reparto presse, gli operai e le operaie, per mantenere il livello delle produzioni stimate, sono costretti a non usare le regolamentari pinze, per la messa dei pezzi alle macchine, con la conseguenza di un maggiore rischio per le loro mani.

Le suddette violazioni sono state continuamente segnalate alle Organizzazioni sindacali che le hanno successivamente rimesse ai competenti organi preposti alla loro vigilanza, ma con scarsi e negativi risultati ».

Dal verbale di un colloquio con i membri del Consiglio comunale di *Cremona*:

« Un consigliere fa notare che non vi è disoccupazione maschile; tuttavia vi sono ben 400 donne che lavorano a compartecipazione, ma questo lavoro viene dato dall'agricoltore per discriminazione.

Un lavoratore che sciopera non viene assunto, e le donne vengono fatte lavorare senza nulla-osta dell'Ufficio di collocamento. Non vengono perciò pagati i contributi relativi, e le donne perdono così il diritto alla pensione ».

Dal colloquio con il Sindaco di un comune della provincia di *Ravenna*:

« Come condizioni del lavoratore dobbiamo dire che sono pesantissime, per le donne particolarmente, anche perché il lavoro si svolge in forma affrettata. Le donne sono costrette a lavorare 12-14 ore al giorno e anche di più, specialmente nel periodo estivo, cosa che noi riteniamo sia un abuso. Le nostre donne risentono molto di tale lavoro perché devono stare sempre in piedi. Noi consideriamo inumano che questo avvenga; dovrebbe essere fatto stando seduti, data la durata e l'impegno del lavoro ».

Dalla memoria della *Federazione italiana lavoratori abbigliamento (F.I.L.A. - C.G.I.L.)*:

« Largamente diffuse sono le stesse prestazioni notturne delle donne e dei giovani: le pressioni risultano difficili non soltanto per la già lamentata carenza degli organi tutori, quanto anche perché è difficile ottenere la collaborazione delle lavoratrici, in parte costrette dal bisogno di realizzare in tal modo una paga che si avvicini alle loro necessità, in parte timorose di perdere il posto di lavoro ».

Da alcune note della *Camera del lavoro (C.G.I.L.) di Milano*:

« La crisi tessile ha pesato gravemente sull'occupazione femminile; si calcola che in 5 anni circa 30.000 lavoratrici siano state licenziate, di cui solo una parte hanno potuto trovare occupazione in altri settori. La maggioranza di queste operaie, anche altamente qualificate, sono andate ad alimentare il lavoro a domicilio (confezioni, maglieria, ecc.) per salari che solitamente non superano le lire 500 giornaliere per 9-10 ore di lavoro.

.

La caratteristica delle assunzioni di manodopera femminile è che queste sono più frequentemente irregolari che non per il resto della manodopera.

Da uno studio fatto nel settore delle macchine elettriche, risulta che l'80% di tutti gli assunti a termine sono ragazze. Tali assunzioni sono avvenute in molte fabbriche ».

Da una memoria presentata dalla *C.I.S.L. di Cremona*:

« Un'altra più grave lacuna contrattuale è la mancata regolamentazione delle lavoratrici agricole. Queste lavoratrici si distinguono in compartecipanti e lavoranti in economia. Le compartecipanti, in linea teorica, dovrebbero essere considerate lavoratrici dipendenti dai loro stessi familiari, in quanto gli agricoltori insistono nel sostenere che i lavori di zappatura, cimatura, sfo-

gliatura, raccolta, ecc. sono di pertinenza esclusiva dei salariati e non delle donne. In linea pratica è assurdo sostenere tale principio, perché i lavori suddetti, che sono complessi, non possono essere effettuati dai salariati oltre l'orario di lavoro, anche perché coincidono con un periodo di più intensa attività in campagna e devono quindi necessariamente essere effettuati dalle donne durante la giornata lavorativa.

Tali prestazioni non vengono minimamente considerate agli effetti contrattuali e previdenziali e a nulla sono valse le nostre insistenze perché dette lavoratrici venissero iscritte negli elenchi anagrafici per il periodo di attività prestato con tutti i benefici che le leggi previdenziali sanciscono ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L. - U.I.L. - C.I.S.L.* di due comuni in provincia di *Ferrara*:

« La maggioranza, per motivi di scarsa occupazione, non raggiunge mai più di 100 giornate lavorative all'anno tra compartecipazione ed economia; in conseguenza di ciò non hanno il diritto né ai medicinali né al sussidio di disoccupazione; da quest'ultimo ne sono escluse nella percentuale del 70%, specialmente le donne ».

Dalla memoria presentata dalle *A.C.L.I.* di *Massa Carrara*:

« Il personale femminile viene adibito spesso volte a lavori pesanti, come ad esempio il carico di detriti di marmo su automezzi. I detriti vengono raccolti in ceste e trasportati in testa o a spalla. Il salario di queste lavoratrici va dalle 500 alle 700 lire al giorno ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Reggio Calabria*:

« L'anchilostomiasi è molto diffusa tra i lavoratori agricoli. Circa il 50% ne è affetto. Le categorie interessate sono le raccogliatrici di olive, di gelso-mino ed i braccianti ».

Da un colloquio con i rappresentanti della *Camera confederale del lavoro (C.G.I.L.)* di *Reggio Calabria*:

« Per quanto riguarda le raccogliatrici di olive, il collocamento avviene in questo modo: il datore di lavoro sceglie il caposquadra, il quale ingaggia un certo numero di lavoratrici che accompagna sul posto di lavoro. In qualche azienda, invece, il proprietario chiede le lavoratrici al collocamento, indicandole per iscritto.

Spesso vengono assunte in comune e trasportate in camion in territorio di altri comuni, dove poi esse sono costrette a pernottare. In questo caso

vengono ricoverate in stalle o capanne veramente ant igieniche dove vivono in promiscuità ».

