

CAMERA DEI DEPUTATI SENATO DELLA REPUBBLICA

RELAZIONI

DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SULLE CONDIZIONI
DEI LAVORATORI IN ITALIA

VOLUME VII

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

TOMO I — RETRIBUZIONE

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

TOMO II — ORARIO DI LAVORO

Relatore: Sen. CRISTOFORO PEZZINI

SECRETARIATI GENERALI
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA
ROMA MCMLXIV

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 della 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 alla 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 Artiano, 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 Spalino, 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.

La COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA è stata coadiuvata da due Segreterie:

— **Segreteria tecnica:**

composta degli esperti prof. *Giorgio Cannella*, prof. *Mario Figà-Talamanca*, dr. *Emanuele Levi*, dr. *Ugo Piazzi*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

— **Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri*, Vice Direttore della Camera dei Deputati.

CAMERA DEI DEPUTATI - SENATO DELLA REPUBBLICA

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA
SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI IN ITALIA

IL PRESIDENTE

*Al Presidente
della Camera dei Deputati*

On. GIOVANNI LEONE

*Al Presidente
del Senato della Repubblica*

Sen. CESARE MERZAGORA

Ho l'onore di consegnare al Parlamento le Relazioni sulle indagini sul rapporto di lavoro predisposte dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che ho avuto l'alto incarico di presiedere.

Alla Commissione fu assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende in ordine alla applicazione delle leggi sociali, al rispetto dei contratti, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai 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 e al Governo provvedimenti atti a migliorare e perfezionare il sistema protettivo del lavoratore e la sua rigorosa applicazione.

L'attività della Commissione parlamentare di inchiesta si è svolta in tre fasi: di preparazione, di indagini dirette, e di elaborazione del materiale raccolto per trarne le conclusioni da presentare al Parlamento.

* * *

La fase di preparazione si è presentata assai più laboriosa ed impegnativa del previsto, anche per la difficoltà di ordinare, entro uno schema organico, una materia così vasta, complessa e delicata come quella oggetto della indagine. Per lo svolgimento dei compiti inerenti alla preparazione della Inchiesta, la Commissione ha dovuto preliminarmente affrontare una serie di ricerche tecniche e metodologiche

in ordine ai vari aspetti dei problemi da considerare e, in modo speciale, in ordine al reperimento ed alla elaborazione dei dati statistici. Si è proceduto, perciò, a predisporre un ampio ed organico piano di lavoro che comprendeva, tra l'altro, un quadro statistico della struttura economica italiana per la scelta di un campione delle imprese. Altrettanto laborioso risultava l'approntamento delle modalità di svolgimento delle indagini dirette, che hanno costituito l'aspetto più originale dell'attività della Commissione, il risultato del diretto contatto tra i rappresentanti del Parlamento e gli ambienti di lavoro.

La predisposizione, ad esempio, delle tematiche per gli interrogatori, di per sé lavoro complesso e difficoltoso, ha conseguito risultati di notevole valore in quanto ha permesso di individuare la problematica della Inchiesta.

Il quadro statistico della struttura economica italiana e le tematiche, al di là del fine strumentale per cui sono state predisposte, costituiscono già un concreto risultato, in quanto permettono di disporre di un accurato accertamento della distribuzione dei lavoratori subordinati in Italia, nonché di una precisa identificazione dei problemi più rilevanti inerenti alle condizioni dei lavoratori del nostro Paese.

Inoltre, è stata raccolta una vasta serie di rapporti sugli argomenti oggetto di indagine dai Ministeri interessati — in particolare da quello del Lavoro e della Previdenza sociale — dagli Enti previdenziali e assistenziali, dalle Associazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti, degli imprenditori; e sono stati consultati sui vari problemi esperti di chiara fama.

Hanno, altresì, portato un generoso contributo di mezzi, oltre che una efficace collaborazione tecnica, l'I.N.A.I.L., l'I.N.P.S., l'I.N.A.M., l'Istituto centrale di statistica, il Seminario di sociologia empirica (Facoltà di scienze statistiche demografiche ed attuariali dell'Università di Roma) ed altri enti ed istituti.

* * *

Il 10 gennaio 1956 si iniziavano, dopo la fase di impostazione e di studi preliminari, le indagini dirette in un primo gruppo di 195 aziende dei settori industriali metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo. Nel giugno dello stesso anno si effettuavano anche le

indagini nel settore agricolo ed in quello edilizio. Successivamente, dall'aprile al settembre 1957, venivano svolte le indagini in altri settori economici in modo da completare il quadro delle rilevazioni.

Nei settori industriali — metallurgico, meccanico, chimico, tessile ed estrattivo — le aziende sono state distinte in tre gruppi a seconda del numero dei dipendenti, e cioè: un gruppo da 51 a 100 dipendenti, un secondo gruppo da 101 a 500 dipendenti, ed un terzo oltre 500 dipendenti. Per le aziende metallurgiche, meccaniche ed estrattive, nella scelta, si è anche tenuto conto della potenza installata.

Le indagini sono state svolte in 65 aziende tra i 51 e 100 dipendenti, in 75 aziende tra i 101 e 500 dipendenti e in 55 aziende con oltre 500 dipendenti.

Nel settore dell'industria edilizia sono stati visitati 20 cantieri — per costruzioni di case, per lavori idroelettrici, per lavori stradali e ferroviari — distribuiti in 6 province.

Nel settore agricolo sono state visitate 13 province, e l'indagine si è estesa anche ad alcune attività connesse all'agricoltura, come l'industria conserviera, la lavorazione del tabacco, l'attività ortofrutticola ed i zuccherifici.

In complesso, sono stati visitati i seguenti settori economici:

SETTORE INDUSTRIA:

— metallurgico	16 aziende
— meccanico	62 aziende.
— chimico	28 aziende.
— tessile	54 aziende.
— estrattivo	35 aziende e 1 salina.
— edile	20 cantieri.
— acquedotti	1 acquedotto municipale.
— alimentazione	1 centrale del latte.
— cinematografiche	1 stabilimento di produzione.
— elettricità e gas	1 azienda elettrica e 1 azienda del gas.
— pesca	1 tonnara e colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
— tabacco	1 manifattura tabacchi.

SETTORE AGRICOLTURA E ATTIVITÀ CONNESSE:

- *agricoltura* 45 comuni agricoli.
- *conservieri* 2 aziende.
- *lavorazione del tabacco* colloqui con lavoratori e datori di lavoro.
- *ortofrutticoli* 1 azienda ed 1 cooperativa.
- *zuccherifici* 2 stabilimenti.

SETTORE COMUNICAZIONI E TRASPORTI:

- *ausiliari del traffico, trasporti complementari e portuali* compagnie portuali e aziende di spedizioni.
- *trasporti marittimi* compagnie di navigazione.
- *trasporti terrestri* ferrovie dello Stato, ferrovie in concessione, tramvie urbane ed extraurbane.

SETTORE COMMERCIO:

- *alberghi e pubblici esercizi* 1 grande ristorante e 1 grande albergo.
- *commercio all'ingrosso e al dettaglio* grandi magazzini e negozi al minuto.

SETTORE CREDITO E ASSICURAZIONI:

- *assicurazioni* colloqui con organizzazioni sindacali.
- *credito* 1 banca di interesse nazionale.
1 istituto di diritto pubblico.
1 media banca, 1 banchiere privato.

SETTORE ATTIVITÀ VARIE:

- *mercati generali e mattatoi* 1 mercato generale e 2 mattatoi.
- *nettezza urbana* 1 servizio municipale di nettezza urbana.

Per rendersi conto della ampiezza e della vastità dello sforzo compiuto dalla Commissione per constatare direttamente la reale situazione degli ambienti di lavoro italiani, è sufficiente considerare i seguenti dati:

— province visitate	n.	56
— unità campione visitate	»	235
— comuni agricoli visitati	»	45
— rappresentanti sindacali interrogati	»	926
— membri di commissioni interne interrogati	»	757
— datori di lavoro e dirigenti aziendali interrogati	»	526
— lavoratori interrogati	»	5.185

È doveroso sottolineare il poderoso e delicato lavoro svolto, nell'attuazione di questo vasto piano di indagini dirette, dai componenti della Commissione.

Le Delegazioni parlamentari, nelle indagini dirette, sono state coadiuvate, nella loro opera, dagli Uffici del lavoro e dagli Ispettorati del lavoro e, in ciascuna provincia, hanno interrogato sulle condizioni dei lavoratori, oltre che gli Uffici ed Ispettorati medesimi, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli imprenditori. Sono state, inoltre, visitate le sedi degli Istituti previdenziali; in varie province sono stati anche sentiti i dirigenti delle Camere di commercio.

Nelle singole aziende dei settori industriale e dei servizi sono stati svolti colloqui con la commissione interna, con i dirigenti dell'impresa, con i singoli lavoratori, i cui nominativi sono stati estratti a sorte, e con altri volontariamente presentatisi (questi ultimi in misura non superiore al 30% del numero dei colloqui previsti).

Le Delegazioni hanno, inoltre, effettuato visite dirette negli stabilimenti per accertare, in particolare, le condizioni igieniche e la situazione della prevenzione infortuni.

Le indagini nel settore agricolo hanno riguardato essenzialmente le condizioni dei braccianti e dei salariati fissi, nonché alcune aziende industriali e commerciali connesse con l'attività agricola.

Per quanto riguarda l'espletamento delle indagini dirette, data la mutabilità del luogo di lavoro dei braccianti agricoli, è stato deciso che l'unità locale presso la quale svolgere l'inchiesta fosse il comune

agricolo, anziché la singola azienda. Le Delegazioni hanno, quindi, provveduto, nelle province prescelte, alla identificazione dei comuni da visitare ed hanno condotto le indagini dirette interrogando, in 45 comuni distribuiti in 13 province, datori di lavoro e lavoratori, oltre alle Autorità pubbliche ed alle Organizzazioni sindacali. Nei comuni dove prevale il salariato fisso sono state condotte indagini dirette in numerose aziende. Inoltre, sono state estese visite ed indagini ad aziende tipiche o di natura particolare.

* * *

Nella fase della elaborazione, il materiale raccolto durante le indagini dirette — verbali degli incontri e degli interrogatori, relazioni, schede statistiche, rapporti delle singole Delegazioni, ecc. — è stato via via ordinato al centro, suddiviso per materie, riassunto e sottoposto al vaglio dei Parlamentari.

Si tratta di centinaia di migliaia di pagine di verbali di interrogatori da cui sono stati estratti, selezionati e incasellati le notizie, i dati, gli elementi, emersi per ciascuno dei temi fissati in precedenza come specifico oggetto di indagine. Tale enucleazione, seguita da una meticolosa classificazione e da successivi raggruppamenti per problemi affini, ha permesso di individuare i diversi modi di presentarsi di uno stesso fenomeno a seconda delle varie situazioni (zona territoriale, ramo di attività, dimensione aziendale, ecc.) e dei diversi punti di vista. Ciò ha condotto al reperimento, per ciascun tema prefissato, di centinaia di argomenti ad esso attinenti e meritevoli di attenta disamina ai fini della esatta identificazione dei vari fenomeni che sono stati oggetto della Inchiesta.

Si è proceduto, inoltre, alla raccolta, coordinamento ed elaborazione delle notizie e dei dati suscettibili di misura statistica, reperiti attraverso le indagini dirette.

Sui vari argomenti ampio ed approfondito è stato l'esame da parte della Commissione, sia in appositi Comitati che hanno affiancato i relatori e sia nelle sedute plenarie.

Le Relazioni predisposte dalla Commissione e le relative Documentazioni sono state raccolte in due collane di Volumi secondo lo schema riportato a parte.

Si ritiene che, dai sia pur sintetici accenni già dati, sia possibile trarre l'impressione della vastità e della complessità del lavoro.

Si è trattato, in definitiva, di ordinare in un preciso schema organico tutto il materiale raccolto intorno ai più diversi aspetti giuridici, psicologici, economici, ecc., della condizione del lavoratore, per trarne tanti quadri distinti, quanti sono gli argomenti compresi nelle tematiche predisposte per gli interrogatori nelle indagini dirette e quante sono le specifiche situazioni affiorate dalla Inchiesta.

Da tale materiale sono stati estratti gli elementi — rispondenti alla effettiva realtà del mondo del lavoro italiano — sulla base dei quali sono state predisposte le Relazioni che ho l'onore di presentare.

Tali Relazioni, oltre a predisporre una esatta descrizione dei fenomeni esaminati, contengono le valutazioni e le indicazioni che la Commissione ha ritenuto suo dovere prospettare al Parlamento italiano.

La Commissione si lusinga di avere quanto meno conseguito il risultato di permettere che, in avvenire, i problemi attinenti alle condizioni dei lavoratori in Italia siano trattati, non più sulla base di luoghi comuni o di visioni di parte, ma sulla base di dati obiettivi e rappresentativi, scaturiti da uno studio attento e concreto della effettiva e complessa realtà del mondo del lavoro italiano.

* * *

Nel presente volume — che ho l'onore di presentare al Parlamento — la Commissione raccoglie i risultati delle indagini concernenti il rapporto di lavoro sotto i diversi aspetti della retribuzione, dell'orario di lavoro, delle qualifiche e carriera del lavoratore e del trattamento e tutela delle lavoratrici.

Il volume, data la vastità della materia, è stato suddiviso in tre Tomi, di cui il terzo, che presenta le relazioni sulle qualifiche e carriera del lavoratore e sul trattamento e tutela delle lavoratrici, è stato già pubblicato.

Vengono ora pubblicati insieme il primo e secondo Tomo che contengono rispettivamente le relazioni concernenti la retribuzione e l'orario di lavoro.

La relazione sulla retribuzione, dopo avere tratteggiato l'evoluzione delle retribuzioni in Italia, espone i risultati dell'inchiesta, su questo fondamentale argomento, nei vari settori. Essa puntualizza, quindi, la situazione delle retribuzioni in Italia in relazione ai settori di appartenenza dei lavoratori, ai rami di attività e alle aziende, alle esigenze di vita, allo sviluppo economico, alla produttività, al mercato

di lavoro, al costo della vita, ai livelli salariali esistenti in altri Paesi, alle zone territoriali, all'età, al sesso, alla qualifica professionale, al rendimento. Vengono poi esaminati i risultati dell'azione sindacale nei confronti delle retribuzioni, la struttura salariale formale ed effettiva, le tecniche della contrattazione collettiva.

Infine, dopo aver esaminato il problema retributivo nei confronti di possibili interventi legislativi, vengono formulate delle considerazioni conclusive.

La relazione sull'orario di lavoro, dopo essersi soffermata sulla descrizione della disciplina della materia nei diversi settori produttivi, nonché della situazione riscontrata nelle aziende, ed avere analizzato i problemi concernenti non solo il regime di orario in generale ma il lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni avvicendati, si intrattiene sulla necessità di una revisione dell'ordinamento vigente, sul problema della riduzione dell'orario di lavoro, sui problemi connessi con la disciplina del lavoro straordinario, sugli orari ridotti e sulla garanzia del salario minimo.

La Commissione si augura che le Relazioni, estese a seguito di attenta valutazione del materiale raccolto — materiale che ha il pregio della freschezza e della originalità, poiché proviene da un contatto diretto dei Parlamentari con le categorie interessate, e presenta le garanzie della più assoluta obbiettività, sia per la stessa composizione della Commissione, sia per la varietà delle fonti — possano servire di base al Parlamento per l'attività legislativa in materia sociale ed offrano un positivo contributo alla evoluzione dei rapporti sociali in Italia.

LEOPOLDO RUBINACCI

I risultati della Inchiesta sono stati pubblicati, a cura dei *Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica*, avv. CORALDO PIERMANI e dott. NICOLA PICELLA, in due Collane, contenenti:

**LE RELAZIONI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI**

- Vol. I. — DISTRIBUZIONE DEL LAVORO SUBORDINATO IN ITALIA.
Vol. II. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Compendio delle norme protettive del lavoro.*
Vol. III. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme protettive del lavoro.*
Vol. IV. — LEGISLAZIONE PROTETTIVA DEL LAVORO: *Osservanza delle norme sull'igiene e sicurezza del lavoro.*
Vol. V. — CONTRATTI E CONTROVERSIE COLLETTIVE DI LAVORO.
Vol. VI. — COMMISSIONI INTERNE.
Vol. VII. — INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO: *Retribuzione - Orario di lavoro - Qualifica e carriera del lavoratore - Trattamento e tutela delle lavoratrici.*
Vol. VIII. — RAPPORTI PARTICOLARI DI LAVORO: *Contratti a termine - Lavoro in appalto - Lavoro a domicilio - Apprendistato.*
Vol. IX. — CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO.
Vol. X. — RASSEGNA DELLA GIURISPRUDENZA DEL LAVORO.
Vol. XI. — PREVIDENZA SOCIALE: *Aspetti statistico-finanziari - Effetti sulle condizioni economico-sociali e sanitarie dei lavoratori - Soggetti protetti ed enti gestori.*
Vol. XII. — PREVIDENZA SOCIALE: *Concessione e godimento delle prestazioni - Interferenze e lacune - Problemi particolari del sistema di tutela - Contenzioso - Conclusioni della Commissione.*
Vol. XIII. — PREVIDENZA SOCIALE: *Casse mutue private sostitutive.*
Vol. XIV. — RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE.
Vol. XV. — CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extraziendali.*
Vol. XVI. — CONDIZIONI DI VITA DEL LAVORATORE: *Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali.*

* * *

**I DOCUMENTI DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE
DI INCHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LAVORATORI**

Ciascun Volume di tale Collana corrisponde, non numericamente, ma nella materia, ai Volumi della Collana delle *Relazioni* per i quali la documentazione è stata reperita.

CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI

1. — Impostazione della pubblicazione.

In applicazione del « Piano generale di pubblicazione » dei risultati della Inchiesta, predisposto dal Presidente On. Leopoldo Rubinacci, il coordinamento generale — effettuato a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica — per l'impostazione della Collana delle « Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia », è stato ispirato al criterio specifico di presentare una pubblicazione che, pur conservando intatta la natura precipua e l'interesse particolare, inerenti ad una esposizione dettagliata dei risultati di una Inchiesta parlamentare a carattere nazionale, offrisse in ciascun volume una costruttività sistematica, aderente per quanto possibile all'ampiezza e rilevanza degli istituti e che, soprattutto, potesse assolvere compiutamente alla finalità e funzionalità che debbono caratterizzare ogni atto parlamentare: quelle, cioè, di una agevole e concreta consultazione e di una facile ed immediata acquisizione di dati ed esperienze.

In attuazione di tale indirizzo, il coordinamento generale — dopo una accurata revisione tecnica e formale del testo — è stato realizzato in quattro fasi di lavoro corrispondenti alla strutturazione in parti, capitoli, sezioni e paragrafi; all'inserimento in note dei richiami legislativi; all'aggiornamento, egualmente in note, del testo e dei richiami; all'armonizzazione e stesura definitiva delle tabelle.

a) *La prima fase di strutturazione ha inteso assolvere alle esigenze di un ampio ridimensionamento dei testi presentati, onde conferire ai volumi degli Atti caratteristiche simili, adeguate ed indispensabili a trasformare le singole relazioni e le corrispondenti documentazioni in compiute ed esaurienti trattazioni dei singoli istituti e dei particolari argomenti.*

b) *La seconda fase di lavoro è stata improntata ai più moderni e funzionali sistemi di impostazione editoriale, nella considerazione precipua di permettere l'accennata completa e rapida consultabilità degli Atti, ovviando alle note carenze, generalmente presenti nelle pubblicazioni a carattere scientifico, ove i richiami a norme giuridiche o a testi legislativi vengono redatti con indicazioni scarsissime, tali da renderli spesso di difficile intendimento o da impegnare il consultatore in ricerche non lievi di biblioteca e di archivio.*

c) *La terza fase del coordinamento è stata indirizzata ad evitare inconvenienti a volte affiorati nella pubblicazione degli Atti delle precedenti Inchieste parlamentari; quelli, cioè, che essi, per l'edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente un'opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile, inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verificano — dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione della Inchiesta, dipendente dalla ponderosità del compito e dall'ampiezza delle indagini — nelle more tra la compilazione dei testi ed il momento successivo della definitiva pubblicazione.*

Riferendosi, però, l'Inchiesta ad un determinato periodo sociale, economico e storico del Paese è altrettanto evidente ed imprescindibile che le risultanze della stessa debbano essere chiaramente riferibili al periodo medesimo, cristallizzandosi nel tempo considerato, onde permettere un'ampia visuale di esame e la costru-

zione di quel quadro ben definito, la cui individuazione è indispensabile per l'acquisizione di esperienze e per lo studio degli strumenti adeguati a risolvere i problemi specifici e le carenze lamentate.

Provvedendo a tutti gli aggiornamenti possibili dei testi sino all'atto della pubblicazione, e a condensarli in note corrispondenti ai singoli argomenti, il problema della attendibilità dei testi stessi è risolto, temperando, così, i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine della Inchiesta, e di evitare che i volumi possano essere considerati, nel momento stesso nel quale vengono distribuiti, di non più attendibile ed utile consultazione.

d) La quarta ed ultima fase ha avuto per finalità l'armonizzazione delle tabelle, comprensive di dati statistici, di riepiloghi di norme e testi legislativi e di prospetti di modalità; tutte intese a volere offrire una base di ulteriore comprensibilità dei testi, indipendentemente dalla documentazione riportata nei volumi corrispondenti.

2. — Distribuzione della materia.

La Collana delle **Relazioni della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia**, comprende 16 volumi.

Ciascun volume è diviso in parti, capitoli e paragrafi. Per taluni capitoli è prevista anche una ulteriore suddivisione in sezioni.

Ogni volume, nel contenuto, è separato dall'altro, trattando argomenti specifici diversi. Pertanto, in ciascuno, la numerazione in parti, capitoli, paragrafi, note e tabelle è a sé stante e ricomincia nel volume successivo.

Per gli argomenti non esauriti in un volume, la trattazione è stata continuata nel volume successivo (ad esempio: volumi XI e XII - Previdenza sociale). In essi, comprensibilmente, concernendo materia unica, la numerazione suddetta continua sino ad esaurimento dell'oggetto.

Nei volumi che comprendono argomenti diversi, raccolti, però, in una unica trattazione, anche se i singoli oggetti sono diversi uno dall'altro, tuttavia, per la identica strutturazione del volume, la numerazione stessa continua sino al termine del volume medesimo.

Le parti corrispondono alla più ampia suddivisione del materiale ed hanno titolo corrispondente alla trattazione relativa.

I capitoli — ugualmente con titolo indicativo — rappresentano la ripartizione organica della materia.

In fase di coordinamento generale, pur cercando di mantenere identica l'impostazione delle indagini e l'iter di svolgimento delle stesse, si è cercato di armonizzare il complesso del materiale, a volte diversissimo ed eterogeneo perché concernente argomenti molteplici e perché redatto con l'ausilio di numerosi esperti, in una uniforme suddivisione in capitoli dei singoli volumi, onde la Collana potesse costituire un tutto unico di più facile consultazione.

I capitoli di più ampio contenuto sono stati suddivisi in sezioni, numerate ugualmente con numero romano ed ugualmente indicate con titolo corrispondente.

La suddivisione in paragrafi ha, poi, costituito una delle fasi di lavoro di più attenta esecuzione e di più considerevole portata.

La finalità precipua è stata quella — a costo anche di esagerare in ampiezza — di predisporre un sommario di paragrafi di notevole capillarità, in quanto

esso — come è noto — permette al consultatore di rendersi più facilmente edotto del contenuto dei testi e conferisce maggiore facilità e concreta rapidità nell'individuazione degli argomenti ricercati.

In tale impostazione e con i cennati limiti, deve, pertanto, considerarsi la suddivisione in paragrafi della materia, strettamente legata alla funzionalità di atto parlamentare che deve caratterizzare la Collana delle Relazioni; senza, con ciò, ritenersi inadeguato allo scopo prefisso un troppo diffuso spezzettamento del testo che, in un'opera a carattere esclusivamente sistematico, sarebbe stato evitato.

3. — Note.

L'inserimento delle note si è voluto considerare come il più adeguato completamento alla trattazione della materia, da acquisire a ciascun volume ed alla intera Collana.

Nei criteri adottati a base della fase di lavoro del coordinamento generale, si è inteso dare un precipuo rilievo all'inserimento delle note, la cui finalità si può individuare nella seguente ripartizione:

a) Note legislative, l'inserimento delle quali ha costituito il compito più ponderoso delle relative fasi di lavoro.

Ciascun richiamo a norma legislativa, contenuto nel testo, ha, pertanto, una nota corrispondente che indica il titolo esatto della legge — o comunque dell'atto legislativo — contenente la norma stessa, la data, il numero della legge od atto stesso, l'indicazione della data e del numero della Gazzetta Ufficiale nella quale è avvenuta la pubblicazione e quelli di altre Gazzette Ufficiali, ove siano stati pubblicati eventuali errata corrige.

Nel caso di citazione di un articolo di codice, di legge o di decreto, la nota contiene anche il testo dell'articolo richiamato.

Si tenga presente che, per motivi di comprensibile riduzione del numero delle note, qualora in un volume siano più volte citati leggi od articoli di leggi, i testi integrali degli stessi sono stati riportati nella nota relativa al primo riferimento. Le note successive corrispondenti contengono, non la ripetizione della citazione, ma il rinvio alla nota precedente con l'indicazione anche della pagina ove la nota stessa è inserita; il che facilita l'immediata ricerca.

b) Note di richiamo, contenenti i riferimenti più ampi ad altre parti del testo, alla dottrina, alla giurisprudenza, alla bibliografia, alle tabelle allegate al volume, ecc.

Tali note hanno costituito un particolare impegno di compilazione, in quanto sono conseguentemente indispensabili per favorire quella armonizzazione della materia che è stato indirizzo precipuo del coordinamento finale della Collana.

Particolare cura è stata, poi, dedicata alla individuazione delle note relative alla giurisprudenza con l'indicazione delle sentenze della Corte di Cassazione, delle Corti di Appello, dei Tribunali e delle Preture, complete di date e riferimenti bibliografici.

c) Note di aggiornamento, la cui stesura ha costituito la terza e più complessa fase di lavoro inerente alla compilazione delle note.

In esse, si è cercato, per quanto attuabile, di inserire tutti gli aggiornamenti della legislazione, sino all'atto di pubblicazione di ciascun volume, onde permettere al consultatore di avere il quadro più aggiornato possibile della materia trattata. La numerazione delle note è autonoma, a pagina, in numeri arabi progressivi.

4. — Tabelle.

Ciascun volume è corredato di tabelle, inserite nel testo se in numero limitato, allegate in fondo al volume se in numero considerevole o di particolare ampiezza.

Il contenuto delle stesse può essere di triplice materia:

a) tabelle statistiche, contenenti dati statistici ed elaborazione degli stessi;

b) tabelle contenenti norme legislative e contrattuali, quando, per una più esatta acquisizione degli argomenti, si sia considerata necessaria la pubblicazione, con maggior rilievo, dei testi integrali di leggi, decreti, accordi interconfederali, contratti collettivi di lavoro, ecc.;

c) prospetti di disposizioni, modalità, ecc., adeguati a rendere possibile al consultatore un riepilogo ed un riassunto di norme legislative o regolamentari.

La numerazione delle tabelle è in numeri arabi, sia se contenute nel testo e sia se raccolte in appendice di ciascun volume. Il numero arabo delle tabelle è, inoltre, indicato nel testo e nelle note, nelle citazioni corrispondenti.

A finalità puramente ordinative, nel testo i grafici sono stati incorporati nell'elenco delle tabelle. Ciò consentirà al consultatore una più agevole ed immediata facilità di ricerca.

5. — Abbreviazioni.

Per norma generale, si sono volute evitare nel testo tutte le abbreviazioni di qualsiasi dizione, onde rendere la lettura di più facile acquisizione. Nei richiami legislativi e nelle note si è, invece, fatto ampio uso di abbreviazioni, secondo le accezioni tradizionali ed i seguenti significati:

D.C.G.	= Decreto del Capo del Governo.
D.L.C.P.S.	= Decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato.
D.L.	= Decreto legge.
D.L.L.	= Decreto legislativo luogotenenziale.
D.M.	= Decreto ministeriale.
D.P.R.	= Decreto del Presidente della Repubblica.
L.	= Legge.
L.R.	= Legge regionale.
R.D.	= Regio decreto.
R.D.L.	= Regio decreto legge.
T.U.	= Testo unico.
C.C.	= Codice civile.
C. Com.	= Codice di commercio.
C.N.	= Codice di navigazione.
Cost.	= Costituzione.
C.P.	= Codice penale.
C.P.C.	= Codice procedura civile.
C.P.P.	= Codice procedura penale.
acc. intcf.	= Accordo interconfederale.
c.c.l.	= Contratto collettivo di lavoro.

Sono state, inoltre, adottate le seguenti abbreviazioni generali:

<i>App.</i>	=	Corte d'Appello.
<i>art.</i>	=	articolo.
<i>c.</i>	=	comma.
<i>cap.</i>	=	capitolo.
<i>Cass.</i>	=	Corte di Cassazione.
<i>c.i.</i>	=	commissione interna.
<i>Cort. cost.</i>	=	Corte costituzionale.
<i>Gazz. Uff.</i>	=	Gazzetta Ufficiale.
<i>Mtn.</i>	=	Ministero.
<i>par.</i>	=	paragrafo.
<i>Pret.</i>	=	Pretura.
<i>pubbl.</i>	=	pubblicato.
<i>Reg.</i>	=	regolamento.
<i>sent.</i>	=	sentenza.
<i>sez.</i>	=	sezione.
<i>Trib.</i>	=	Tribunale.

Nel testo, gli enti pubblici e privati sono stati spesso indicati con sigle, delle quali, essendo ben noto il significato, non si predispone un particolare elenco alfabetico.

Il volume è presentato al Parlamento dall'onorevole **LEOPOLDO RUBINACCI**, Presidente della *Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*.

*

Le Relazioni sulla *retribuzione* e quella sull'*orario di lavoro* sono state redatte, rispettivamente, dall'on. LEOPOLDO RUBINACCI e dal sen. CRISTOFORO PEZZINI.

*

Due Comitati — costituiti, l'uno, dai deputati **Massimo Caprara** e **Giovanni Roberti** e, l'altro, dai deputati **Oreste Lizzadri** e **Nunzio Caroleo** — hanno collaborato, con i Relatori, nella predisposizione delle Relazioni e nella stesura delle conclusioni.

*

Per la relazione sulla *retribuzione* la selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici sono state curate dal dott. *Ugo Piazzi*.

Hanno collaborato gli esperti dott. Gaetano Stagnitta per la parte statistica e il sig. Sergio Cesare per l'elaborazione del materiale raccolto relativamente al settore dell'industria.

*

Per la relazione sull'*orario di lavoro* la selezione del materiale e la preparazione degli elementi tecnici e giuridici sono state curate dal dott. *Mario Greco*.

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

INDAGINI SUL RAPPORTO DI LAVORO

TOMO I — RETRIBUZIONE

Relatore : On. LEOPOLDO RUBINACCI

TOMO II — ORARIO DI LAVORO

Relatore : Sen. CRISTOFORO PEZZINI

INDICE

PARTE PRIMA

RETRIBUZIONI

Capitolo I. — **L'indagine sulle retribuzioni.**

1. - <i>L'indagine sulle retribuzioni</i>	Pag.	33
2. - <i>La retribuzione nei suoi aspetti economici, sociali e politici</i>	»	35
3. - <i>Composizione della retribuzione</i>	»	37
4. - <i>Modalità di corresponsione della retribuzione</i>	»	38
5. - <i>Retribuzione a tempo e ad incentivo</i>	»	39
6. - <i>La determinazione della retribuzione attraverso la legge</i>	»	43
7. - <i>La determinazione attraverso la contrattazione collettiva</i>	»	46

Capitolo II. — **L'evoluzione delle retribuzioni in Italia.**

8. - <i>L'evoluzione delle retribuzioni in Italia dall'Unità alla seconda guerra mondiale</i>	»	49
9. - <i>Le retribuzioni dopo la seconda guerra mondiale</i>	»	53
10. - <i>Lo sviluppo del reddito nazionale all'epoca dell'inchiesta</i>	»	55
11. - <i>I redditi da lavoro dipendente</i>	»	56
12. - <i>La situazione salariale all'epoca dell'inchiesta</i>	»	59
13. - <i>Dati sulle retribuzioni minime contrattuali</i>	»	60
14. - <i>Dati sulle retribuzioni effettive</i>	»	60
15. - <i>Dati sul monte salari</i>	»	62

Capitolo III. — **Le retribuzioni nel settore agricolo.**

16. - <i>Le retribuzioni nel settore agricolo</i>	»	66
17. - <i>La situazione nelle province di: a) Vercelli</i>	»	75
18. - b) Cremona	»	77
19. - c) Rovigo	»	80
20. - d) Ferrara	»	83
21. - e) Ravenna	»	91
22. - f) Grosseto	»	94
23. - g) Caserta	»	95
24. - h) Sassari	»	98

25. - i) <i>Potenza</i>	Pag.	99
26. - l) <i>Foggia</i>	»	103
27. - m) <i>Lecce</i>	»	107
28. - n) <i>Reggio Calabria</i>	»	109
29. - o) <i>Catania</i>	»	111
30. - <i>Considerazioni conclusive</i>	»	114

Capitolo IV. — Le retribuzioni nel settore della pesca.

31. - <i>Modalità delle indagini sulle retribuzioni nel settore della pesca</i>	»	123
32. - <i>La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Trapani</i>	»	124
33. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nelle tonnare della provincia di Trapani</i>	»	130
34. - <i>La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Bari</i>	»	133
35. - <i>L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Molgetta (Bari)</i>	»	135
36. - <i>L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Mola di Bari</i>	»	142
37. - <i>L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di S. Benedetto del Tronto (Ascoli Piceno)</i>	»	145
38. - <i>Le conclusioni della Commissione in ordine all'indagine sulle retribuzioni nel settore della pesca</i>	»	148

Capitolo V. — Le retribuzioni nel settore dell'industria.

39. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nell'industria</i>	»	150
40. - <i>Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1945 al 1954</i>	»	151
41. - <i>Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1954 al 1959</i>	»	154
42. - <i>Retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto</i>	»	156
43. - <i>La situazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria nelle varie zone territoriali:</i>	»	157
44. - a) <i>nell'Italia settentrionale</i>	»	158
45. - b) <i>nell'Italia centrale</i>	»	161
46. - c) <i>nell'Italia meridionale</i>	»	163
47. - d) <i>nell'Italia insulare</i>	»	164
48. - <i>Considerazioni conclusive circa i problemi segnalati nelle varie zone territoriali</i>	»	165

Capitolo VI. — Le retribuzioni nell'industria meccanica.

49. - <i>La situazione retributiva nelle grandi industrie: a) nell'Italia settentrionale</i>	»	167
50. - b) <i>nell'Italia centrale</i>	»	171
51. - c) <i>nell'Italia meridionale ed insulare</i>	»	173

52. - <i>La situazione retributiva nelle medie industrie: a) nell'Italia settentrionale</i>	Pag.	174
53. - <i>b) nell'Italia centrale</i>	»	176
54. - <i>c) nell'Italia meridionale ed insulare</i>	»	177
55. - <i>La situazione retributiva nelle piccole industrie: a) nell'Italia settentrionale</i>	»	178
56. - <i>b) nell'Italia centrale</i>	»	179
57. - <i>c) nell'Italia meridionale ed insulare</i>	»	180
58. - <i>Considerazioni sulle situazioni retributive emerse dall'indagine</i>	»	180
59. - <i>Considerazioni sulle retribuzioni di fatto degli operai</i>	»	184
60. - <i>Trattamento retributivo aziendale di fatto</i>	»	188
 Capitolo VII. — Le retribuzioni nell'industria metal-		
lurgica.		
61. - <i>La situazione retributiva nelle: a) grandi industrie</i>	»	192
62. - <i>b) medie industrie</i>	»	195
63. - <i>c) piccole industrie</i>	»	196
64. - <i>Considerazioni sulle retribuzioni dei lavoratori metal-</i>		
<i>lurgici</i>	»	197
65. - <i>Trattamento retributivo aziendale di fatto</i>	»	200
 Capitolo VIII. — Le retribuzioni nell'industria estrat-		
tiva.		
66. - <i>La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende</i>	»	201
67. - <i>b) medie aziende</i>	»	203
68. - <i>c) piccole aziende</i>	»	204
69. - <i>Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria estrattiva</i>	»	205
 Capitolo IX. — Le retribuzioni nell'industria chimica.		
70. - <i>Le retribuzioni nell'industria chimica</i>	»	207
71. - <i>La situazione retributiva nelle: a) grandi industrie</i>	»	208
72. - <i>b) medie industrie</i>	»	211
73. - <i>c) piccole industrie</i>	»	213
74. - <i>Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria chimica</i>	»	214
 Capitolo X. — Le retribuzioni nell'industria tessile.		
75. - <i>La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende</i>	»	217
76. - <i>b) medie aziende</i>	»	219
77. - <i>c) piccole aziende</i>	»	221
78. - <i>Considerazioni generali circa la situazione retributiva nelle</i>		
<i>aziende tessili</i>	»	222
 Capitolo XI. — Le retribuzioni nell'edilizia.		
79. - <i>La situazione retributiva nell'industria di costruzione di</i>		
<i>case</i>	»	225

80. - <i>La situazione retributiva negli impianti idroelettrici . . .</i>	Pag.	226
81. - <i>La situazione retributiva nei cantieri per lavori stradali e ferroviari</i>	»	227
82. - <i>Considerazioni sulle retribuzioni nell'edilizia</i>	»	227

Capitolo XII. — **Industrie e servizi vari.**

83. - <i>Le retribuzioni nelle industrie alimentari</i>	»	229
84. - <i>Le retribuzioni in una manifattura tabacchi</i>	»	232
85. - <i>Le retribuzioni in una salina dei Monopoli di Stato</i>	»	233
86. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel settore dell'elettricità</i>	»	236
87. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel settore del gas</i>	»	237
88. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel settore delle aziende ac- quadottistiche</i>	»	239
89. - <i>La situazione retributiva dei lavoratori dello spettacolo</i>	»	240
90. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel settore della nettezza urbana</i>	»	245

Capitolo XIII. — **Le retribuzioni nel settore del commercio.**

91. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel settore del commercio</i>	»	248
92. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nel commercio fisso al det- taglio: a) grandi magazzini con oltre 500 addetti</i>	»	250
93. - <i>b) grandi magazzini da 101 a 500 addetti</i>	»	251
94. - <i>c) piccole aziende commerciali</i>	»	252
95. - <i>Le retribuzioni negli alberghi e pubblici esercizi</i>	»	259
96. - <i>L'indagine sulle retribuzioni negli alberghi</i>	»	261
97. - <i>L'indagine sulle retribuzioni nei pubblici esercizi</i>	»	263
98. - <i>L'indagine sulle retribuzioni degli ausiliari del commercio</i>	»	267
99. - <i>Considerazioni conclusive circa le retribuzioni nel settore del commercio</i>	»	270

Capitolo XIV. — **Le retribuzioni nel settore del credito e delle assicurazioni.**

100. - <i>Le retribuzioni nel settore del credito</i>	»	273
101. - <i>Le indagini dirette in un Istituto di credito di diritto pubblico</i>	»	281
102. - <i>Le indagini dirette in alcune medie e piccole aziende locali</i>	»	283
103. - <i>La situazione retributiva nel settore delle Casse di Ri- sparmio</i>	»	286
104. - <i>Considerazioni conclusive sulle retribuzioni nel settore del credito</i>	»	289
105. - <i>La situazione retributiva nel settore delle assicurazioni private</i>	»	290

Capitolo XV. — Le retribuzioni nel settore dei trasporti.

106. - Modalità delle indagini nel settore dei trasporti	Pag.	301
107. - L'indagine nei trasporti terrestri: a) Ferrovie dello Stato	»	302
108. - b) ferrovie in concessione	»	307
109. - c) trasporti urbani ed extraurbani	»	308
110. - Modalità delle indagini nel settore dei trasporti marittimi	»	313
111. - L'indagine nei trasporti marittimi: a) imprese a partecipazione statale	»	318
112. - b) armamento libero	»	322
113. - c) portuali	»	324
114. - d) imprese ausiliarie dei trasporti marittimi	»	331
115. - Considerazioni conclusive circa la situazione retributiva nel settore dei trasporti	»	334

Capitolo XVI. — Le conclusioni della Commissione di inchiesta sulle retribuzioni.

116. - La situazione delle retribuzioni in Italia	»	337
117. - Le retribuzioni in relazione alle esigenze di vita	»	338
118. - Situazione retributiva dei lavoratori dell'agricoltura interrogati	»	340
119. - Situazione retributiva complessiva dei lavoratori dei settori secondario e terziario interrogati	»	342
120. - Situazione retributiva dei lavoratori dell'industria interrogati	»	343
121. - Le retribuzioni in relazione allo sviluppo economico	»	345
122. - Le retribuzioni in relazione alla produttività	»	347
123. - Le retribuzioni in relazione al mercato di lavoro	»	348
124. - Le retribuzioni in relazione al costo della vita	»	349
125. - Le retribuzioni in relazione ai livelli esistenti nell'area del M.E.C.	»	350
126. - Le retribuzioni in relazione alle zone territoriali	»	351
127. - Le retribuzioni in relazione ai grandi settori produttivi	»	352
128. - Le retribuzioni in relazione alle categorie di attività	»	354
129. - Le retribuzioni in relazione all'azienda	»	355
130. - Le retribuzioni in relazione all'età	»	357
131. - Le retribuzioni in relazione al sesso	»	358
132. - Le retribuzioni in relazione alla qualifica professionale	»	359
133. - Le retribuzioni in relazione al rendimento	»	360
134. - Azione sindacale e retribuzioni	»	362
135. - Struttura salariale formale ed effettiva	»	365
136. - Retribuzioni e tecniche di contrattazione collettiva	»	366
137. - Nuove tecniche retributive e relazioni di lavoro	»	367
138. - Retribuzioni e legislazione sociale	»	368
139. - Considerazioni conclusive	»	369

PARTE SECONDA

ORARIO DI LAVORO

Capitolo I. — **L'indagine sull'orario di lavoro.**

1. - <i>Premessa</i>	Pag.	375
2. - <i>Le tematiche dell'indagine</i>	»	376
3. - <i>I settori produttivi presi in esame</i>	»	377
4. - <i>Il metodo di analisi</i>	»	378
5. - <i>Disciplina legislativa e contrattuale dell'orario di lavoro</i>	»	379
6. - <i>Il lavoro effettivo ed il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia</i>	»	381
7. - <i>La disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato</i>	»	383
8. - <i>Il lavoro straordinario</i>	»	384
9. - <i>Il lavoro notturno ed il lavoro festivo</i>	»	388
10. - <i>Disciplina dell'orario di lavoro per particolari categorie</i>	»	391
11. - <i>La riduzione dell'orario di lavoro</i>	»	392
12. - <i>La riduzione dell'orario di lavoro nei vari Paesi. Il rapporto del B.I.T.</i>	»	394
13. - <i>La riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle Comunità Europee</i>	»	396

Capitolo II. — **La durata del lavoro nei diversi settori produttivi.**

14. - <i>Considerazioni generali</i>	»	399
15. - <i>La situazione nell'industria</i>	»	401
16. - <i>Industria metallurgica e meccanica</i>	»	403
17. - <i>Industria tessile</i>	»	406
18. - <i>Industria chimica</i>	»	409
19. - <i>Industria grafica e cartaria</i>	»	414
20. - <i>Industria dell'abbigliamento</i>	»	416
21. - <i>Industria alimentare</i>	»	419
22. - <i>Industria del vetro e della ceramica</i>	»	422
23. - <i>Industria edilizia e affini</i>	»	423
24. - <i>La situazione nell'agricoltura</i>	»	426
25. - <i>La situazione nel commercio</i>	»	428
26. - <i>La situazione nel credito e nell'assicurazione</i>	»	429
27. - <i>La situazione nei trasporti e nei servizi pubblici</i>	»	434
28. - a) <i>Trasporti terrestri</i>	»	435
29. - b) <i>Trasporti marittimi ed aerei</i>	»	438
30. - c) <i>Servizi elettrici ed acquedottistici</i>	»	441
31. - d) <i>Servizi telefonici</i>	»	443
32. - <i>La situazione nelle aziende autonome dello Stato</i>	»	443

Capitolo III. — Il regime di orario normale nelle aziende.

33. - <i>La durata settimanale del lavoro</i>	Pag.	446
34. - <i>La durata settimanale del lavoro in particolari settori</i>	»	451
35. - <i>Distribuzione del lavoro nella settimana</i>	»	458
36. - <i>Distribuzione del lavoro nella giornata</i>	»	463
37. - <i>Le indennità e le maggiorazioni riferite all'orario normale di lavoro</i>	»	471
38. - <i>L'intervento delle commissioni interne in materia di orario di lavoro</i>	»	473
39. - <i>Il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia</i>	»	478
40. - <i>L'orario di lavoro delle donne e dei minori</i>	»	482
41. - <i>Orari ridotti, sospensioni dal lavoro, intervento della Cassa integrazione guadagni</i>	»	488
42. - <i>La riduzione dell'orario di lavoro</i>	»	498

Capitolo IV. — Il lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni avvicendati.

43. - <i>Il lavoro straordinario in generale</i>	»	502
44. - <i>Le cause e gli effetti del lavoro straordinario</i>	»	505
45. - <i>Il trattamento economico per il lavoro straordinario</i>	»	513
46. - <i>La legge 30 ottobre 1955, n. 1079 ed i suoi effetti</i>	»	517
47. - <i>Le direttive ministeriali per l'applicazione della legge n. 1079</i>	»	525
48. - <i>Il lavoro notturno</i>	»	526
49. - <i>Il lavoro festivo</i>	»	530
50. - <i>Il lavoro a turni avvicendati</i>	»	536

Capitolo V. — Conclusioni.

51. - <i>Considerazioni generali sui risultati dell'indagine</i>	»	543
52. - <i>Necessità di revisione dell'ordinamento vigente</i>	»	546
53. - <i>Il problema della riduzione dell'orario di lavoro</i>	»	551
54. - <i>I problemi connessi con la disciplina del lavoro straordinario</i>	»	554
55. - <i>Gli orari ridotti e la garanzia del salario minimo</i>	»	559

TOMO PRIMO

(PARTE PRIMA)

RETRIBUZIONE

Relatore: On. LEOPOLDO RUBINACCI

CAPITOLO I

L'INDAGINE SULLE RETRIBUZIONI

Sommario: 1. - *L'indagine sulle retribuzioni.* 2. - *La retribuzione nei suoi aspetti economici, sociali e politici.* 3. - *Composizione della retribuzione.* 4. - *Modalità di corresponsione della retribuzione.* 5. - *Retribuzione a tempo e ad incentivo.* 6. - *La determinazione della retribuzione attraverso la legge.* 7. - *La determinazione attraverso la contrattazione collettiva.*

1. - L'indagine sulle retribuzioni.

Il provvedimento istitutivo della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia stabiliva, fra l'altro, all'art. 1, comma a-2, che la Commissione conducesse un'approfondita ed esauriente indagine in ordine « al rispetto dei contratti e degli accordi sindacali normativi ed economici stipulati, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai contratti collettivi ».

Nelle riunioni della Commissione d'inchiesta dedicate alla predisposizione del piano di indagine il Presidente on. Rubinacci proponeva di mirare anche allo scopo di puntualizzare, nel corso delle indagini dirette, la situazione salariale esistente nei vari ambienti di lavoro visitati ed all'uopo suggeriva una serie di misure, che la Commissione approvava.

Nella presente relazione sono esposti e valutati i dati e gli elementi di maggiore interesse raccolti nel corso delle indagini dirette sul tema delle retribuzioni.

Non si tratta — è bene avvertire — di una raccolta di dati statistici, né di una specifica indagine sul fenomeno delle retribuzioni. Si tratta dell'esposizione sistematica delle notizie e delle valutazioni raccolte su questo argomento nel corso di un'inchiesta politica — e

quindi, per sua natura, globale — tendente soprattutto, attraverso il diretto contatto dei parlamentari con gli ambienti di lavoro, a cogliere nel complesso dei vari elementi emersi ed unitariamente considerati la loro maggior possibile significatività nel quadro delle condizioni del lavoratore in Italia.

I risultati di tale lavoro vanno considerati nel quadro dell'attività generale della Commissione e in relazione al metodo da essa seguito (1).

Non si tratta quindi di una misurazione quantitativa ma piuttosto di una descrizione del contesto economico-sociale in cui sorge e si definisce il rapporto di lavoro ed in cui viene fissata la misura del compenso per l'attività lavorativa, di una rappresentazione qualitativa dei problemi riguardanti le retribuzioni, così come sono emersi dai risultati delle indagini dirette, in conformità del metodo prescelto e degli orientamenti adottati dalla Commissione d'inchiesta.

Nei questionari predisposti per le indagini dirette erano state infatti inserite specifiche domande attinenti a questo argomento. Inoltre nella « scheda per le notizie personali del lavoratore », compilata per ognuno dei lavoratori interrogati dalla Commissione, venivano richiesti alcuni dati sulla retribuzione. Tali dati, elaborati a parte, vengono presentati in altra relazione, pubblicata nel vol. XV, riguardante i risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extra-aziendali delle condizioni di vita dei lavoratori.

La presente relazione va strettamente collegata con quella concernente la contrattazione collettiva (2) nonché con le indagini statistiche predisposte, per iniziativa della Commissione, sulle condizioni di vita del lavoratore nell'ambito extra-aziendale, e cioè sul tenore di vita, sul costo della vita, sui bilanci familiari, sugli alloggi, ecc. (3).

Il materiale qui raccolto ed elaborato riguarda le risposte, date da lavoratori, membri di commissione interna, dirigenti aziendali, diri-

(1) v.: Vol. I - *Distribuzione del lavoro subordinato in Italia* - delle Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

(2) v.: Vol. V - *Contratti e controversie collettive di lavoro* - delle Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

(3) v.: Vol. XV - *Condizioni di vita del lavoratore: Risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extra-aziendali* - e Vol. XVI - *Condizioni di vita del lavoratore: Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extra-aziendali* - delle Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

genti sindacali, funzionari dello Stato e di enti pubblici, autorità, alle domande poste dai Commissari inquirenti in ordine al tema delle retribuzioni. Esso offre un quadro — tratto dalla realtà viva degli ambienti di lavoro italiani — capace di fornire al Parlamento, al Governo, alle Associazioni sindacali le indicazioni necessarie per una conoscenza e valutazione di massima della situazione delle varie categorie di lavoratori e tanto più utili in quanto, come è noto, difetta nel nostro Paese in materia di retribuzioni una documentazione di base adeguata ad una completa, analitica conoscenza del sistema retributivo e dei problemi ad esso connessi.

Prima di riferire circa i risultati dell'indagine condotta dalla Commissione d'inchiesta in ordine alle retribuzioni, si ritiene opportuno richiamare — per un più agevole ed organico inquadramento della materia — alcuni aspetti generali del problema delle retribuzioni e fornire un panorama generale della situazione retributiva attuale.