Dalla memoria presentata dalla *Federbraccianti (C.G.I.L.) di Reggio Calabria*:

« Tipici casi di violazione li possiamo avere per quanto riguarda le categorie stagionali (raccogliatrici di olive, gelsominaie, ecc.) che, oltre per la conquista del contratto, hanno spesso dovuto lottare energicamente per il rispetto dello stesso.

Per quanto riguarda le raccogliatrici di olive la violazione si manifesta più grave per i sistemi di lavoro a cottimo (pagamento e raccolta a misura; tale misura anziché venti litri, diventa, a secondo del livello di onestà dei proprietari o dei fattori, di 30, 35 litri e così via) ».

Dal colloquio con gli *Istituti di padronato ed enti di assistenza (I.N.C.A.) di Reggio Calabria*:

« In merito alla disoccupazione femminile, devo deplorare che molte donne sono state escluse dal beneficio della legge sugli assegni ai lavoratori agricoli, perché non esercitano esclusivamente attività agricole ».

Dalla relazione presentata dalla *Federbraccianti (C.G.I.L.) di Lecce*:

« La situazione delle donne e dei ragazzi è ancora più preoccupante, ché nella maggioranza dei casi vengono adibiti a lavori pesanti, che competono agli adulti, lavorano 8-10-12 ore al giorno, a secondo dei periodi, percependo una paga giornaliera dalle 250 alle 350 lire, e ciò avviene maggiormente perché non vengono avviati al lavoro tramite la Commissione M.O.A. o l'Ufficio di collocamento, bensì attraverso il "mercato di piazza" ».

CAPITOLO II

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Dal colloquio con un'operaia di una media *ditta tessile* di *Milano*:

« Io sono stata a casa in maternità dal 15 ottobre fino a 40 giorni dopo il parto. Dopo sei mesi dalla nascita del bambino avevo diritto di essere riassunta, ma mi hanno rimandato di quindicina in quindicina, facendo trascorrere due anni prima di riprendermi. Così non mi hanno pagato il ferragosto. Poi mi hanno considerata sospesa e mi hanno corrisposto il 66% di integrazione ».

Dal colloquio con una dipendente di una grande *società chimica* di *Milano*:

« Ultimamente si è verificato questo, cioè le colleghe che tornano dalla gravidanza vengono spostate dal loro posto di lavoro e vengono consigliate a lasciare l'impiego, proponendo ad esse delle liquidazioni speciali ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Torino*:

« È capitato che alcune impiegate sono state licenziate dopo il periodo, previsto dalla legge, di un anno. A qualcuna, siccome non era trascorso l'anno, sono stati pagati tre mesi; rispettano la legge ma aspettano la scadenza del periodo previsto per provvedere al licenziamento ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta meccanica* di *Milano*:

« Una lavoratrice del reparto tranceria si è ammalata di t.b.c. cavitaria, ed è stata ricoverata in sanatorio; dimessa e visitata al Policlinico di Monza, fu rimandata al lavoro.

Non poteva essere più adibita, tuttavia, a lavori pesanti e quindi fu assegnata all'asilo nido, dove aveva il compito di dare addirittura la pappa ai bambini. Un giorno si è verificato un caso mortale: è deceduta una bambina dell'asilo nido ».

Dal colloquio con la direzione della stessa *ditta*:

« Fino al 1952 noi avevamo un nido, senonché, disgraziatamente, è successo un episodio increscioso, in quanto si è propagata un'infezione tubercolare, per cui è stato immediatamente chiuso.

C'è in corso un'inchiesta a carico del medico, noi ci siamo interessati molto a fondo per l'assistenza dei bambini colpiti da questa infezione per la cura in preventorio.

Oggi possiamo tirare un bilancio e dei bambini colpiti ce ne sono soltanto uno-due che hanno delle conseguenze ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *società chimica di Milano*:

« Senza alcun risultato sono stati i ripetuti interventi per ottenere anche per le impiegate un permesso di due ore (anziché una) per l'allattamento dall'8° mese al 12° mese di età del bambino, come è stabilito per le operaie che si trovano nelle stesse condizioni ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *azienda tessile di Milano*:

« C'è stato qualche caso di donne in maternità, le quali non solo non hanno avuto le 200 ore e la corresponsione della malattia, ma non avevano goduto neanche del periodo delle ferie. Non si erano accontentati di trattenere i 15 giorni di ferie, ma hanno trattenuto tutti i giorni di ferie, tramutandoli in giornate di malattia ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una piccola *ditta tessile di Milano*:

« Anche per le operaie che si trovano in stato di gravidanza, non vi è da parte della direzione nessun riguardo, essendo costrette a lavorare anche su telai di tre metri ».

Dalla relazione della commissione interna di una piccola *ditta tessile di Milano*:

« Non viene rispettata ed applicata la legge sulla tutela fisica della lavoratrice madre; infatti si è verificato che un'operaia è stata licenziata dopo sei mesi dalla nascita della bambina ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Varese*:

« Faccio presente che, quando il medico della ditta visita un'operaia durante il periodo dell'allattamento, e riscontra che la stessa non allatta al seno, viene tolta l'ora di permesso prevista dalla legge ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *ditta tessile* di *Vercelli*:

« Le camere di allattamento, per il fatto che nessuna lavoratrice madre porta dai paesi piuttosto lontani le proprie creature, sono sempre deserte.

La ditta concede alle lavoratrici madri un'ora anziché due per l'allattamento, giustificando ciò col fatto che esiste la camera di allattamento ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande *società chimica* di *Savona*:

« Non esiste l'asilo nido e la direzione non contribuisce attualmente a sostenere nessun asilo di zona; la sala di allattamento attualmente esistente non corrisponde ai requisiti dettati dalla legge; non esiste il personale specializzato per custodire i bambini.

Malgrado i ripetuti inviti fatti dalla commissione interna su richiesta delle lavoratrici interessate, la direzione continua ad ignorare il problema. Sono attualmente occupate nella fabbrica circa 900 donne, di cui più di 400 coniugate.

La commissione interna aveva avanzato alla direzione la richiesta, in attesa della costruzione dell'asilo nido, di dare la cifra mensile di lire 5.000 alle lavoratrici che beneficiano della legge, ma la direzione l'ha respinta ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media *azienda tessile* di *Firenze*:

« In genere, presso l'azienda, la legislazione sociale e le norme di legge sull'igiene e sulla sicurezza sul lavoro sono osservate.

Ci sono però delle eccezioni e delle osservazioni, specialmente per quel che riguarda la legge sulla protezione della maternità.

Presso la ditta, infatti, non esiste né una camera di allattamento né un asilo nido, perché l'azienda aveva messo a disposizione delle lavoratrici madri un locale non idoneo sopra un reparto telai, locale che tutte le donne madri rifiutarono di occupare per l'assoluta sua inidoneità. Malgrado ciò la ditta non ha concesso né concede alle lavoratrici le due ore di legge ».

Dalla memoria presentata dai membri di commissione interna, aderenti alla *C.G.I.L.*, di una grande *ditta tessile*, di *Firenze*:

« Non sono rispettate le disposizioni a favore delle lavoratrici madri per quanto riguarda la concessione delle due ore di permesso per l'allattamento dei neonati. La direzione già dal 1950 si è rifiutata di concedere quanto la legge in materia prevede ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *media società chimica* di *Pisa*:

« Fa presente inoltre, che difficilmente la direzione dell'azienda consente che la lavoratrice in stato di gravidanza venga trasferita ad un lavoro meno faticoso di quello che normalmente esplica; tanto che si è verificato il caso di una lavoratrice che ha abortito ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande *società chimica* di *Roma*:

« Quando la ditta si accorge del loro stato le licenzia. La commissione interna viene a sapere di questo licenziamento e in via amichevole qualche volta è riuscita a far rinnovare il contratto di lavoro.

Le nostre contrattiste fanno del tutto per non rimanere in stato interessante, per paura di perdere il posto ».

Dalla relazione presentata dalla commissione interna di un piccolo *stabilimento meccanico* di *Napoli*:

« Una lavoratrice, che ha quasi completamente la mano sinistra inutilizzata, per infortunio sul lavoro, ha dovuto rinunciare all'allattamento della propria creatura per evitare il minacciato licenziamento al suo rientro in fabbrica.

Un'altra lavoratrice, che si trova ancora in periodo di allattamento, è stata chiamata ed invitata a rinunciare anch'essa a questo suo diritto, pena il licenziamento ».

Dal colloquio con la commissione interna di una *media azienda tessile* di *Napoli*:

« Il lavoro che fanno le donne è alquanto gravoso e diventa insopportabile quando esse sono in stato interessante.

Infatti recentemente è accaduto che una donna in istato interessante si sentì molto male per il lavoro pesante compiuto.

Nel reparto lavorano diverse operaie in stato interessante; frequenti sono i casi di svenimenti, diversi i casi di t.b.c., le condizioni di lavoro e di controllo trattengono le operaie anche dall'andare al gabinetto ».

Dalla memoria della *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento (F.U.I.L.A. - C.I.S.L.)*:

« L'osservanza della disposizione relativa alla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, viene osservata generalmente nelle regioni del nord, dove le stesse operaie madri sanno far valere i propri diritti anche riguardo al licenziamento ».

Dalla memoria dell'*Associazione italiana industria cotoniera (Confindustria)*:

« L'articolo 22 della parte operai del contratto collettivo esplicitamente richiama le disposizioni della legge del 1950, la cui applicazione comporta non poche difficoltà per le imprese, mentre l'articolo 19 della parte impiegati attribuisce alle donne gestanti e puerpere uno speciale più favorevole trattamento economico ».

Dalla memoria dell'*Associazione italiana industriali prodotti alimentari (A.I.I.P.A.) (Confindustria)*:

« Circa il trattamento riservato alle lavoratrici madri, fa d'uopo sottolineare i ricorrenti abusi a cui danno luogo le disposizioni di legge in vigore, abusi che determinano talvolta situazioni assurde ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione nazionale vetrai, ceramisti ed affini (F.N.V.C.A. - C.G.I.L.)*:

« Il personale femminile, nel nostro settore, rappresenta circa il 23% dell'intera categoria e trova la sua occupazione nelle lavorazioni delle lampade elettriche, delle valvole termoioniche, delle fiale, delle siringhe, dei termometri, delle conterie, delle ceramiche, nel lavoro a domicilio.

Tenuto presente che per le circa 10.000 lavoranti a domicilio l'oggetto della domanda si pone in modo particolare e diverso da quello per le lavoratrici dipendenti dalle industrie, si può affermare che oltre il 40% delle donne in stato di gravidanza vengono licenziate all'atto della denuncia del loro stato.

Solo in un ristretto numero delle maggiori fabbriche si osservano le norme del divieto del licenziamento ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati (F.I.L.C.E.A. - C.G.I.L.)*:

« Nei casi in cui alle lavoratrici sia possibile rimanere nell'azienda dopo il matrimonio, caso questo molto raro specie nei *grandi magazzini*, i quali provvedono a far dimettere le lavoratrici in occasione del matrimonio, al momento in cui l'azienda viene a conoscenza del concepimento da parte della lavoratrice, si adottano tutti i metodi persuasivi e di intimidazione per costringere la lavoratrice a dimettersi. In questo caso l'azienda, oltre alle spettanze dovute per legge e per contratto, concede anche dei premi pur di raggiungere lo scopo. Si cerca di convincere queste lavoratrici come non sia estetico stare di fronte al pubblico in istato di gravidanza, che il nascituro ne soffre considerevolmente, che l'allattamento diventa problematico, che il bambino dovrà essere lasciato nelle mani di persone estranee, e così via ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione chimici e petrolieri (C.I.S.L.)*:

« Le norme di cui alle disposizioni di legge che regolano la materia, sono in genere osservate presso le grandi e medie imprese, nonché presso quelle aziende nelle quali esistono le commissioni interne o delegati d'impresa, ed i casi di inadempienza sono in genere facilmente controllabili.