2. - La retribuzione nei suoi aspetti economici, sociali e politici.

Il termine di retribuzione (non interessano in questa sede le dispute in ordine alla vasta e varia terminologia in uso) viene adoperato oggi per indicare il compenso del lavoro subordinato e qualifica l'obbligazione essenziale, nel contratto di lavoro, di colui, alle cui dipendenze e per il cui beneficio il lavoro viene fornito. Se dal punto di vista giuridico la retribuzione è l'attribuzione patrimoniale corrispettiva dovuta, nel rapporto di lavoro subordinato, dal datore di lavoro al lavoratore in funzione della prestazione di lavoro di questi, dal punto di vista economico e sociale essa costituisce per il lavoratore, generalmente, la sua unica fonte di sussistenza e per il datore di lavoro una variabile componente dei costi aziendali di produzione.

Come si è detto, la retribuzione non può essere riguardata solamente in relazione alla sua funzione economica e cioè come semplice prezzo di un bene, ma anche e soprattutto in relazione alla sua funzione sociale e cioè come mezzo di sostentamento degli appartenenti al gruppo più numeroso della società, mezzo che deve essere commisurato ai bisogni da soddisfare.

Tali bisogni sono assai diversi da lavoratore a lavoratore in relazione a molteplici elementi, tra cui, ad esempio, il carico familiare, l'età, il sesso, ecc. e variano da periodo a periodo, da zona a zona, in relazione a condizioni ambientali ed a motivi psicologici, tra i quali il legittimo desiderio di migliorare il proprio tenore di vita, di soddi-

sfare un sempre maggior numero di aspirazioni. Per tale funzione la retribuzione, inizialmente ancorata alle necessità elementari del lavoratore, si estende gradatamente a considerare esigenze sempre più ampie e varie.

Un indice significativo dell'importanza che assume per il lavoratore la retribuzione — cui sono connessi fondamentali problemi concernenti la sua condizione, dal sostentamento suo e della famiglia alle possibilità di espansione della sua personalità e di quella dei familiari sul piano culturale, sociale e politico — può essere fornita dal fatto che, nel corso dei colloqui avuti dalle Delegazioni della Commissione d'inchiesta con i singoli lavoratori, l'argomento su cui questi ultimi si sono intrattenuti con maggiore frequenza, con maggiore calore, con maggiore interesse, è stato quello della retribuzione.

Il naturale contrasto tra gli interessi del lavoratore — il quale mira ad ottenere la massima retribuzione per soddisfare il maggior numero di esigenze — e quelli dell'imprenditore — il quale mira a correlare la retribuzione al massimo margine di utilità — deve essere risolto, in un civile ordinamento, secondo concrete regole di giustizia.

Si ritenne in passato che la disciplina dello scambio tra retribuzione e lavoro potesse essere lasciata all'autonomia contrattuale delle parti del rapporto, mosse dal libero giuoco delle forze economiche. In seguito si sostituì alla disciplina individuale quella collettiva realizzata dalle associazioni professionali. Successivamente i pubblici poteri rivolsero la loro attenzione ai problemi retributivi nel quadro dell'azione intesa alla tutela della persona fisica e morale del lavoratore, in considerazione anche del fatto che la questione retributiva, nei già descritti aspetti generali, investe l'interesse della collettività.

Dal punto di vista politico, infatti, il fenomeno salariale ha notevoli ripercussioni su tutta la collettività, anche al di là degli interessi diretti dei gruppi di lavoratori subordinati e degli imprenditori.

Poiché i salariati costituiscono la stragrande maggioranza della popolazione del Paese, le variazioni salariali non solo influenzano il mercato del lavoro, non solo provocano, a lungo termine, modificazioni nella ripartizione socio-professionale della popolazione, ma influenzano l'equilibrio economico anche attraverso la dinamica della distribuzione del reddito nazionale. Le variazioni del costo assoluto e relativo del lavoro influenzano poi i prezzi di tutti i beni e, di conseguenza, i livelli di attività e di redditi dei non salariati.

3. - Composizione della retribuzione.

La retribuzione è oggi rappresentata da una serie più o meno omogenea di attribuzioni patrimoniali variamente collegate con la prestazione di lavoro. Accanto alle attribuzioni che fanno parte della retribuzione sono da considerarsi altri compensi non aventi carattere retributivo, ma che possono essere considerati nel complesso delle attribuzioni patrimoniali fornite al lavoratore in dipendenza od in occasione della prestazione di lavoro.

Elemento base della retribuzione rimane il salario o stipendio, determinato normalmente mediante contratto collettivo (in taluni casi dalla legge) con riferimento alle qualifiche e alle mansioni.

Il salario generalmente risponde al duplice fine di costituire mezzo di sostentamento e risultato di valutazione economica del lavoro svolto. Come mezzo di sostentamento, esso deve rispondere alle esigenze normali di vita di singoli gruppi di lavoratori. Come valutazione economica del lavoro esso è rapportato all'importanza, delicatezza e responsabilità delle mansioni, alla capacità individuale, alla preparazione personale, ecc.

Al salario si aggiungono spesso, allo scopo di mantenerne inalterato il valore reale e cioè il potere d'acquisto, adeguandone il valore nominale al costo della vita, indennità particolari, dette di contingenza o carovita.

Vanno poi registrati compensi accessori od integrativi della retribuzione base, che hanno il fine o di perfezionarne la funzione di mezzo di sostentamento o di adeguare talune quote alla qualità o quantità del lavoro, compensi con carattere di premi concessi ai lavoratori per interessarli al buon andamento della produzione, indennità concesse sia come maggior compenso per le speciali caratteristiche del lavoro, sia per fini di natura prevalentemente assistenziale e, infine, prestazioni in natura.

Vi sono poi compensi che non hanno carattere continuativo, come i premi *una tantum*: premi di anzianità e fedeltà, premi concessi in dipendenza di eventi estranei alla prestazione di lavoro (*premio della Repubblica, di Liberazione, ecc.*) o compensi per il lavoro straordinario. Ve ne sono, inoltre, che non hanno carattere di corrispettivo rispetto alla prestazione di lavoro, come i rimborsi spesa, le mance.

Vanno segnalati a parte, perché non hanno carattere retributivo, taluni compensi, posti a carico di soggetti diversi dal datore di lavoro, come gli assegni familiari, l'integrazione guadagni per gli operai della industria ad orario ridotto, ecc.

Le valutazioni e le comparazioni dei salari, sia nel tempo sia nello spazio, si sogliono fare in termini di potere di acquisto e cioè di salario reale che è un rapporto tra l'importo monetario del salario ed il costo della vita.

Questi i tratti essenziali dell'istituto della retribuzione, il quale, peraltro, è in continua evoluzione. Gli elementi di cui la retribuzione è costituita possono, cioè, cambiare natura, fondamento, destinazione, ed anche metodo di corresponsione.

Comunque è importante rilevare che la linea di fondo di tale evoluzione è costituita da una costante, graduale affermazione della funzione sociale della retribuzione — quale mezzo di sostentamento del lavoratore e della sua famiglia — rispetto a quella economica di prezzo del lavoro.

A questo proposito occorre distinguere tra retribuzione, e cioè compenso percepito dal lavoratore per le sue prestazioni, e costo del lavoro, cioè onere che il datore di lavoro sopporta per usufruire delle prestazioni lavorative.

Oltre agli oneri retributivi, l'imprenditore deve, infatti, sottostare a degli oneri accessori che, sommati ai primi, consentono di determinare il costo del lavoro: tali gli oneri sociali, previdenziali.

Concorrono a formare il costo unitario del lavoro, oltre agli oneri assicurativi suddetti, altri oneri accessori, come quelli differiti all'epoca della soluzione del rapporto o comunque ad epoca diversa rispetto alla prestazione del lavoro (indennità di anzianità, ferie, festività infrasettimanali retribuite) nonché quelli che devono essere sopportati dall'imprenditore, come parte del rischio aziendale (malattia, gravidanza e puerperio, infortunio e richiamo alle armi) in quanto si ha obbligo di compenso senza prestazione.

4. - Modalità di corresponsione della retribuzione.

La retribuzione, direttamente attribuita al lavoratore dall'imprenditore, può essere corrisposta in danaro o in natura, a tempo o a rendimento, in relazione a coefficienti professionali, a valutazione del personale, del posto di lavoro, ecc.

I sistemi di pagamento delle retribuzioni variano a seconda dei settori e dei paesi. In linea di massima, però, tutti questi sistemi possono essere considerati come delle varianti o delle combinazioni di due sistemi fondamentali: quello del pagamento secondo il tempo di lavoro e quello del pagamento ad incentivo. Ciascuno di questi sistemi ha i suoi vantaggi e i suoi inconvenienti. Talora la combina-

zione di più sistemi potrà rivelarsi la formula più soddisfacente sia per gli imprenditori sia per i lavoratori.

Comunque, quale che sia il sistema adottato, è importante che esso sia applicato in maniera tale che il lavoratore sia in grado di controllare il suo salario. La semplicità nelle modalità di corrispondenza della retribuzione costituisce un elemento importante tanto per gli imprenditori come per i lavoratori.

A questo proposito, un'attenzione particolare merita la retribuzione cosiddetta in natura, che ha una certa diffusione in vari settori, anche se oggi il pagamento in danaro rappresenta la forma di gran lunga prevalente. Come si vedrà, nel corso dell'inchiesta sono state oggetto di particolare esame da parte della Commissione parlamentare talune forme di retribuzione in natura, ancora largamente praticate soprattutto nel settore agricolo, nella pesca, in quello dell'ospitalità ed anche in altri settori.

Talune imprese industriali assicurano alla totalità, ovvero a una parte dei loro lavoratori, a titolo gratuito o a buon mercato, mezzi di trasporto, alloggio, combustibile, elettricità, mezzi d'impiegare il loro tempo libero, ecc. La fornitura di questi servizi, l'erogazione di queste « provvidenze sussidiarie ed integrative » forma, tra l'altro, oggetto di un'apposita relazione della Commissione d'inchiesta (1).

In tale materia, frequentissime sono le contestazioni riguardanti, sia le possibilità di controllo del lavoratore, sia l'esatta specificazione della quota, del valore, della qualità dei generi in natura corrisposti.

5. - Retribuzione a tempo e ad incentivo.

Secondo il sistema di pagamento a tempo, ogni lavoratore riceve una somma determinata per ogni unità di tempo di lavoro (ora, giornata, settimana, ecc.) durante la quale egli è occupato dal suo imprenditore in un compito specifico, senza considerare il volume di lavoro effettuato durante questo tempo. Si presume, cioè, che in un determinato periodo di tempo il lavoratore fornisca una data quantità di energia di lavoro, della prescritta qualità.

In questo sistema, di massima, la responsabilità del ritmo di lavoro e del livello della produzione appartiene in primo luogo all'imprenditore. Questo è il sistema più comunemente adottato in ogni paese.

(1) v.: Vol. XIV delle Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia: *Rapporti umani e provvidenze sussidiarie e integrative*.

La retribuzione a tempo o ad economia è la più semplice perché basata sul tempo di presenza del lavoratore. È anche la più diffusa e riguarda, nel nostro Paese, oltre i tre quarti dei lavoratori dell'industria, del commercio e dei trasporti.

In questa forma di retribuzione, la giusta assegnazione della qualifica, spettante in base ai contratti, acquista ovviamente un'importanza maggiore che nelle altre forme retributive, basate su incentivi e premi di vario genere.

Il salario a tempo presenta molti vantaggi per la semplicità di calcolo e di controllo. Esso, peraltro, come si sottolinea soprattutto da parte imprenditoriale, non stimola a migliorare il rendimento.

A collegare il guadagno del lavoratore ad una certa misura della sua prestazione o alla quantità di lavoro fornito globalmente dal gruppo o unità operativa di cui egli fa parte, mirano invece i sistemi di retribuzione ad incentivo.

Fra questi assume particolare rilievo la retribuzione a cottimo, nella quale il lavoratore percepisce un compenso direttamente proporzionale alla produzione effettuata in base ad una tariffa di cottimo predeterminata (cottimo pieno o integrale). Questa forma può essere adottata con una particolare garanzia contrattuale, per la quale il guadagno del lavoratore non deve comunque discendere sotto una determinata quota.

Le forme di retribuzione ad incentivo sono notevolmente diffuse nell'industria.

Con tali sistemi gli imprenditori tendono ad assicurarsi un impiego integrale delle capacità e delle energie dei lavoratori. In genere le organizzazioni dei lavoratori, contrarie all'inizio a tali forme di incentivazione, hanno poi modificato il loro atteggiamento, insistendo tuttavia sulle opportune salvaguardie per i lavoratori incentivati, in sede di applicazione dei cottimi. È infatti difficile formulare le tariffe di cottimo, perché esse producano guadagni uguali per sforzi uguali, guadagni differenziati per capacità diverse e ciò in relazione al tempo, ai mezzi, ai metodi di lavorazione. E di conseguenza si hanno delicati problemi, di ordine non soltanto economico ma anche psicologico. La vigilanza delle organizzazioni dei lavoratori al riguardo è pertanto necessaria e ampiamente giustificata.

L'esperienza effettuata nei vari Paesi ha rivelato che i sistemi di remunerazione a rendimento devono essere elaborati ed applicati con l'adesione dei lavoratori ed in un clima di buone relazioni industriali,

adattati alle condizioni proprie di ogni industria e devono comportare garanzie sicure destinate a proteggere gli interessi dei lavoratori.

L'esperienza prova che, quando nel passato tali sistemi sono stati introdotti dai datori di lavoro, con la sola intenzione di ridurre i costi di produzione e senza l'accordo dei lavoratori, hanno spesso provocato conflitti sociali. Mentre là dove essi sono stati oggetto di negoziati collettivi tra gli imprenditori e i lavoratori, si sono ottenute adeguate garanzie contro gli abusi e l'ostilità dei lavoratori si è gradualmente temperata in una più o meno formale accettazione.

Nelle varie forme di incentivazione, la variazione del guadagno di un lavoratore in rapporto alla sua produzione può essere direttamente proporzionale oppure crescente con tasso progressivo o anche regressivo.

Il progresso tecnico va modificando le forme di incentivazione, prima prevalentemente individuali, come si è ampiamente illustrato nella Relazione della Commissione d'inchiesta concernente la contrattazione collettiva (Vol. V, vedasi in particolare il capitolo XII dedicato a « progresso tecnico e contrattazione collettiva »). Si verificano infatti situazioni in cui si richiede l'applicazione di cottimi di squadra, di più agevole ed uniforme applicazione, e che compensano eventuali deficienze tecniche del lavoro individuale, con un livello di rendimento e di guadagno mediamente soddisfacente.

Tra le altre forme di interessamento del personale ai risultati della produzione vanno annoverati i cosiddetti premi di produzione. Sono, questi, assegni supplementari di paga, in genere originati dall'esigenza di aumentare in certe zone o in certe industrie il livello delle retribuzioni, facendo partecipare in qualche modo il personale ai benefici direttamente derivanti da una produttività crescente dell'azienda.

Nella grande generalità dei casi l'entità di questi premi è messa in relazione con la produzione.

La più semplice forma di premio generalmente adottata in sostituzione della remunerazione a rendimento è quella del versamento da parte delle *aziende* a favore dei lavoratori di una somma prestabilita per ogni prodotto consegnato.

Vi sono poi alcune particolari tecniche per la determinazione della retribuzione, come « l'analisi del lavoro » (*job analysis*) e la « valutazione del lavoro » (*job evaluation*).

L'« analisi del lavoro » si prefigge di ottenere informazioni sul contenuto, le esigenze, le condizioni ed i rischi del lavoro, per indi-

viduare le principali caratteristiche delle funzioni esercitate in una unità produttiva.

La « valutazione del lavoro » è un metodo che tende a determinare un equo valore del lavoro, da cui dipenderà la misura del salario; questo valore risulta dall'analisi delle attitudini che deve possedere un lavoratore per poter esercitare in modo pienamente soddisfacente le attività, che si riferiscono alla propria occupazione: responsabilità, conoscenze professionali, applicazione mentale, destrezza e precisione, esigenze di ordine fisico.

L'applicazione dei risultati della valutazione condurrebbe a rendere più razionale e meglio collegata al posto di lavoro la retribuzione, che oggi appare sempre meno equamente determinabile con i criteri di contrattazione collettiva abituali, che si riferiscono solo molto approssimativamente al reale valore della prestazione.

Come si è ampiamente illustrato nella relazione concernente la contrattazione collettiva, questa, infatti, si basa generalmente sulla quantità oraria di lavoro prestato e si riferisce a qualifiche di mestiere. Essa tende a stabilire livelli retributivi minimi, riferiti alle possibilità delle aziende mediamente efficienti. L'esperienza prova che i risultati di questa contrattazione richiedono una correzione, che avviene generalmente con l'adozione di aggiunte sopra-salariali ed extrasalariali, dirette e indirette. Le quali, peraltro, solo approssimativamente sono collegate al valore della prestazione e al posto di lavoro. Con i sistemi sopra accennati si cerca appunto di legare al posto di lavoro questa corresponsione di quote aggiuntive, secondo criteri più oggettivi.