Più frequenti e meno controllabili sono invece i casi di lavoratrici gestanti o puerpere addette a lavori pericolosi, faticosi o insalubri per taluni settori (fibre tessili artificiali, gomma, industria chimico-farmaceutica) ».

Dalla memoria della *Confederazione generale dell'agricoltura italiana (Confagricoltura)*:

« Il trattamento delle lavoratrici madri è regolato dalla legge 26 agosto 1950, n. 860; è da osservare, a tale proposito, che nel settore agricolo è raro il caso di donne assunte con rapporti aventi carattere di stabilità; la quasi totalità di esse appartiene alla categoria degli avventizi e pertanto non può ricorrere il caso di licenziamento ».

Dalla memoria della *Federazione italiana bancari (F.I.B. - C.I.S.L.)*:

« Nel settore Assicredito, le norme contrattuali in materia sono superiori a quelle della legge 26 agosto 1950, n. 860, e successive modificazioni, in quanto consentono alla lavoratrice di assentarsi dal servizio, per un periodo di 4 mesi con diritto al trattamento economico pieno.

La legge non è stata mai elusa, per quanto risulta, neppure in riferimento al divieto di licenziamento.

Però, l'un caso e l'altro, si verificano in quanto nelle banche aderenti all'Assicredito, di norma, non vengono assunte lavoratrici sposate ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Torino*:

« Altra grave lacuna è quella delle camere di allattamento e di asili-nido.

L'asilo-nido, tranne che nelle grandi aziende, non esiste in nessuno stabilimento. Le ditte prendono a pretesto che le operaie, specie per la provincia, vengono dai paesi e non porterebbero i bambini; però l'asilo non c'è.

Per la camera di allattamento, *idem* come sopra.

.

Sulla legge di tutela della lavoratrice-madre, le evasioni sono frequenti nelle medie e piccole aziende, specie nel periodo antecedente il parto; viene poi il rifiuto sistematico nelle piccole aziende a concedere il permesso volontario, di modo che alla scadenza dei tre mesi o le operaie riprendono il loro posto o vengono licenziate, malgrado la legge ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Milano*:

« Sovente i datori di lavoro trattengono in sospensione le lavoratrici dopo il periodo post-parto, anche se queste esprimono il desiderio di rientrare nei reparti col diritto alle due ore per allattamento nei casi in cui non vi sia l'asilo nido ».

Dalla memoria della *C.G.I.L.* di *Milano*:

« Un altro settore, ove la legge è lettera morta, è quello degli asili-nido.

Se la legge era stata ben accolta dalle lavoratrici lo si doveva proprio alle norme con le quali si dovevano alleviare le loro preoccupazioni derivanti dal dover lasciare i propri figli affidati a persone che li tenevano non sempre con cura. Cancellavano queste loro preoccupazioni gli asili-nido, che avrebbero dovuto sorgere, sul piano aziendale e interaziendale, nei quali i loro bambini avrebbero trovato quest'assistenza tecnica che l'O.N.M.I. da anni, ben dimostra di saper dare nelle sue istituzioni.

In questo settore, il comportamento dei padroni è stato di assoluto disprezzo alla legge, e la prova è data dal fatto che vi è un unico asilo-nido costruito e gestito dai padroni dopo la promulgazione della legge.

Per dare una riprova della gravità di un simile comportamento, giova ricordare che in provincia di Milano vi sono circa 600 fabbriche con più di 30 operaie coniugate inferiori ai 50 anni, che impegnano nella produzione circa 40.000 lavoratrici madri.

In questo settore va rilevato, oltre alla carenza dell'Ispettorato del lavoro, anche l'inerzia della provincia che, attraverso l'O.N.M.I., potrebbe svolgere un'azione coordinatrice e stimolatrice per la costruzione di asili-nido che ad essa verrebbero affidati.

Né si dica che l'O.N.M.I. può provvedere con i suoi asili-nido ai bisogni delle lavoratrici madri, innanzi tutto perché i centri assistenziali O.N.M.I. sono destinati ad altri bisogni (disoccupati, famiglie numerose, lavoratori con moglie casalinga), secondariamente perché anche le istituzioni O.N.M.I. sono troppo poche per affrontare e risolvere un problema così vasto.

La mancanza quasi totale di asili-nido convenientemente ubicati (le lavoratrici hanno ripetutamente richiesto che essi fossero interaziendali, rionali e comunali, per evitare spostamenti impossibili e pericolosi per la salute dei lattanti) pone la maggior parte delle madri lavoratrici della nostra provincia in condizione di devolvere una parte cospicua del proprio salario alla custodia dei bambini in tenera età, tanto che da un'indagine fatta in alcune fabbriche è risultato che le lavoratrici spendono per questo in media dalle 8-10.000 lire al mese ».

Dalla memoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di un comune in provincia di *Milano*:

« In una ditta, quando le donne finivano il periodo di assenza obbligatoria per maternità, venivano lasciate in sospensione da 6 a 12 mesi senza pagare le ferie e la gratifica natalizia ».

Dalla memoria della *Camera del lavoro (C.G.I.L.)* di *Varese*:

« In nessuna azienda in provincia è stato istituito l'asilo-nido, anche se sono centinaia le aziende in obbligo, malgrado le fortissime pressioni della nostra organizzazione sull'Ispettorato del lavoro, che si è dimostrato praticamente impotente a fare applicare la legge.

Esistono anche delle difficoltà obiettive all'applicazione della legge per la particolare distribuzione delle aziende tessili nelle varie località della provincia; generalmente diversi chilometri dividono le abitazioni dai luoghi di lavoro e diventa difficoltoso il trasporto dei bambini inferiori ai tre anni presso le aziende. Per questo motivo la nostra organizzazione ha più volte insistito presso l'Ispettorato del lavoro con una proposta dettagliata che permetta la costruzione di asili-nido comunali o rionali in accordo con le Amministrazioni comunali e l'O.N.M.I., utilizzando i fondi che devono essere forniti dagli industriali come previsto dalla legge n. 860 ».

Dalla memoria presentata dalla *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« La violazione della legge sulla maternità è più sensibile per quegli aspetti soggetti a contestazione. In particolare per quanto riguarda il divieto di adibire le lavoratrici a mansioni che richiedono uno sforzo particolare

(lavori pesanti) o del loro mantenimento in reparto ove esiste un certo grado di nocività (art. 4, legge 26 agosto 1950, n. 860). In tutte le aziende, ad esempio, le operaie in gravidanza vengono mantenute a posti di lavoro che richiedono una prolungata stazione in piedi. Generalmente, anche se subentra lo stato di gravidanza, l'operaia non viene sollevata dalle mansioni gravose. Questo non solo accade in medie fabbriche, ma anche nelle aziende moderne e importanti... Il fatto che il padronato "tollerì" la legge sulla maternità fa sì che appunto la violazione della stessa avvenga proprio quando la lavoratrice è ancora in fabbrica (prima del 7° mese) e nel periodo successivo al parto dopo il termine di assenza obbligatoria ».

CAPITOLO III

LICENZIAMENTI PER MATRIMONIO

Dal colloquio con una dipendente di una piccola *ditta meccanica* di *Milano*:

« Poco tempo fa si è sposata una mia collega: otto giorni prima del matrimonio lei ed io abbiamo ricevuto la lettera di licenziamento.

Il licenziamento non è motivato; ci hanno detto: "per ragioni amministrative". Poi, siccome io ho obiettato che sono l'unica fatturista e che il lavoro è molto, hanno detto: "dobbiamo assumere per legge i mutilati".

Siamo poi venute a conoscenza — l'ha ammesso la stessa direzione — che hanno timore che restiamo a casa in stato interessante. Ora, ci hanno riassunto per tre mesi; alla fine dei tre mesi ci lasciano a casa per 15 giorni e poi ci riprendono ».

Dal verbale di un colloquio con una lavoratrice di una grande *ditta meccanica* di *Genova*:

« All'atto dell'assunzione le è stata fatta firmare una dichiarazione nella quale certificava di essere a conoscenza di una disposizione vigente nella ditta riguardante la scissione del rapporto d'impiego in caso di matrimonio ».

Dalle dichiarazioni, sottoscritte dalle operaie tabacchine di diverse fabbriche, presentate dal *Sindacato provinciale tabacchine (C.G.I.L.)* di *Lecce*:

« Tutte le operaie che si sposano vengono licenziate perché "hanno un marito che le mantiene". È l'unico caso, o per lo meno il più clamoroso, di tutta la provincia di Lecce ».

Dalla memoria presentata dall'*Unione italiana lavoratori chimici (U.I.L.C.)* - *U.I.L.*):

« Le disposizioni sulla tutela delle lavoratrici madri sono generalmente rispettate. Tuttavia una norma ormai invalsa in quasi tutte le aziende è quella dell'assunzione delle lavoratrici fino al matrimonio.

In particolare per le impiegate viene richiesta, in alcune aziende, la firma di una dichiarazione autorizzante il licenziamento al momento del matrimonio ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione unitaria italiana lavoratori abbigliamento (F.U.I.L.A. - C.I.S.L.)*:

« Per eludere il divieto di licenziamento per le lavoratrici, piccole e medie imprese ricorrono spesso all'assunzione a termine con breve scadenza ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori industrie alimentari (F.I.L.I.A. - C.G.I.L.)*:

« Da parte di diverse aziende è da tempo in atto un'azione per il licenziamento delle lavoratrici che contraggono matrimonio, mentre non sono rari i casi in cui viene offerta un'indennità extra contrattuale alle lavoratrici gestanti per ottenere le dimissioni volontarie.

Recentemente il Consiglio di amministrazione di una società ha fatto affiggere nelle sue aziende per conoscenza di tutto il personale femminile il testo di una deliberazione adottata dal Consiglio stesso in cui si afferma testualmente:

” Si porta a conoscenza del personale dipendente che il Consiglio di amministrazione della società ha stabilito che d'ora innanzi si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro, con la corresponsione della intera indennità di licenziamento, nei confronti delle operaie e impiegate che contraggono matrimonio.

Tale provvedimento ha valore, sia per il personale già in forza sia per quello che verrà assunto ” ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione autonoma bancari italiani (F.A.B.I.)*:

« Le leggi ed i contratti vengono applicati. Esiste tuttavia una cattiva disposizione verso la donna che contrae matrimonio e verso la donna madre.

È diffusa la consuetudine presso la maggior parte delle aziende di accordarsi con le lavoratrici che debbono contrarre matrimonio per addivenire alla scissione del rapporto di lavoro, invogliandole alle dimissioni dietro integrazione della liquidazione.

.

In taluni Istituti il personale femminile deve prendere atto per iscritto all'atto dell'assunzione, che nel caso contragga matrimonio, la banca procederà alla rescissione del rapporto di lavoro. Naturalmente si tratta di un patto segreto tra le parti, che viene alla luce soltanto più tardi.

La legge quindi è frustrata nella sua essenza e, da norma di tutela e moralizzatrice viene convertita, per l'inqualificabile atteggiamento delle aziende, in fonte di immoralità, giacché costringe diverse lavoratrici a situazioni irregolari al fine di poter conservare, almeno per il periodo previsto dalla legge, l'impiego ».