Esistono poi formule di retribuzione collegate alle variazioni della produttività, cioè formule di interessamento collettivo del personale al grado di produttività dell'azienda.

Sono anche adottate formule di interessamento alle economie di lavorazione, direttamente o indirettamente realizzate dal personale: premi collettivi di economia, salario proporzionale, ripartizione dei profitti su piano prestabilito.

Si possono avere formule di interessamento alle economie specifiche di materiali e di spese generali e formule di incentivo e riconoscimento dell'interessamento del personale all'andamento della produzione: premi generali di produttività annessi al salario, remunerazione per reparti autonomi.

Vi sono anche formule di interessamento del personale all'andamento e ai risultati economici della gestione.

6. - La determinazione della retribuzione attraverso la legge.

Una ripartizione proporzionale del reddito tra i fattori della produzione può scaturire sia da atto dei pubblici poteri, sia da accordi sindacali, sia da condizioni particolari di ordine economico e tecnico.

Non è mai stato facile valutare nel suo giusto valore la remunerazione che il lavoro merita. Inoltre il problema del salario è strettamente collegato con altri fondamentali problemi di tutela del lavoratore, come, ad esempio, quello della difesa del livello di occupazione.

La determinazione della retribuzione è in genere la conclusione di un procedimento influenzato da fattori psicologici, economici, sociali e politici; influiscono su di essa la natura della prestazione di lavoro, la qualifica, l'età, il sesso del lavoratore, il tempo e il luogo della prestazione.

Oggi le retribuzioni sono fissate principalmente in tre modi: attraverso *contratti individuali*, *contratti collettivi* o *atti dei pubblici poteri*.

Condizioni particolari di ordine economico o tecnico possono inoltre influire, al di fuori della volontà dello *Stato*, delle *organizzazioni sindacali* o dei *singoli interessati*, sul livello generale dei salari. Così, ad esempio, fattori suscettibili di modificare i livelli salariali di fatto possono essere le condizioni del mercato del lavoro e del prodotto, come ad esempio la concorrenza più o meno attiva degli imprenditori sul mercato, i prezzi delle materie prime, il costo della vita, l'efficienza tecnica delle imprese, le proporzioni tra manodopera qualificata e non qualificata, ecc.

Lo *Stato* dispone di vari mezzi per influenzare la determinazione delle retribuzioni. Innanzitutto come imprenditore esso fissa le retribuzioni dei pubblici dipendenti. Negli altri settori esso può, sia determinare direttamente i redditi di lavoro, sia influenzarli indirettamente, agendo sui rapporti di forza delle due parti in presenza, imprenditori e lavoratori, ovvero praticando un certo tipo di politica economica e sociale.

In materia retributiva la *legge* ha, rispetto ai *contratti collettivi*, una funzione preliminare, in quanto determina i principi generali, ed una funzione complementare, in quanto integra la disciplina contrattuale.

Il legislatore raramente interviene per determinare le misure concrete delle retribuzioni. Esso fissa invece talune regole generali, cui

debbono attenersi le *associazioni professionali* ed i singoli datori e prestatori di lavoro nel determinare le anzidette misure.

Questo è infatti il carattere delle *norme costituzionali*, di quelle del *Codice Civile*, del *Codice della Navigazione* in materia di retribuzione.

Il legislatore è intervenuto a disciplinare la materia retributiva, solo in casi di carenza contrattuale: così, ad esempio, per determinare aumenti generali di retribuzione, con il *R.D.L. 7 dicembre 1943, n. 23-B* « Aumento delle retribuzioni di carattere continuativo ai prestatori d'opera soggetti alla disciplina dei rapporti collettivi di lavoro » (*Gazz. Uff. serie spec. 8 dicembre 1943, n. 4-B*) in un momento in cui i sindacati fascisti erano stati soppressi e i liberi sindacati non erano ancora funzionanti, nonché per gli addetti alla vigilanza, alla custodia ed alla pulizia degli immobili urbani e per il personale domestico per i quali l'adozione di una disciplina legale fu determinata dalla impossibilità di una disciplina contrattuale.

Per quanto riguarda gli usi, come fonti di diritto del lavoro, è da rilevare come la regolamentazione contrattuale ne abbia ridotta l'applicazione.

La *legge* assegna alla retribuzione una funzione che trascende quella del puro e semplice prezzo dell'attività di lavoro.

L'art. 36 della *Costituzione* afferma infatti che « *il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa* ».

Altro principio fondamentale è posto dall'art. 37 della *Costituzione* che riconosce a parità di lavoro il diritto alla parità di trattamento retributivo tra uomini, donne e minori.

L'art. 36 della *Costituzione* pone una direttiva per l'azione dello Stato e delle *Associazioni sindacali* in materia retributiva. La retribuzione, cioè, mentre può essere variamente graduata, secondo la valutazione data dalle parti alla prestazione di lavoro, non può scendere in alcun caso al di sotto di quel livello che, relativamente alle possibilità, sia ritenuto sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La retribuzione, cioè, pur adempiendo con varia gradualità la sua funzione economica di prezzo del lavoro, deve sempre adempiere la sua funzione sociale di mezzo di sostentamento.

Per raggiungere tale obiettivo è ovviamente necessario un certo grado di benessere, nel quale il soddisfacimento dei bisogni elemen-

tari sia talmente completo da consentire l'avvio alla realizzazione dell'esistenza *libera e dignitosa*.

La disciplina legislativa attinente alla retribuzione è ampiamente descritta nella relazione della Commissione, relativa al « Compendio delle norme protettive del lavoro » (1) cui si rinvia.

Un'ampia regolamentazione di ordine generale è contenuta nel Titolo II, Libro V del *Codice Civile* del 1942, genericamente dedicato al lavoro, in cui sono peraltro contenuti i soli principî generali; mentre per la concreta regolamentazione di singoli aspetti si rinvia a *leggi speciali* o ai *contratti collettivi*.

A norma dell'art. 2121 del *Codice Civile*, per retribuzione può intendersi il complesso di tutti i compensi di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese, che il lavoratore riceve in corrispettivo della sua prestazione di lavoro; cioè la cosiddetta « retribuzione globale di fatto », comprensiva di tutte le voci.

Di regola si distingue in tale complesso una parte che viene denominata salario o stipendio base e tutta una serie di elementi aggiuntivi diversi, che vanno sotto la denominazione di indennità, premi, assegni, ecc.

L'art. 2099 del *Codice Civile* stabilisce, poi, che, ove la retribuzione non sia stata contrattualmente stabilita, venga « determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle *associazioni professionali* ».

Lo stesso articolo elenca i possibili sistemi di retribuzione: « la retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo e a cottimo »; « il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura ».

La legge non si occupa particolarmente del sistema di retribuzione a tempo o ad economia. Essa invece detta alcune regole specifiche per il sistema di retribuzione a cottimo, in cui la determinazione avviene essenzialmente in base al risultato dell'attività di lavoro.

In certi casi il cottimo è imposto, in altri è vietato dalla legge (come nel rapporto di apprendistato). Inoltre la *legge* fa divieto di interposizione del lavoro a cottimo.

Provvigioni, partecipazioni agli utili ed ai prodotti e prestazioni in natura possono costituire, in tutto o in parte, la retribuzione.

(1) v.: Vol. II delle Relazioni della Commissione. In particolare vedasi pagg. 133 e segg.

Scarsa importanza ha nel nostro Paese il sistema di retribuzione mediante partecipazione agli utili e cioè una forma collettiva di retribuzione, il cui importo va ripartito tra i dipendenti dell'*impresa* secondo percentuali determinate. Anche a questo proposito la *legge* rinvia, per l'applicazione pratica del sistema, ai *contratti collettivi* o a quelli *individuali*. La *legge* stabilisce regole a proposito della retribuzione a provvigione che consiste solitamente nella percentuale (fissa o graduale) che l'*impresa* riconosce al lavoratore come corrispettivo della prestazione rispetto al volume degli affari condotti a buon fine.

Forme particolari di compenso che, come si vedrà in appresso, sono apparse durante l'inchiesta di frequente applicazione, si riscontrano in settori specifici (così nel settore agricolo la partecipazione ai prodotti, nel contratto di arruolamento marittimo la partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, nel settore della ospitalità la percentuale di servizio, ecc.).

Anche le prestazioni in natura possono costituire retribuzione, ma generalmente esse sono applicate come integrazione della retribuzione.

Si ha disciplina legale per le maggiorazioni per lavoro straordinario o notturno, e per alcuni istituti, in particolare per gli assegni familiari e per la tredicesima mensilità.

Anche il modo di pagamento della retribuzione è disciplinato attraverso la *legge 5 gennaio 1953, n. 4*: « Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti paga » (*Gazz. Uff. 27 gennaio 1953, n. 21*), la quale ha stabilito l'obbligo dei datori di lavoro di corrispondere la retribuzione ai lavoratori dipendenti a mezzo di prospetti paga.

Il diritto del lavoratore alla retribuzione è, a diversi effetti, considerato come un diritto indisponibile e circondato da particolari garanzie.

7. - La determinazione attraverso la contrattazione collettiva.

Il sistema più idoneo a regolare in modo soddisfacente e rapido, non solo la fissazione delle retribuzioni, ma anche le altre condizioni di prestazione d'opera, si è rivelato quello della contrattazione collettiva, alla quale è stata nei vari Paesi attribuita una larga preferenza come strumento inteso a determinare il prezzo e le modalità di prestazione del lavoro subordinato. La contrattazione collettiva affida

agli stessi interessati il compito di disciplinare i loro rapporti nel modo più aderente alla varietà delle situazioni che si presentano nei vari settori produttivi e nelle varie zone. Essa, a differenza della *legge*, costituisce uno strumento rapido ed elastico, che può meglio adeguarsi, con la richiesta prontezza e flessibilità, alle varie, complesse, mutevoli esigenze degli ambienti di lavoro ed alle situazioni di mercato.

Tale complessità e varietà di esigenze e di situazioni è del resto particolarmente rispecchiata nella situazione salariale, come si constaterà più analiticamente nelle pagine che seguono.

Come si potrà constatare dai risultati dell'indagine diretta compiuta dalla Commissione parlamentare d'inchiesta, soprattutto attraverso i colloqui con i singoli lavoratori intervistati, differenze salariali sono risultate in relazione a molteplici elementi: alla natura del lavoro, al livello di qualificazione e al rendimento del lavoratore, all'ambiente di lavoro considerato dal punto di vista sia territoriale sia professionale, alla persona del lavoratore, in relazione all'età, al sesso, al modo di pagamento della retribuzione, all'orario di lavoro e in particolare al lavoro straordinario e notturno, al potere di contrattazione dei sindacati (vedansi, per esempio, i risultati nel settore agricolo), all'intervento legislativo.

L'inchiesta ha fra l'altro posto in evidenza che, oltre alle note differenze salariali tra le varie qualifiche professionali, mansioni identiche possono essere remunerate diversamente, secondo l'ambiente di lavoro nel quale sono svolte e cioè non solo secondo la sua dislocazione geografica, ma anche secondo la natura giuridica dell'impresa, le sue dimensioni, l'oggetto della sua attività, ecc. Fra le molteplici cause che possono determinare differenze salariali può registrarsi anche la diversità dei modi di pagamento del salario.

Si deve avvertire che i dati raccolti dall'inchiesta non riguardano tanto la retribuzione contrattuale quanto la retribuzione di fatto dei lavoratori, in sostanza il guadagno. Le considerazioni qui fatte sono riferite soprattutto a tali retribuzioni di fatto.

Differenze salariali, di fatto, sono inoltre create dalla corresponsione delle ore straordinarie o notturne o per altri motivi, ovvero dalle modalità di licenziamento, di assunzione, di trasferta e nella applicazione di certe regole relative all'anzianità e alla promozione.

I *contratti collettivi* ed *individuali* costituiscono dunque le fonti principali e normali per la fissazione del contenuto dell'obbligazione retributiva.

La maggiore attitudine dei *contratti collettivi* alla disciplina dei rapporti di lavoro rispetto alla *legge* è particolarmente evidente proprio per la retribuzione, dove è indispensabile una disciplina varia ed elastica.

In *Italia* il nostro ordinamento positivo è ispirato alla preferenza per la disciplina contrattuale.

La retribuzione stabilita nei *contratti collettivi* di lavoro ha sempre natura di retribuzione minima.

La relazione della Commissione d'inchiesta sui *Contratti e controversie collettive di lavoro* (Vol. V delle Relazioni) tratta ampiamente dei modi e delle forme d'intervento dello *Stato* nella contrattazione collettiva, degli aspetti storici, economici e sociali della *contrattazione collettiva in Italia*, della situazione sindacale attuale. Essa in particolare si sofferma sull'estensione dell'area non coperta da *contrattazione collettiva*, sull'analisi dei risultati della *contrattazione collettiva* ai vari livelli, intercategoriale, categoriale, territoriale, aziendale, sull'osservanza dei *contratti collettivi* di lavoro — anche per quanto riguarda le retribuzioni — sulle controversie collettive di lavoro. Analizza altresì i rapporti tra *progresso tecnico* e *contrattazione collettiva* — tra cui le ripercussioni del progresso tecnico sulle retribuzioni — traendo quindi le conclusioni in ordine allo stato ed ai risultati della *contrattazione collettiva in Italia* ed al modo di intervento eventuale dello *Stato* in materia.

A quella relazione si rinvia per tutto quanto concerne la determinazione delle retribuzioni mediante lo strumento della *contrattazione collettiva*.

CAPITOLO II

L'EVOLUZIONE DELLE RETRIBUZIONI IN ITALIA

Sommario: 8. - *L'evoluzione delle retribuzioni in Italia dall'Unità alla seconda guerra mondiale.* 9. - *Le retribuzioni dopo la seconda guerra mondiale.* 10. - *Lo sviluppo del reddito nazionale all'epoca dell'inchiesta.* 11. - *I redditi da lavoro dipendente.* 12. - *La situazione salariale all'epoca dell'inchiesta.* 13. - *Dati sulle retribuzioni minime contrattuali.* 14. - *Dati sulle retribuzioni effettive.* 15. - *Dati sul monte salari.*

8. - L'evoluzione delle retribuzioni in Italia dall'Unità alla seconda guerra mondiale.

I risultati dell'indagine compiuta dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia debbono essere valutati nel quadro del particolare periodo dell'evoluzione economico-sociale del Paese in cui l'indagine stessa è stata condotta.

Perciò, pur contenendo la portata ed i limiti della presente relazione alla descrizione dei risultati dell'inchiesta e alle relative considerazioni, si ritiene opportuno riepilogare brevemente le fasi precedenti all'attuale situazione per un, sia pur sommario, inquadramento di essa nell'evoluzione storica del nostro Paese.

In materia di evoluzione dei salari, nel corso della storia recente del nostro Paese, possiamo distinguere varie fasi.

Nel periodo che va dal raggiungimento dell'Unità alla prima guerra mondiale — e che è caratterizzato da un'attività produttiva limitata, condotta generalmente con metodi arretrati — i livelli salariali appaiono estremamente bassi. Un'accentuata dilatazione dei salari si manifesta solo agli inizi del secolo, tra il 1901 e il 1913, in virtù dello sviluppo economico del Paese.

Nell'intervallo tra le due guerre mondiali si verifica dapprima una serie di oscillazioni, determinate da fattori monetari, quindi un

miglioramento attorno al 1927, seguito però da un periodo di regressione.

Nel secondo dopoguerra, dopo il riassetto monetario, si registra nei salari un incremento sensibile per effetto e delle migliorate condizioni economiche e della pressione esercitata dalle ricostituite organizzazioni sindacali.

Con inizio dal 1901 si dispone di una serie statistica rappresentativa dell'andamento dei salari, offerta dalle elaborazioni ufficiali condotte dall'*Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*, dalla quale è possibile ricavare la retribuzione media giornaliera dal 1901 al 1959, sulla base degli accertamenti in sede di definizione dell'infortunio, confrontandola anche con il costo della vita (Tabella 1, pagg. 51 e 52).

Nei primi anni del nuovo secolo la nostra economia registra un notevole progresso.

Scoppia la prima guerra mondiale. L'indice (base 1913 = 100) dei salari nominali passa dal 99,7 nel 1914 a 249,7 nel 1919; quello corrispondente dei salari reali da 99,7 a 93,1.

A chiarimento di tale situazione va tenuto presente che, tra il 1913 ed il 1919, l'indice del costo della vita, in base al quale si calcola il « salario reale », saliva da 100 a 268.

Dopo la prima guerra mondiale, in Italia viene instaurata, nel 1927, una politica di severa deflazione economica. Si ha una breve battuta di arresto nello sviluppo produttivo industriale. La situazione, migliorata dalla favorevole congiuntura degli anni 1928-1929, subisce ulteriori modificazioni negative per effetto della crisi mondiale del 1929.

La successiva ripresa dello sviluppo economico è determinata soprattutto da fattori di ordine politico, in relazione alle guerre di *Etiopia*, di *Spagna* ed alla politica autarchica. È di questo periodo uno sviluppo rilevante delle *industrie chimiche, minerarie, metallurgiche e meccaniche*, delle costruzioni navali e della produzione idroelettrica.