Dalla memoria della *C.G.I.L.* di *Milano*:

« Il licenziamento delle ragazze che contraggono matrimonio è un metodo usato in non poche fabbriche della nostra provincia per eludere gli effetti della vigente legge "sulla maternità". Licenziamenti di ragazze con queste motivazioni sono avvenuti ed avvengono in molte ditte. Alcune di queste ditte hanno addirittura codificato nel "regolamento interno", pena il licenziamento, il divieto di contrarre matrimonio.

.

Per evadere agli obblighi della legge sulla maternità il padronato ricorre sempre più largamente al tentativo di non assumere donne sposate e di porre come condizione per mantenere il rapporto di lavoro, l'impegno a restare nubili. Si è andato così allargando il numero delle aziende nelle quali con vari sistemi e pretesti, si licenziano le donne all'atto del matrimonio, senza parlare del fatto che alle lavoratrici ospedaliere viene ufficialmente e apertamente negato dal regolamento il diritto di rimanere al lavoro dopo aver contratto matrimonio ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L.* di *Milano*:

« Una forma usata per le impiegate in certe aziende è che all'atto dell'assunzione l'impiegata rilascia una lettera di dimissioni in bianco, la quale viene usata il giorno in cui decide di sposarsi.

Vi sono altri casi in cui si fanno impegnare le donne a non sposarsi ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L.* di *Milano*:

« Abbiamo poi dei contratti così detti a condizione, per cui le donne assunte vengono assunte a condizioni sempre che queste non si sposino, altrimenti viene a cessare il rapporto di lavoro ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione impiegati operai metallurgici (F.I.O.M. - C.G.I.L.)* di *Milano*:

« Inoltre, una forma condizionata di assunzione non è prevista dal contratto collettivo e tende a creare una condizione di inferiorità salariale e nor-

mativa per questi lavoratori, sospendendo sempre sul loro capo la minaccia del mancato rinnovo del contratto e, in particolare per le donne, a licenziarle più agevolmente, senza giusta causa, quando esse contraggono matrimonio oppure siano in stato di gravidanza. Infatti l'Associazione industriale lombarda si rifiuta di costituire in questi casi i Collegi arbitrali per l'esame del merito dei licenziamenti.

Tali contratti a termine sono già stati prorogati più volte ed hanno determinato una situazione di grave disagio fra le maestranze. Una prima inchiesta dell'Ispettorato del lavoro, su conforme indirizzo del Ministero del lavoro, si ebbe nel 1954. Si è avuta una serie di grosse agitazioni, ed ancora recentemente le tre organizzazioni sindacali hanno congiuntamente richiesto l'intervento dell'Ispettorato del lavoro che, pur riconoscendo la gravità del fenomeno ed il pieno fondamento delle tesi delle organizzazioni sindacali, si è però dichiarato impotente ad ottenere il rispetto della legge da parte degli industriali ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.I.S.L.* di *Bergamo*:

« Il problema del rispetto sulla legge della maternità da un anno a questa parte sta assumendo un aspetto vergognoso, perché licenziano una lavoratrice all'atto del matrimonio e della incipiente maternità o dopo una assenza più o meno lunga in seguito al parto; questo comportamento vuol dire ledere il diritto della libertà umana, quindi licenziare una donna che si sposa e assumere una giovane, la quale a sua volta verrà ancora licenziata al contrarre del matrimonio, vuol dire rendere nulla la legge sulla maternità.

Non dobbiamo assolutamente permettere che una ditta parta dal principio che il matrimonio costituisca di per sé un impedimento alla libertà e non dobbiamo permettere che questa violazione della legge sulla maternità diventi una regola ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L.* di *Bergamo*:

« C'è un peggioramento nei confronti delle lavoratrici, come donne, alle industrie grafiche. Una ditta, poi, dopo aver sottoposto alle operaie le tre soluzioni che non vennero accettate dalla commissione interna, cioè: che l'operaia o si dimettesse dalla data del matrimonio facendosi sostituire da una parente; o si dimettesse in prossimità della stessa data con un premio speciale di 50.000 lire; o rassegnasse le dimissioni con effetto alla fine del periodo di otto settimane dopo il parto, sosteneva che queste tre condizioni non infirmavano la facoltà dell'azienda di licenziare secondo quanto esposto; inoltre aggiungeva che questo regolamento non si applicava alle operaie ultimamente assunte, per le quali il rapporto di lavoro doveva risolversi all'atto

del matrimonio, come risulta dalla dichiarazione firmata all'atto dell'assunzione ».

Dal colloquio con l'*Associazione industriali di Genova*:

domanda: « Per quanto riguarda la manodopera femminile, la donna, sposandosi, viene automaticamente licenziata ? ».

risposta: « Esiste un regolamento interno che lo stabilisce. L'operaia viene assunta con questo impegno.

È un principio come un altro. Può essere giusto, può essere sbagliato, ma in Italia c'è questo concetto. Ora siccome l'operaia sa *a priori* questo, prima dell'assunzione, non c'è nulla di male consentendo anzi l'avvicinarsi di altre persone che trovano il posto ».

Dalla relazione della *C.G.I.L. di Genova*:

« In una ditta meccanica si hanno discriminazioni anche nell'elargizione del premio per " dimissioni " alle donne che contraggono matrimonio.

A questo proposito è bene dire che, anche se le donne (operaie od impiegate) che contraggono matrimonio non avessero intenzione di dimettersi, vengono " invitate " a farlo; altrimenti verranno licenziate ugualmente.

.

L'assunzione per contratto a termine è largamente praticata per le lavoratrici, le quali debbono temere, per la stabilità del posto di lavoro, pericoli ancora maggiori di quelli comuni alla generalità dei lavoratori. Caratteristico, infatti, il licenziamento delle lavoratrici che contraggono matrimonio, che avviene in molte aziende ».

Dalla memoria del *Sindacato provinciale alimentazione (C.G.I.L.) di Genova*, riguardante una *ditta dolciaria*:

« La ditta licenzia le lavoratrici quando si sposano, e a questo proposito esiste all'interno della fabbrica un esplicito regolamento.

Dopo il nostro intervento tramite il Collegio arbitrale, la ditta è stata obbligata a riassumere una lavoratrice oppure a pagarle 6½ mensilità.

Nonostante questo, la ditta continua a licenziare le lavoratrici quando si sposano e poi le riassume con contratto a termine, impedendo loro di usufruire in tal caso dei benefici della legge sulla maternità ».

Dal colloquio con la *C.G.I.L. di Roma*:

« Nel settore chimico, si ha quasi come norma il licenziamento della donna se si sposa o diviene madre.

Questo problema è da tenere presente in quanto non investe soltanto il settore citato, ma è per tutti i settori di lavorazione.

Come esempio di tale stato di cose, si ricordino le agitazioni nel settore bancario per impedire il licenziamento delle donne che si sposavano ».

Dalla relazione presentata dalla *Commissione femminile (C.G.I.L.) di Roma*:

« Più o meno controllabile è il sistema di assumere lavoratrici con contratti a termine della durata massima di tre mesi, e rescindere il contratto di lavoro all'atto del matrimonio o della gravidanza ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Palermo*:

« Nei grandi magazzini non appena le ragazze dipendenti sono prossime a sposarsi vengono licenziate.

Evidentemente queste aziende non intendono andare incontro al rischio di avere delle dipendenti sposate, per non applicare i benefici derivanti dalle leggi.

Ma ciò crea il più delle volte che molte di queste donne sono costrette a convivere con uomini non regolarizzando la loro posizione matrimoniale pur di non perdere il posto.

Sono intuibili le conseguenze morali e sociali a cui si va incontro a causa di tale situazione ».

CAPITOLO IV

QUALIFICHE E SALARI

Dal colloquio con una dipendente di una media *ditta chimica* di *Torino*:

« L'art. 14 del contratto dice: " ...a parità di rendimento degli uomini, si corrisponde lo stesso stipendio ". Da noi non succede, però. L'avevamo già spuntata in contabilità e ci avevano passate di seconda categoria.

.

Noi siamo in quattro in contabilità e facciamo un lavoro importante; c'è un'impiegata sola per tutti i clienti di Torino e del Piemonte. Io ho migliaia di clienti all'anno; tutti gli ospedali e le farmacie, i medici privati e quelli statali. Qui, quando c'è bisogno di rendere molto non mettono un uomo, mettono una donna. Quindi, a parità di rendimento, dovremmo avere lo stipendio degli uomini ».

Dal verbale di un colloquio con una dipendente di una media *ditta chimica* di *Torino*:

« Sostituisce un impiegato di seconda categoria e, dopo molte richieste, ha ottenuto un assegno di merito, ma sempre come impiegata di terza categoria. Fa la provvigione di 127 persone e la preparazione della statistica, cioè i grafici.

È qui da 19 anni e viene a prendere circa 49.000 lire al mese ».

Dal colloquio con una dipendente di una grande *ditta tessile* di *Vercelli*:

« Sono pinzatrice, lavoro a cottimo ed il ritmo di lavoro è molto intenso. Sono in fabbrica da 14 anni, sono entrata in fabbrica che avevo 14 anni ed ho sempre fatto questo lavoro.

La paga base sarebbe 12.800 lire alla quindicina, con il cottimo si arriva alle 14.500 lire circa.

Questa cifra si può raggiungere a prezzo di un grande sforzo, è un lavoro che richiede molta attenzione e responsabilità ».

Dal colloquio con un lavoratore di un *ristorante* di *Milano*:

« L'amministrazione dell'azienda dice che bisogna risparmiare. C'è il personale necessario solo per reggersi. Ci sono delle cassiere alle quali non è data la qualifica per risparmiare 5-6 mila lire al mese. Ce ne sono 10 di cassiere e quindi risparmiano 60-70 mila lire al mese. Queste hanno la responsabilità di cassiera ma non hanno la qualifica ».

Dal colloquio con i braccianti di un comune in provincia di *Cremona*:

« Pure la paga oraria delle donne non viene rispettata, in special modo nelle aziende dove si coltiva il tabacco. I datori di lavoro di queste aziende retribuiscono le donne con un salario inferiore di 30-40 lire orarie a quello previsto dal contratto, oltre a ciò non pagano i contributi unificati ».

Dal colloquio con una lavoratrice di un comune della provincia di *Caserta*:

« Ho mio marito con due figli. Ho la qualifica di maciullatrice e percepisco 400 lire al giorno. Per maciullare un fascio di canapa occorrono 4 giorni, in media, e ricevo 1.500 lire al fascio. È un lavoro di cottimo. Siamo sottoposte ad un lavoro fisico non indifferente e stiamo sempre ammalate ».

Dal verbale di un colloquio con una lavoratrice di un comune in provincia di *Foggia*:

« È bracciante occasionale, e dice di vedersi schiava perché lavora dalla mattina alla sera con un compenso che oscilla dalle 300 alle 400 lire al giorno, lavorando inoltre fuori del comune.

Prima effettuava i lavori degli uomini e riusciva a guadagnare 500 lire al giorno. La sua qualifica è di occasionale e non sa se è quella giusta. Ha lavorato per 65 giorni nel Tavoliere delle Puglie senza essere iscritta all'Ufficio di collocamento. Quando lavorava presso un proprietario terriero aveva 300 lire al giorno oltre i viveri. È proprietaria di due ettari di terreno assegnati dal comune ».

Dal colloquio con alcune lavoratrici della provincia di *Reggio Calabria*:

domanda: « Quanto vi danno al giorno ? ».

risposta: « La paga è di lire 400, ma qualche volta nelle piccole aziende danno anche 500 lire ».

risposta: « Per la raccolta dell'uva danno un paniere per una giornata di lavoro ».