I criteri di deflazione che avevano orientato la politica monetaria fino al 1929 e in parte fino al 1934 vengono in seguito accantonati; si inizia la politica di sostegno dei prezzi agricoli, si procede all'aumento dei salari.

Vengono introdotti nuovi istituti contrattuali e si sviluppano altri elementi aggiuntivi ed integrativi del salario, come gli assegni familiari, introdotti nel 1934, l'assistenza malattia (1928-1938), le gratifiche di fine anno (1938), il riconoscimento del salario nelle giornate di riposo per festività nazionale (1938), l'indennità di fine lavoro, ecc.

TABELLA I.

RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA DAL 1901 AL 1959.

A n n i	Retribuzione media giornaliera (lire)	Numeri indici (1913 = 100)		
		Delle retribuzioni nominali	Del costo della vita	Delle retribuzioni reali
1901 . .	2,48	70,1	88,3	79,4
1902 . .	2,55	72,0	87,7	82,1
1903 . .	2,58	72,9	90,3	80,7
1904 . .	2,57	72,6	91,4	79,4
1905 . .	2,54	71,8	91,5	78,5
1906 . .	2,64	74,6	93,2	80,0
1907 . .	2,96	83,6	97,6	85,7
1908 . .	2,94	83,1	96,6	86,0
1909 . .	3,33	94,1	93,9	100,2
1910 . .	3,26	92,1	96,5	95,4
1911 . .	3,30	93,2	98,9	94,2
1912 . .	3,40	96,0	99,8	96,2
1913 . .	100,00	100,0	100,0	100,0
1914 . .	3,53	99,7	100,0	99,7
1915 . .	3,54	100,0	107,0	93,5
1916 . .	4,03	113,8	133,9	85,0
1917 . .	4,90	138,4	189,4	73,1
1918 . .	6,04	170,6	264,1	64,6
1919 . .	8,84	249,7	268,1	93,1
1920 . .	14,27	403,1	352,3	114,4
1921 . .	18,74	529,4	416,8	127,0
1922 . .	18,13	512,1	414,3	123,6
1923 . .	16,92	478,0	411,9	116,0
1924 . .	17,00	480,2	426,4	112,6
1925 . .	18,96	535,6	479,0	111,8
1926 . .	20,39	576,0	516,7	111,5
1927 . .	20,20	570,6	472,4	120,8
1928 . .	18,71	528,5	437,8	120,7
1929 . .	18,26	515,8	444,8	116,0
1930 . .	18,15	512,7	430,7	119,0
1931 . .	16,74	472,9	389,1	121,6
1932 . .	15,88	448,6	378,9	118,4
1933 . .	15,25	430,8	356,5	120,8

(segue)

(segue TAB. I).

A n n i	Retribuzione media giornaliera (lire)	Numeri indici (1913 = 100)		
		Delle retribuzioni nominali	Del costo della vita	Delle retribuzioni reali
1934 . .	14,86	419,8	338,1	124,2
1935 . .	14,30	404,0	342,9	117,8
1936 . .	14,20	401,1	368,8	108,8
1937 . .	14,83	418,9	403,7	103,8
1938 . .	15,47	437,0	434,7	100,5
1939 . .	16,98	479,7	453,9	105,7
1940 . .	20,22	571,2	529,7	107,8
1941 . .	21,75	614,4	612,9	100,2
1942 . .	24,85	702,0	708,4	99,1
1943 . .	30,40	858,8	1.188,0	72,3
1944 . .	49,77	1.405,9	5.279,4	26,6
1945 . .	98,32	2.777,4	10.398,0	26,7
1946 . .	261,82	7.396,0	12.271,6	69,3
1947 . .	694,00	19.604,5	19.887,5	98,6
1948 . .	943,00	26.638,4	21.056,9	126,5
1949 . .	988,00	27.909,6	21.366,0	130,6
1950 . .	1.028,03	29.040,4	21.078,6	137,8
1951 . .	1.139,10	32.178,0	23.126,0	139,1
1952 . .	1.199,00	33.870,0	24.109,0	140,5
1953 . .	1.225,00	34.604,5	24.578,0	140,8
1954 . .	1.273,00	35.960,5	25.239,0	142,5
1955 . .	1.357,00	38.333,3	25.974,0	147,7
1956 . .	1.422,00	40.169,5	27.238,0	147,5
1957 . .	1.481,00	41.836,2	27.764,0	150,7
1958 . .	1.546,00	43.672,3	29.094,5	150,1
1959 . .	1.576,00	44.519,8	28.972,8	153,1

Fonte: Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, *Notiziario statistico*, ottobre-dicembre 1960, p. 99.

Si determina così in Italia una particolare struttura del salario che, in luogo di essere corrisposto solo in relazione al tempo o al risultato del lavoro, viene in parte accantonato dall'azienda per essere erogato in particolari date o circostanze (speciali ricorrenze, termine del rapporto di lavoro).

9. - Le retribuzioni dopo la seconda guerra mondiale.

Nel periodo immediatamente susseguente alla seconda guerra mondiale — caratterizzato dal risorgere del libero movimento sindacale — la pressione esercitata dalle ricostituite organizzazioni sindacali dei lavoratori agisce in un primo tempo per ricondurre i salari nominali al livello reso necessario dalla svalutazione.

Per avere una rapida visione della situazione a quel tempo, si noti che l'indice del costo della vita (base 1913 = 100) passa da 435 nel 1938 a 5.279 nel 1944, a 10.398 nel 1945, a 12.272 nel 1946, a 19.887 nel 1947, a 21.057 nel 1948, continuando a salire.

Per assicurare ai lavoratori un tempestivo adeguamento dei salari alle rapide variazioni ascensionali del costo della vita si attua, attraverso il meccanismo di *scala mobile* via via perfezionato, un mezzo pratico di adeguamento automatico.

Successivamente la pressione sindacale mira a correggere talune anomalie determinate dal rapido processo di adeguamento, e soprattutto mira al miglioramento dei salari reali.

Nel 1947 viene così raggiunto in media il livello dei salari reali del periodo prebellico: successivi aumenti portano al potere di acquisto dei salari un incremento superiore al 40%, con una situazione di migliore perequazione della scala dei salari rispetto alle *qualifiche professionali*. Particolare incremento realizzano in questo periodo i salari delle lavoratrici.

Un ulteriore miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori è apportato dal perfezionamento delle prestazioni di sicurezza sociale.

Dal 1954 ha inizio un periodo di eccezionale progresso economico: i salari aumentano parallelamente anche se non in proporzione con lo sviluppo economico. Tra il 1954 e il 1960 si registra nelle industrie un aumento di circa il 30% del salario nominale e di circa il 10% del salario reale.

Un cenno a parte merita la particolare dinamica salariale nel periodo precedente allo svolgimento dell'inchiesta. Si è già accennato che, in questo dopoguerra, si è proceduto al progressivo riordinamento del sistema salariale nel settore dell'industria attraverso successive tappe. Si è cioè dapprima proceduto verso aumenti salariali indiscriminati per fronteggiare l'aumentato costo della vita, quindi, in una seconda fase si è seguito il criterio di aumenti differenziati a seconda delle qualifiche, attraverso accordi di rivalutazione. Dopo di che si è mirato a salvaguardare il più possibile le gerarchie salariali così rico-

stituite nel loro potere di acquisto, attraverso il perfezionamento del sistema di adeguamento dei salari ai prezzi.

Si registra, nei salari, un aumento sensibile per effetto, oltre che delle migliorate condizioni economiche, della particolare pressione esercitata dalle nuove organizzazioni sindacali.

Tale aumento dei salari nominali non si traduce però integralmente anche in incremento del potere di acquisto delle retribuzioni, perché nel contempo sale il costo della vita.

Nel 1954 nel settore dell'industria si chiude il processo di risanamento della struttura salariale, reso necessario dalle perturbazioni causate dalle vicende belliche e post-belliche, con il « *conglobamento* », e cioè con l'unificazione dei vari elementi che, dall'anteguerra in poi, si erano venuti sovrapponendo alla paga di base.

Nel 1955 un'operazione analoga viene condotta sulle retribuzioni dei dipendenti dal commercio e dall'amministrazione statale; mentre nell'industria si registrano ulteriori maggiorazioni dei salari in sede di rinnovo dei contratti di categoria.

Il 1956 ed il 1957 — anni dello svolgimento delle indagini dirette da parte della *Commissione parlamentare d'inchiesta* — sono due anni nel corso dei quali continua il processo di sviluppo economico in atto dalla fine della guerra.

Il ritmo d'incremento si viene, però, gradualmente riducendo rispetto a quello, peraltro eccezionale, manifestatosi nel quinquennio precedente, per l'influenza di una serie di fattori di carattere interno (annata agraria sfavorevole) ed internazionale (crisi di Suez, modificazioni di taluni fondamentali elementi della congiuntura mondiale).

Nel 1956 l'occupazione conserva un livello sostenuto, sia in molte attività industriali sia nelle attività terziarie, mentre registra nell'agricoltura una relativa stasi; nel campo salariale si verifica, specialmente in taluni settori, un certo progresso nelle retribuzioni reali.

Nel 1957 l'aumento dell'occupazione è leggermente inferiore a quello dell'anno precedente; nel campo salariale si registrano aumenti sia di carattere generale, connessi al funzionamento della scala mobile, sia di carattere particolare, derivanti dalle maggiorazioni concordate in sede di rinnovo dei contratti di lavoro.

In sostanza, dal punto di vista salariale, gli anni 1956 e 1957 non recano sensibili variazioni dei minimi contrattuali generali nel settore industriale, come invece si registra in altri settori.

Sotto l'influenza di aumenti derivanti dal rinnovo di contratti di lavoro in alcuni specifici settori e dal funzionamento della scala mobile

le retribuzioni dei dipendenti dall'industria subiscono aumenti del 6-7% nel 1956 e del 4-5% nel 1957. Aumenti analoghi si verificano in altri settori. Essi peraltro appaiono ridotti se vengono riferiti, anziché ai salari nominali, a quelli reali, a causa del contemporaneo incremento del costo della vita (che è stato pari al 5% tra il 1955 e il 1956 ed a poco meno del 2% tra il 1956 ed il 1957).

Questi brevissimi cenni, intesi ad inquadrare la situazione emersa dall'inchiesta parlamentare nel suo contesto storico ed economico, hanno permesso di evidenziare, nell'arco di cento anni di storia, la situazione di depressione del periodo iniziale, le alternative successive, e quindi il sostanziale miglioramento conseguito, rispetto a tutto il passato, negli anni più recenti.

Queste alternative del potere d'acquisto, quale indice delle condizioni dei lavoratori, sono descritte dagli indici delle retribuzioni reali con soddisfacente attendibilità. Per il periodo 1901-1959 si dispone, come si è visto, della serie statistica dell'*Istituto Nazionale Assicurazione contro gli infortuni* con base 1913 = 100. Tale indice oscilla intorno ad 80 nel primo decennio, raggiunge 127 nel 1921, oscilla tra 111 e 120 sino al 1934, scende a 100 alla vigilia della seconda guerra mondiale, per quindi precipitare negli anni più disastrosi. Dal 1947 l'indice segna una felice ripresa sino a 151 nel 1957, continuando nell'andamento ascendente.

10. - Lo sviluppo del reddito nazionale all'epoca dell'inchiesta.

Allo scopo d'inquadrare più efficacemente i risultati dell'inchiesta nella situazione economico-sociale esistente al momento della stessa, si ritiene opportuno accennare a talune fondamentali caratteristiche di questo periodo.

Sul piano economico va rilevato anzitutto come il processo di espansione del reddito nazionale, iniziatosi dopo la conclusione della prima fase di ricostruzione post-bellica del Paese, si sia mantenuto ad un ritmo notevole nel corso degli anni precedenti l'inchiesta.

Secondo i dati dell'*Istituto Centrale di Statistica*, infatti, il progresso del reddito netto reale in Italia (in lire 1957) negli anni immediatamente precedenti l'inchiesta si sviluppa secondo la seguente progressione in migliaia di miliardi: 1951: 9,8; 1952: 10,2; 1953: 11,1; 1954: 11,6; 1955: 12,4; 1956: 12,8; 1957: 13,4.

In linea generale in questi anni l'espansione del reddito nazionale appare, dunque, notevole ed è accompagnata da mutamenti profondi nella struttura economico-produttiva del Paese.

Al processo di espansione del reddito nazionale hanno contribuito in maggior misura le attività terziarie e l'industria, in molto minor misura l'attività agricola. Di conseguenza notevoli modificazioni sono intervenute nella distribuzione delle forze di lavoro occupate nei singoli settori economici. Sono diminuiti percentualmente gli addetti alla agricoltura — e i risultati dell'inchiesta parlamentare ne illustrano eloquentemente le cause — sono aumentati gli addetti all'industria ed alle attività terziarie.

Notevoli modificazioni sono altresì intervenute nella struttura professionale delle forze di lavoro. Si è, fra l'altro, registrato un passaggio di unità dalla posizione di lavoro indipendente alla posizione di lavoro subordinato, con una conseguente espansione del sistema salariale a più vasti gruppi di popolazione.

Si è anche molto accresciuto il numero degli *impiegati* e dei *dirigenti*. Le *donne* sono aumentate in tutte le *categorie professionali*, ma soprattutto in quelle impiegatizie e in quella delle « coadiuvanti ».

Si è registrato, inoltre, un considerevole aumento di occupazione in attività extra-agricole, specie nel settore delle attività terziarie; nell'industria si registra una relativa minore velocità nel ritmo di assorbimento di nuova *manodopera*.

Modificazioni significative si rivelano nella produzione industriale: tra il 1953 e il 1957 hanno accresciuto il loro peso relativo, rispetto all'intero valore della produzione industriale, le industrie metallurgiche — in particolare le siderurgiche — e le industrie chimiche.

11. - I redditi da lavoro dipendente.

Un altro effetto delle trasformazioni strutturali del sistema economico è denunciato dall'aumento della quota del reddito nazionale che va a remunerazione del lavoro dipendente (i dati si riporteranno in appresso). Sull'andamento di questa quota influiscono notevolmente le variazioni che intervengono nei rapporti tra lavoro dipendente e lavoro indipendente. Il passaggio notevole, che, come abbiamo detto, si è verificato, di *lavoratori indipendenti* nelle forze di lavoro dipendente ha costituito una delle ragioni di tale incremento.

La modificazione che si è registrata in questi anni nella posizione professionale delle forze di lavoro ha avvicinato il modello distributivo

del reddito dell'Italia a quello dei paesi più industrializzati. Nonostante ciò, il mercato del lavoro italiano rimane ancora al di sotto delle proporzioni esistenti tra forze di lavoro autonome e dipendenti nei paesi economicamente più progrediti.

L'accrescimento relativo della quota di lavoro dipendente, sviluppatosi con un ritmo veramente notevole in questi ultimi anni, pone l'azione dello Stato e quella sindacale in condizione di dover fronteggiare compiti sempre più rilevanti nel processo di distribuzione del reddito.

L'esame sull'andamento dei salari deve essere perfezionato tenendo presenti i dati fondamentali di fondo della spesa privata della quale i salari sono strumento e condizione; ma sull'argomento si rinvia ad altra relazione della Commissione (1).

Per avere una misura indicativa dell'importanza del fenomeno retributivo in Italia *nel periodo attuale* sarà sufficiente riferirsi ai dati relativi all'ammontare globale dei redditi da lavoro dipendente in Italia.

L'Istituto Centrale di Statistica esegue da qualche anno il calcolo dei redditi da lavoro dipendente, cioè del reddito globale dei lavoratori manuali e intellettuali che prestano la loro opera alle dipendenze altrui (Tab. 2, pag. 58), con esclusione sia dei redditi misti da capitale e lavoro, come ad esempio quelli degli *artigiani*, dei *coltivatori diretti*, dei *mezzadri*, ecc., sia dei redditi dei *coadiuvanti*. Sono però in tal calcolo compresi anche i contributi assicurativi e previdenziali a carico dei datori di lavoro. In definitiva, cioè, i redditi da lavoro dipendente comprendono le retribuzioni lorde, in denaro e in natura, corrisposte dai datori di lavoro ai propri dipendenti (operai, impiegati, dirigenti) ed i contributi agli *Enti di previdenza e assistenza*.

Il calcolo è basato sulla consistenza numerica dei lavoratori occupati e sulla retribuzione media per lavoratore, elementi disponibili dalle rilevazioni eseguite dallo stesso Istituto e da altri Enti pubblici.

Una visione dell'andamento del fenomeno negli anni dell'inchiesta ed in quelli immediatamente successivi è fornita qui di seguito attraverso i numeri indici relativi ai redditi di lavoro dipendente negli anni dal 1955 al 1962 partendo dalla base 1955 = 100 (Tab. 3, pag. 58).

(1) v.: Vol. XVI - *Condizioni di vita del lavoratore - Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extraziendali*.

TABELLA 2.

REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE
(miliardi di lire)

(dalla *Relazione generale sulla situazione economica del Paese*
presentata al Parlamento dai Ministri del Bilancio e del Tesoro
nel marzo 1963).