Dal colloquio con una lavoratrice di un'azienda conserviera di un comune in provincia di *Sassari*:

« Io guadagno lire 50 all'ora e lavoro in media 8 ore al giorno. Inizio a lavorare dal maggio (lavorazione dei carciofini) e termino verso ottobrenovembre, a seconda dell'andamento dei pomodori, poi in dicembre inizio il taglio dei carciofi ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande società meccanica di *Torino*:

« Non esiste un solo caso di donne operaie, cui sia stato riconosciuto che svolgano un lavoro tradizionalmente compiuto da maestranze maschili, e quindi sia stata data la stessa retribuzione del lavoratore di sesso maschile ».

Dal colloquio con la commissione interna di una media ditta tessile di *Bergamo*:

« C'è un po' di lavoro a domicilio soprattutto per la frangiatura che è fatta dalle povere donne a casa, le quali prendono 60 lire ogni 40 metri; danno 80 lire se la frangiatura è di seta e 60 per quella di cotone, sempre s'intende, ogni 40 metri. Questo lavoro di frangiatura è distribuito ai più bisognosi ed ai più poveri ».

Dal colloquio con la commissione interna di una grande ditta chimica di *Savona*:

« Data la particolarità della lavorazione, dovrebbe esistere una regolamentazione interna delle qualifiche non previste nel contratto di lavoro.

Tra le donne, abbiamo solo una capo-sala equiparata, normalmente una donna di prima categoria deve sostituire la capo-sala quando questa è assente. In un reparto abbiamo 52 donne di prima categoria su 219, in un altro 12 su 245, nella sala a luce verde solo 6 donne sono di prima categoria ».

Dalla memoria presentata dalla commissione interna di una grande società estrattiva di *Grosseto*:

« Intervento della commissione interna per l'applicazione dell'art. 21 del contratto collettivo 28 marzo 1953 "donne adibite a mansioni caratteristiche delle prestazioni d'opera maschili per i lavori della cernita". Dove lavora manodopera mista con retribuzione differenziata, la direzione si è sempre rifiutata di stabilire per le donne, che compiono il medesimo lavoro

degli uomini, il trattamento economico previsto per la categoria maschile operaia ».

Dalla memoria della commissione interna di una grande *azienda tessile* di *Napoli*:

« Le lavoratrici non hanno mai usufruito di nessun premio, la commissione interna in occasione della Pasqua ha sempre chiesto un premio, la direzione non ha mai concesso niente.

L'azienda non viene incontro ad esse in nessun modo. Esse percepiscono salari che non corrispondono al costo-vita, le paghe sono molto inferiori a quelle degli uomini; eppure esse sono per la maggioranza tutte capo famiglia ».

Dal colloquio con il Sindaco di un comune in provincia di *Ravenna*:

« Mi sono preoccupato di preparare una suddivisione delle varie categorie, in prevalenza la categoria braccianti, seguita dai mezzadri, ortofrutticoli, commerciale ecc. I redditi dei braccianti sono molto bassi e lo avvertiamo giorno per giorno. Le condizioni loro sono disagiate: hanno un reddito annuo di lire 160.000-200.000 gli uomini e 80.000-100.000 le donne ».

Dalle note presentate dalla *Federazione impiegati operai metallurgici* (*F.I.O.M. - C.G.I.L.*):

« Per le operaie si nota la stessa tendenza ad una classificazione inferiore a quella corrispondente alla effettiva prestazione, classificando in seconda categoria operaie di prima, e in terza lavoratrici di seconda categoria.

Diverse operaie svolgono un lavoro di eguale valore e mansioni completamente uguali a quelle dell'operaio qualificato ed anche specializzato, ma non viene riconosciuta la qualifica inerente alle mansioni svolte, perché contrattualmente non è ancora acquisito il principio di categoria unificata senza distinzioni di sesso ».

Dalla memoria presentata dalla *Federazione italiana lavoratori abbigliamento* (*F.I.L.A. - C.G.I.L.*):

« Le retribuzioni contrattuali dei settori predetti rientrano nei limiti delle retribuzioni stabilite dai concordati interconfederali.

Gli scarti di retribuzione fra personale maschile e quello femminile — per lo stesso lavoro — si aggira attorno al 15-16%, a danno delle lavoratrici, e questa ingiusta differenza di retribuzione per uno stesso lavoro, ha minori giustificazioni ancora che in altri settori ».

Dalla relazione presentata dalla *Federazione italiana lavoratori del commercio ed aggregati (F.I.L.C.E.A. - C.G.I.L.)*:

« Nel settore commerciale le retribuzioni femminili sono inferiori a quelle maschili da un minimo del 4% (per il personale con mansioni direttive) ad un massimo del 23% ».

Dal colloquio con la *C.I.S.L. di Varese*:

« Nel settore tessile, in particolare nel reparto filatura, si nota un grave inconveniente determinato dalla velocità del ring e del torcitorio, velocità che è imposta a giudizio ed arbitrio del capo-sala, del direttore o dell'assistente, che costringono, quindi, le filatrici a seguirne il ritmo senza che vi sia una controprestazione economica in quanto tali lavoratrici vengono pagate secondo i minimi contrattuali mentre il processo produttivo è continuamente accelerato ».

Dal colloquio con i rappresentanti della *C.G.I.L. di Bergamo*:

« Qui c'è la tendenza a sostituire il lavoro dell'uomo con la donna; la donna costa meno dell'uomo in certi casi, e qui si vede il risparmio del padrone per il suo utile ».

E dalla memoria:

« Negli anni passati i lavoratori e le lavoratrici percepivano un salario che oscillava dalle 25 alle 70 lire orarie per le donne e dalle 100-115 lire orarie per gli uomini. Oggi la situazione è peggiorata ».

Dalla relazione presentata dalla *F.I.O.T.-C.G.I.L. di Palermo*:

« I salari delle operaie tessili palermitane sono inferiori a quelli delle operaie del nord, a causa dei "temperamenti salariali" stabiliti da un accordo sindacale del 1946 e ribaditi nel 1954 ».

*Finito di stampare
nel dicembre 1965
nella tipografia della
Camera dei Deputati*