Anni	Settore privato				Settore pubblico	Totale generale
	Agricoltura foreste e pesca	Industria	Altre attività	Totale		
Dati assoluti						
1950	356	1.458	842	2.656	730	3.386
1951	365	1.686	959	3.010	796	3.806
1952	375	1.863	1.047	3.285	905	4.190
1953	400	2.096	1.155	3.651	988	4.649
1954	412	2.288	1.251	3.951	1.091	5.042
1955	416	2.523	1.344	4.283	1.231	5.514
1956	429	2.741	1.492	4.662	1.356	6.018
1957	441	2.941	1.634	5.016	1.463	6.479
1958	456	3.141	1.784	5.381	1.605	6.986
1959	464	3.325	1.921	5.710	1.705	7.415
1960	478	3.746	2.100	6.324	1.854	8.178
1961	503	4.178	2.306	6.987	2.019	9.006
1962	580	5.014	2.601	8.195	2.310	10.505

Gli aumenti sono dovuti sia ad una espansione della occupazione sia ad un aumento dei tassi salariali e degli oneri accessori.

TABELLA 3.

NUMERI INDICI DEL REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE
(Istituto Centrale di Statistica)

Settori e rami di attività	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
1) Settore privato	100,0	108,8	117,1	125,6	133,3	147,7	163,1	191,3
— agricoltura, foreste e pesca	100,0	103,1	106,0	109,6	111,5	114,9	120,9	139,4
— attività industriali	100,0	108,6	116,6	124,5	131,8	148,5	165,5	198,7
— attività terziarie	100,0	111,0	121,6	132,7	142,9	156,2	171,6	193,5
2) Settore pubblico	100,0	110,2	118,8	130,4	138,5	150,6	164,0	187,7
Totale generale	100,0	109,1	117,5	126,7	134,5	148,3	163,3	190,5

12. - La situazione salariale all'epoca dell'inchiesta.

Nello svolgere la sua indagine in ordine alle retribuzioni, la Commissione parlamentare ha voluto anzitutto esaminare la documentazione statistica disponibile onde disporre di un quadro della situazione salariale e della sua dinamica.

Sarebbe stato estremamente utile, ai fini dell'indagine, disporre di un'analisi minuziosa, protratta per un periodo di tempo adeguato, della composizione strutturale e del livello assoluto della retribuzione nei diversi settori di attività economica, nelle varie zone territoriali, nelle differenti qualifiche e categorie professionali. Da una siffatta analisi si sarebbero infatti potute trarre preziose indicazioni ai fini dell'indagine e, successivamente, delle prospettive di risoluzione dei problemi proposti. Purtroppo non si è potuto procedere in tal senso a causa dell'incompletezza della documentazione statistica attualmente disponibile in Italia.

Mancano, oggi, infatti, taluni dati statistici che meglio consentirebbero di seguire i mutamenti che si sono verificati nella struttura interna delle retribuzioni di fatto, soprattutto per confrontarla con i modelli fissati nei contratti collettivi. Manca la possibilità di confrontare, su basi sufficientemente comparabili, salari contrattuali e guadagni effettivi.

Le serie statistiche ufficiali si limitano a fornire dati relativi ai salari minimi contrattuali per zone, mentre la situazione di fatto è profondamente differente dalla situazione individuata in base ai minimi dei contratti collettivi nazionali. La carenza quantitativa e qualitativa di dati sulle retribuzioni di fatto, che, assai più di quelle contrattuali, presentano sensibilità particolare nei confronti dei fenomeni con i quali il fatto salariale è connesso più o meno direttamente, impedisce una visione veramente efficace e completa della situazione salariale.

Così pure mancano dati analitici precisi circa la distribuzione del monte salari tra le diverse categorie e qualifiche di lavoratori con le relative modifiche verificatesi nel corso del tempo.

La documentazione statistica oggi disponibile, peraltro, non deve intendersi insufficiente in senso assoluto. Essa è anzi abbondante e idonea a fornire indicazioni su numerosi aspetti del problema salariale, anche se l'eterogeneità delle fonti di rilevazione, la grande varietà di criteri di elaborazione e di classificazione, la diversità delle date di riferimento ostacolano una visione efficacemente sintetica della situazione e quindi una indispensabile, oculata ponderazione.

La documentazione statistica ufficiale disponibile in materia di retribuzioni in Italia può essere suddivisa in tre gruppi concernenti rispettivamente le retribuzioni minime contrattuali, i guadagni medi effettivi, l'ammontare globale delle retribuzioni.

13. - Dati sulle retribuzioni minime contrattuali.

Nell'ambito delle elaborazioni concernenti le retribuzioni minime contrattuali vanno anzitutto ricordati i numeri indici costruiti dall'*Istituto Centrale di Statistica*, che misurano le variazioni intervenute dal 1938 in poi nel trattamento salariale delle diverse categorie di lavoratori. Questi numeri indici, pur assumendo un notevole grado di significatività, vanno tuttavia considerati con qualche riserva, fra l'altro perché i coefficienti di ponderazione usati nella loro costruzione discendono, nella maggior parte, da rilevazioni censuarie assai vecchie.

Nei riguardi della struttura delle retribuzioni contrattuali, ulteriori ragguagli possono essere tratti da talune elaborazioni effettuate, soprattutto a fini di valutazione dei costi della manodopera, da parte di organizzazioni imprenditoriali, di singoli complessi aziendali, di organizzazioni di studio e consulenza.

14. - Dati sulle retribuzioni effettive.

In materia di statistiche delle retribuzioni effettive si registrano due distinte rilevazioni: quella del Ministero del Lavoro e quella dell'I.N.A.I.L.

Il *Ministero del Lavoro e della previdenza sociale* svolge ogni mese un'indagine sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni degli operai di un complesso di circa 18.500 stabilimenti industriali, appartenenti a 43 sottoclassi dell'industria. In 13 sottoclassi vengono censiti tutti gli stabilimenti esistenti. Nelle altre 30 solo gli stabilimenti che occupano più di dieci operai. Nel complesso l'indagine si riferisce a un totale di circa 1.750.000 operai. Per la parte salariale vengono rilevate le retribuzioni lorde effettivamente corrisposte agli operai per i periodi di paga terminati in ciascun mese (paghe a economia, cottimi, premi di rendimento, maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo, notturno, indennità e premi speciali, salari in natura, ecc.) ferie, festività e gratifiche, assegni familiari e integrazioni salariali.

Su questi dati viene calcolato il guadagno medio orario. La rilevazione è cominciata nel 1947.

Si riporta qui di seguito (Tab. 4) una tabella concernente i dati sul guadagno medio orario degli operai occupati negli stabilimenti industriali censiti dal *Ministero del Lavoro*.

TABELLA 4.

GUADAGNO MEDIO ORARIO DEGLI OPERAI OCCUPATI
NEGLI STABILIMENTI INDUSTRIALI CENSITI DAL MINI-
STERO DEL LAVORO (*)

Settori di industria	1948	1953	1958	1959	Indici base 1948		Indici base 1953	
					1958	1959	1958	1959
Estrattive	128,20	182,48	245,56	241,32	191,54	188,24	134,57	132,24
Alimentari	112,60	138,40	180,05	183,64	159,90	163,09	130,09	132,69
Tessili	117,50	141,98	173,16	177,87	147,37	151,38	121,96	125,28
Metalmecchaniche	150,80	191,88	242,17	246,99	160,59	163,79	126,21	128,72
Chimiche	136,90	178,99	233,61	239,63	170,64	175,04	130,52	133,88
Diverse	136,30	163,14	208,22	213,60	152,77	156,71	127,63	130,93
Elettricità	172,50	241,18	338,96	365,79	196,50	212,05	140,54	151,67
Totale	134,90	171,09	219,43	224,01	162,66	166,06	128,25	130,93

(*) Esclusi i compensi per ferie, festività e gratifiche, gli assegni familiari e le integrazioni salariali.
Fonte: Ministero del Lavoro.

Accenniamo a due tra le molteplici utili indicazioni fornite da questa rilevazione.

Dal 1948 al 1959 l'importo medio della retribuzione oraria è passato, nel complesso generale, da 134,90 a 224,01 lire. L'aumento è, cioè, di due terzi. L'importo varia da 365,79 lire nel settore elettrico a 177,87 lire nel settore tessile.

Se si raffrontano, inoltre, con le debite cautele, questi indici con quelli dell'*Istituto Centrale di Statistica*, si osserva che, in linea generale, per quasi tutti i settori di industria, il guadagno medio nel periodo 1953-1959 è aumentato più di quanto si sia spostato il livello dei minimi contrattuali nello stesso settore.

Altra rilevazione dei guadagni medi, come abbiamo accennato, è quella condotta dall'I.N.A.I.L.

L'attività amministrativa, condotta da questo Istituto ai fini della liquidazione delle indennità o costituzione di rendite spettanti agli operai colpiti da infortunio, conduce al reperimento di dati statistici sui guadagni medi effettivi. Viene presa in considerazione la retribuzione giornaliera media — dei 15 giorni precedenti il sinistro nel caso che ne sia derivata inabilità temporanea, degli ultimi 12 mesi nei casi di morte o di inabilità permanente — percepita dagli operai.

La retribuzione considerata è costituita da tutti gli elementi che concorrono a formare la remunerazione media di una giornata di lavoro, esclusi gli assegni familiari e le indennità di caropane.

I dati vengono forniti annualmente, suddivisi per regioni e secondo dieci grandi gruppi di industrie.

Naturalmente questi dati, poiché si riferiscono agli operai infortunati, possono considerarsi non completamente rappresentativi della massa totale degli operai occupati.

In base a questa rilevazione, ad esempio, il guadagno medio giornaliero, risulterebbe aumentato dal 1948 al 1958 del 58%. L'aumento maggiore si avrebbe nel settore elettrico, il minore in quello del legno.

Altre rilevazioni sui salari di fatto vengono effettuate da altre diverse fonti con differenti finalità.

15. - Dati sul monte salari.

Altri dati concernenti il volume, l'importanza relativa e l'andamento della retribuzione del lavoro sono quelli del monte salari.

In questo campo si possono utilizzare sia i dati del Ministero del Lavoro sia quelli dell'I.N.A.I.L. È noto, comunque, che i dati del Ministero rappresentano un modesto decimale del volume globale dei salari, mentre quelli dell'I.N.A.I.L. si riferiscono alla generalità degli occupati. Sono dati che si affiancano, nello studio del fenomeno, a quelli dell'*Istituto Centrale di Statistica*, già ricordati nel quadro dei redditi da lavoro dipendente.

Sotto questo profilo di dati relativi al monte salari, per quanto concerne il *Ministero del Lavoro* e l'*I.N.A.I.L.*, esamineremo il settore dell'industria. E sarà di certo interesse osservare quanto una rilevazione parziale, come quella del *Ministero del Lavoro*, possa dare indicazioni sulla dinamica del fenomeno estremamente aderenti a quelle tratte dai dati *universali* dell'I.N.A.I.L.

Basterà osservare come una qualsiasi media operata sulle cifre ministeriali tra il 1948 ed il 1958 denunci un incremento superiore all'80%, e come, operando sui singoli settori (più indicativi e rappresentativi della dinamica generale), quali l'elettricità, gli alimentari, i vari, l'incremento risulti esattamente (tra il 1948 ed il 1958) intorno al 140% denunciato dalle cifre *universali* dell'I.N.A.I.L. (passando queste da 831 miliardi a 2015 miliardi l'aumento risulta infatti del 142%).

Si riportano qui di seguito nella Tab. 5 i dati relativi all'ammontare globale delle retribuzioni percepite dagli operai occupati negli stabilimenti industriali censiti dal *Ministero del Lavoro*, raffrontate negli anni 1948-53-58.

TABELLA 5.

AMMONTARE GLOBALE DELLE RETRIBUZIONI PERCEPITE
DAGLI OPERAI OCCUPATI NEGLI STABILIMENTI INDU-
STRIALI CENSITI DAL MINISTERO DEL LAVORO
NEL 1948 - 1953 - 1958.

Settori di industrie	1948		1953		1958	
	milioni di lire	percentuali sul totale	milioni di lire	percentuali sul totale	milioni di lire	percentuali sul totale
Estrattive	20.681	3,89	26.448	3,74	27.064	2,87
Alimentari	19.271	3,63	31.635	4,47	47.263	5,01
Tessili	137.615	25,91	151.062	21,34	157.866	16,74
Chimiche	36.360	6,85	52.470	7,41	79.109	8,39
Metalmeccaniche e mezzi di trasporto	223.630	42,10	307.330	43,42	436.908	46,33
Diverse	78.765	14,83	116.524	16,47	160.750	17,04
Elettricità	14.817	2,79	22.315	3,15	34.189	3,62
In complesso . . .	531.139	100,00	707.784	100,00	943.149	100,00

Fonte: Ministero del Lavoro.

Si riportano altresì nella Tab. 6 (pag. 64) i dati relativi all'ammontare globale delle retribuzioni corrisposte dai datori di lavoro agli operai assicurati contro gli infortuni.

TABELLA 6.

AMMONTARE GLOBALE DELLE RETRIBUZIONI CORRISPOSTE DAI DATORI DI LAVORO AGLI OPERAI ASSICURATI CONTRO GLI INFORTUNI (cifre assolute in milioni di lire).

Gruppi di industrie	1938		1948		1958	
	Cifre assolute	%	Cifre assolute	%	Cifre assolute	%
Alimenti, allevamento di animali, silvicoltura, industrie agricole, ecc. .	1.295	9,1	52.419	6,3	125.043	6,2
Chimica, carta, poligrafia, pelli e gomma	1.381	9,7	92.877	11,2	222.565	11,1
Edilizia, idraulica, strade, linee e affini (costruzione)	2.497	17,5	114.697	13,8	382.038	19,0
Elettricità, forza motrice, luce e acqua, freddo e calore (esercizio degli impianti)	418	2,9	27.993	3,4	85.585	4,2
Legno e affini	818	5,7	23.860	2,9	57.681	2,9
Metallurgia, lavori in metallo e meccanica . .	3.507	24,6	219.092	26,3	512.541	25,4
Mineraria e mineralurgia, ceramica e vetro	1.030	7,2	64.374	7,7	139.469	6,9
Tessile e vestiario	1.777	12,5	163.751	19,7	192.923	9,6
Trasporti e depositi	1.130	7,9	51.104	6,1	194.461	9,6
Varie	413	2,9	22.359	2,6	103.511	5,1
Tutte le industrie .	14.266	100,00	831.526	100,00	2.015.817	100,00

Fonte: I.N.A.I.L.

Questi dati « globali » soccorrono, fra l'altro, a meglio evidenziare settori che aumentano o diminuiscono la loro importanza rispetto al totale. È diminuita, ad esempio, dal 1948 al 1958 l'importanza del settore tessile mentre tutti gli altri settori hanno aumentato più o meno considerevolmente la loro importanza, in ispecie quello elettrico e quello metalmeccanico.

Come si vede, dunque, la documentazione statistica disponibile allo stato attuale presenta una notevole massa di dati in ordine ai livelli, alla dinamica e alla struttura delle retribuzioni, anche se essa

non rende sempre agevole il compito di trarne immediate considerazioni conclusive. Comunque, anche da materiale non sempre completo e coordinato, talune indicazioni di massima possono essere tratte.

A conclusione della nostra rassegna si può rilevare, ad esempio, che un certo « livellamento » o, come si dice, anche un certo accorciamento delle distanze, si è operato attraverso il tempo nel quadro delle retribuzioni di molte *qualifiche professionali*. Il fenomeno è stato caratteristico dell'ultimo trentennio in connessione con gli avvenimenti bellici che hanno dissestato la nostra economia ed altrettanto in connessione con il ritmo odierno del progresso sociale.

La distribuzione della massa di potere d'acquisto a disposizione dei lavoratori ha subito una modifica relativamente notevole. Si sono verificati sensibili spostamenti, in via proporzionale, dal settore privato a quello pubblico. In seno al settore privato spostamenti notevoli sono registrati dal settore agricolo a quello industriale ed a quelli terziari. In seno al settore industriale si verifica un rafforzamento relativo dei rami metalmeccanico, chimico, elettrico, ecc.

Questo quadro di massima, sia pur sinteticamente tracciato, permette di valutare più adeguatamente la situazione emersa, in ordine alle retribuzioni, dalle indagini svolte dalla Commissione d'inchiesta.

Si espongono ora i risultati dell'inchiesta nei vari settori a partire dal settore agricolo.

CAPITOLO III

LE RETRIBUZIONI NEL SETTORE AGRICOLO

Sommario: 16. - *Le retribuzioni nel settore agricolo.* 17. - *La situazione nelle province di:* a) *Vercelli.* 18. - b) *Cremona.* 19. - c) *Rovigo.* 20. - d) *Ferrara.* 21. - e) *Ravenna.* 22. - f) *Grosseto.* 23. - g) *Caserta.* 24. - h) *Sassari.* 25. - i) *Potenza.* 26. - l) *Foggia.* 27. - m) *Lecce.* 28. n) *Reggio Calabria.* 29. - o) *Catania.* 30. - *Considerazioni conclusive.*

16. - Le retribuzioni nel settore agricolo.

È necessario soffermarsi più ampiamente e riportare più dettagliatamente la documentazione raccolta sulle retribuzioni nel *settore agricolo* in considerazione della particolare complessità e gravità della situazione rilevata dall'inchiesta in questo campo.

In proposito occorre anzitutto considerare la composizione del campione per il *settore agricolo*, la situazione esistente in agricoltura in ordine alle retribuzioni all'epoca dell'inchiesta, e gli obiettivi di questa.

In agricoltura non era possibile assumere — come era stato fatto per gli altri settori — *l'impresa* come unità elementare da prendere in considerazione per formare il quadro su cui identificare il campione (1). Nella grande maggioranza delle province infatti prevale il bracciantato che non è legato ad una determinata azienda, ma distribuisce il suo lavoro nel corso dell'annata, a seconda delle richieste dei datori di lavoro, presso *impresе* agricole diverse. La Commissione d'inchiesta ha preferito, perciò, riferirsi prevalentemente al Comune che, nella grande maggioranza dei casi, è contemporaneamente

(1) v.: Vol. I delle *Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.*

il luogo di dimora e il mercato di collocamento di quasi tutta la manodopera agricola occasionale, saltuaria, giornaliera.

Il criterio adottato dalla Commissione, peraltro, pur escludendo dal quadro strutturale generale le unità aziendali, consentiva di reperirle, ed eventualmente di determinarle con scelta ragionata preventiva o mediante sorteggio sul posto, quando le condizioni e la struttura dell'agricoltura nelle varie località lo rendessero opportuno e soprattutto nelle province in cui fosse risultato prevalente il salariato fisso.

Il campione è stato limitato ad una dimensione sufficiente per rappresentare le condizioni del lavoro agricolo dipendente — salariati e braccianti — nelle zone dove codeste forme di lavoro assumono rilievo.

Nell'agricoltura le unità locali (aziende e comuni) presentano in molti casi produzioni almeno parzialmente simili, a differenza dell'industria in cui, passando da un ramo all'altro, si incontrano condizioni di lavoro del tutto diverse. Perciò l'indagine doveva soprattutto soffermarsi sulle difformità conseguenti agli ambienti economici e sociali delle diverse regioni.

Per procedere alla scelta delle province campione sono state suddistinte le province con prevalenza di salariati fissi — il 12% del totale — e quelle con prevalenza di braccianti (88%).

Scelta *Cremona* come provincia rappresentativa tipica dei salariati fissi e scelte come rappresentative dei braccianti *Catania*, *Reggio Calabria* e *Lecce* si sono prese in esame anche alcune province intermedie tra i due gruppi come *Vercelli*, *Ferrara*, *Ravenna*, *Rovigo*, *Grosseto*, *Caserta*, *Potenza*, *Foggia* e *Sassari*.

L'inchiesta nel settore agricolo si è svolta nel corso del 1956 e del 1957.

Va ricordato che nel 1956 è stato rinnovato — con sensibili aumenti di retribuzione — il *contratto nazionale* per i braccianti avventizi, che prevede una retribuzione oraria costituita dalla paga base, dall'indennità di contingenza e inoltre da un'indennità, denominata « terzo elemento ».

In sede di stipulazione di contratti provinciali sono state spesso introdotte condizioni migliorative rispetto a quelle previste dal *contratto nazionale*.

Un quadro indicativo di carattere generale dei salari contrattuali vigenti all'epoca dell'inchiesta, appare nella Tab. 7 (paghe giornaliera dei lavoratori avventizi dell'agricoltura per gli anni 1956-57), a pag. 68.

TABELLA 7.

**PAGHE GIORNALIERE DEI LAVORATORI AVVENTIZI
DELL'AGRICOLTURA PER GLI ANNI 1956 E 1957**

Province	Al 30 ottobre 1956	Al 30 ottobre 1957	Province	Al 30 ottobre 1956	Al 30 ottobre 1957
Alessandria . . .	1.296,—	1.328,—	Pistoia	1.063,—	1.107,—
Asti	1.024,—	1.119,92	Siena	1.148,—	1.188,—
Cuneo	1.045,60	1.198,80	Ancona	1.052,58	1.126,65
Novara	1.280,60	1.288,65	Ascoli Piceno . . .	907,—	927,—
Torino	1.154,80	1.225,20	Macerata	876,60	940,—
Vercelli	1.345,80	1.379,86	Pesaro Urbino . . .	1.024,—	1.061,65
Genova	1.273,10	1.302,80	Perugia	962,—	993,—
Imperia	1.441,80	1.569,75	Terni	816,—	835,50
La Spezia	—	993,—	Frosinone	—	879,50
Savona	1.126,40	1.192,80	Latina	862,28	905,36
Bergamo	1.334,90	1.401,60	Rieti	832,40	893,60
Brescia	1.273,20	1.300,40	Roma	1.116,—	1.141,—
Como	1.192,80	1.242,40	Viterbo	875,—	910,—
Cremona	1.315,20	1.344,—	Campobasso	849,20	910,64
Mantova	1.281,60	1.315,20	Chieti	848,85	907,63
Milano	1.570,08	1.602,72	L'Aquila	900,56	956,20
Pavia	—	1.398,40	Pescara	847,65	868,45
Sondrio	1.180,80	1.208,12	Teramo	781,30	809,—
Varese	1.268,—	1.309,60	Avellino	823,—	851,70
Belluno	1.083,60	1.102,—	Benevento	768,—	816,50
Padova	1.016,—	1.048,—	Caserta	909,52	940,72
Rovigo	997,60	1.017,60	Napoli	880,—	946,65
Treviso	889,44	932,40	Salerno	802,—	850,—
Udine	961,92	1.033,68	Bari	896,—	917,72
Venezia	1.080,—	1.104,—	Brindisi	1.160,—	1.242,80
Verona	996,—	1.020,—	Foggia	886,48	915,60
Vicenza	962,—	1.059,20	Lecce	919,44	1.005,76
Bolzano	974,44	1.057,25	Taranto	834,49	863,24
Trento	992,64	1.025,60	Matera	810,—	871,20
Gorizia	1.017,36	1.109,28	Potenza	759,68	788,—
Bologna	1.248,—	1.280,—	Catanzaro	752,—	809,—
Ferrara	1.170,—	1.198,80	Cosenza	780,—	780,—
Forlì	1.280,—	1.313,—	Reggio Calabria . .	789,20	857,84
Modena	1.240,—	1.272,—	Agrigento	795,—	823,64
Parma	1.376,—	1.408,—	Caltanissetta . . .	848,—	960,40
Piacenza	1.416,88	1.472,88	Catania	905,60	932,25
Ravenna	1.364,—	1.396,—	Enna	887,—	914,—
Reggio Emilia	1.240,80	1.272,—	Messina	796,16	868,05
Arezzo	1.130,—	1.167,—	Palermo	851,43	968,13
Firenze	1.150,—	1.188,—	Ragusa	860,—	997,66
Grosseto	1.146,—	1.183,—	Siracusa	1.112,—	1.150,—
Livorno	1.165,—	1.200,—	Trapani	700,—	939,70
Lucca	970,—	1.005,—	Cagliari	922,—	986,—
Massa Carrara	1.036,65	1.113,50	Nuoro	700,—	828,—
Pisa	1.118,—	1.155,—	Sassari	800,80	856,40

Fonte: Confederazione generale dell'agricoltura italiana.

Come può dedursi dalla tabella, sussiste un notevole divario tra le retribuzioni corrisposte nelle province settentrionali e quelle corrisposte nelle meridionali. Nel 1956 la provincia di *Milano* presenta la retribuzione più elevata dell'intero territorio nazionale (L. 1.570) mentre *Nuoro* presenta la più depressa (700 lire). Nel Nord in nessuna provincia la paga giornaliera scende al di sotto delle 900 lire. Nel Centro solo sei province (*Terni, Macerata, Frosinone, Latina, Viterbo* e *Rieti*) offrono retribuzioni inferiori alle 900 lire giornaliere.

Sensibili aumenti sono stati apportati ai salari giornalieri dei lavoratori avventizi nel corso del 1957 in parte per maggiorazione della scala mobile e in parte per aumenti salariali effettuati nelle varie province in occasione del rinnovo dei contratti collettivi provinciali di lavoro.

Anche nel 1957 la retribuzione più elevata fra tutte le province si ha in quella di *Milano*. La retribuzione media nelle 38 province del *Nord* è di lire 1.221. In genere le province lombarde, emiliane e gran parte delle piemontesi e liguri superano tale media mentre quelle venete sono al di sotto di essa. Nell'*Italia Centrale* la media è di lire 1.046. Nell'*Italia Meridionale* e nelle *Isole* la media è di 914 lire. Le province calabresi e lucane sono al di sotto di questa media.

Va notato però che, sempre nel 1957, proprio nell'*Italia Meridionale* e *Insulare*, soprattutto a causa del basso livello preesistente, si sono verificati i maggiori incrementi salariali. Sensibili aumenti sono stati inoltre apportati alle tariffe relative ai lavori speciali e stagionali.

Per quanto riguarda i salariati fissi le Tabelle 8 e 9 (pagg. 70 e 71) offrono rispettivamente un quadro, anche se incompleto, delle retribuzioni annue nel 1956 e 1957.

Il divario tra le retribuzioni delle province settentrionali e quelle delle province del *Mezzogiorno*, rimane ancora sensibile anche se è mitigato in certa misura da differenze nel costo della vita.

Anche per i salariati fissi si sono verificati in genere sensibili aumenti sia nei salari base sia nei compensi speciali (festività non godute, tredicesima mensilità, riposo compensativo, ecc.) per effetto e delle variazioni della scala mobile e per trattative sindacali in sede di rinnovo dei *contratti collettivi provinciali*.

Anche gli stipendi dei dirigenti e degli impiegati agricoli sono aumentati, sia per il movimento di scala mobile, sia per revisioni contrattuali.

TABELLA 8.

RETRIBUZIONI ANNUE DEI SALARIATI FISSI
DELL'AGRICOLTURA NEL 1956

Province	Qualifiche	Retribuzione diretta				Retribuzione indiretta		Totale
		Paga base	Indennità di contingenza	Altre indennità in denaro	Compensi in natura	13 ^a mensilità	Riposi e festività non godute	
Alessandria . .	Bergamino	103.000	(a)	53.280	201.695	19.088	114.340	491.403
Torino . . .	Boaro	142.130	(a)	35.040	130.630	25.196	10.320	373.348
Bergamo . . .	Mungitore	45.000	124.717	16.400	135.725	27.000	104.240	453.082
Brescia . . .	Salariato generico	46.530	134.557	9.900	219.895	18.400	14.100	443.382
Cremona . . .	Bergamino	65.340	142.250	18.400	115.050	28.240	34.631	404.091
Mantova . . .	Salariato fisso	44.897	141.744	—	196.536	16.800	18.676	418.653
Milano . . .	Mungitore	87.000	195.130	—	96.940	31.600	96.689	507.359
Varese . . .	Salariato generico	24.570	241.697	—	93.134	29.950	—	389.351
Venezia . . .	Salariato fisso	102.880	(a)	10.000	187.360	16.000	37.944	354.184
Vicenza . . .	Salariato fisso	124.738	(a)	4.200	159.695	13.440	26.880	328.953
Trento . . .	Salariato fisso	251.004	(a)	6.000	54.000	16.000	9.000	336.004
Ferrara . . .	Boaro, manzolaio e cavallante	233.220	(a)	17.900	65.875	24.128	21.199	362.322
Forlì (comune di pianura) . .	Salariato fisso	201.660	(a)	20.477	92.600	24.565	64.310	403.612
Modena . . .	Boaro e cavallante	194.158	(a)	—	177.030	19.040	9.520	399.748
Modena . . .	Salariato di campagna	177.113	(a)	—	168.390	18.672	8.800	372.975
Parma . . .	Salariato	167.525	(a)	—	128.300	23.127	67.983	386.935
Piacenza . . .	Salariato fisso	216.864	(a)	14.755	120.988	28.377	94.352	475.336
Reggio Emilia .	Salariato fisso	106.934	(a)	12.000	182.078	24.000	—	325.012
Pistoia . . .	Salariato fisso	273.984	(a)	—	—	14.926	—	288.910
Lucca . . .	Salariato fisso	60.888	164.808	3.615	—	12.291	69.408	311.010
Perugia . . .	Salariato fisso	231.456	(a)	—	—	12.160	22.800	266.416
Rieti	Fatutto	201.615	(a)	—	39.360	13.124	—	254.099
Viterbo . . .	Fatutto	169.368	(a)	—	44.700	15.452	—	229.520
Campobasso .	Fatutto	45.600	201.360	18.000	69.780	18.224	—	352.964
Salerno . . .	Massaro	98.496	(a)	—	176.300	10.532	—	285.328
Bari	Massaro di pecore	110.880	97.133	—	48.000	10.667	12.334	279.014
Matera . . .	Boaro	225.989	(a)	—	—	11.584	8.688	246.261
Cagliari (I Zona)	Salariato fisso	287.664	(a)	—	—	11.500	7.816	306.980

(a) Compresa nella paga base.
 Fonti: Elaborazione dell'Istituto Nazionale di Economia agraria.

TABELLA 9.

RETRIBUZIONI ANNUE DEI SALARIATI FISSI
DELL'AGRICOLTURA NEL 1957

Province	Qualifiche	Retribuzione diretta				Retribuzione indiretta		Totale
		Paga base	Indennità di contingenza	Altre indennità in denaro	Compensi in natura	13 ^a mensilità	Riposi e festività non godute	
Novara . . .	Mungitore capo	463.036	(a)	7.000	—	—	31.026	501.062
Torino . . .	Boaro	359.786	(a)	35.040	—	—	—	394.826
Vercelli . . .	Mungitore	448.126	(a)	—	—	—	24.848	472.974
Bergamo . . .	Salariato comune	99.500	142.500	12.464	76.700	29.200	18.800	379.164
Mantova (zona di Gonzaga) . . .	Salariato fisso	44.897	147.600	10.000	192.350	21.072	32.925	448.874
Mantova (zona di Ostiglia) . . .	Salariato fisso	44.897	147.600	10.000	185.516	20.720	32.375	441.108
Mantova (zona di Castiglione delle Stiviere) . . .	Salariato fisso	46.388	147.600	10.000	148.279	18.752	31.644	402.663
Milano . . .	Mungitore	87.000	596.212	—	97.812	32.600	23.472	837.096
Parma . . .	Salariato fisso	215.784	(a)	—	145.086	24.676	27.463	413.009
Reggio Emilia . . .	Salariato fisso	111.794	(a)	19.200	185.138	25.000	24.300	365.432
Treviso . . .	Salariato fisso	256.660	(a)	—	—	13.120	9.840	279.620
Treviso . . .	Boaro e cavallante	272.310	(a)	—	—	13.920	26.100	312.330
Venezia . . .	Salariato fisso	363.080	(a)	—	—	18.560	51.040	432.680
Vicenza . . .	Salariato fisso	170.302	(a)	—	119.902	13.616	27.232	331.052
Ancona . . .	Boaro	309.096	(a)	—	—	13.728	23.166	345.990
Macerata . . .	Fatutto	265.392	(a)	10.950	—	11.792	19.899	308.033
Pesaro . . .	Salariato fisso	282.180	(a)	—	—	12.528	21.141	315.849
Perugia . . .	Salariato fisso	233.928	(a)	—	—	12.980	20.768	267.676
Terni . . .	Salariato fisso	186.060	(a)	—	—	10.320	16.512	212.892

(a) Compresa nella paga base.
 Fonti: Elaborazione dell'Istituto Nazionale di Economia agraria.

Per il settore agricolo gli obiettivi dell'indagine per quanto concerne le retribuzioni miravano a stabilire il trattamento retributivo dei due principali gruppi di lavoratori della terra: i salariati fissi e i braccianti.

a) *Salariati fissi*. — Il patto collettivo nazionale del 31 luglio 1951 all'art. 2 definisce salariato fisso « il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per

tutta la durata del rapporto presso la *stessa azienda* agricola dove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente a norma dei *contratti collettivi provinciali* e delle consuetudini locali ».

L'art. 15 stabilisce che gli elementi che compongono la retribuzione sono: la paga base, la contingenza, i generi in natura, quando siano corrisposti per patto o per consuetudine.

Nei questionari predisposti per l'indagine, un primo gruppo di quesiti riguardava i salariati fissi, per i quali occorreva anzitutto precisare l'ammontare della retribuzione percepita abitualmente, gli elementi di cui era composta (denaro, generi in natura, compensi vari), l'eventuale corresponsione dell'indennità di caropane e la misura di essa, la corresponsione eventuale di aumenti di merito, gratifiche e premi straordinari.

Si chiedeva in secondo luogo di precisare le modalità di corresponsione della retribuzione, e cioè se essa venisse consegnata nella « busta paga », come stabilito dalla *legge*, ove non fosse in vigore il libretto di lavoro, se fossero tenute in regola le registrazioni sul libretto contrattuale di lavoro (là dove contrattualmente fosse così stabilito) e se fossero regolati i conti feriali a chiusura dell'annata agricola.

Si chiedeva poi di conoscere alcune modalità essenziali della prestazione di lavoro e cioè con quali mansioni e con quale qualifica il lavoratore fosse entrato nell'*azienda*, se avesse mantenuto tali mansioni, se la qualifica corrispondesse alle mansioni esplicate, se il lavoratore fosse stato assunto con contratto biennale e a quali condizioni, se il contratto biennale fosse stato rinnovato regolarmente e per quante volte, se si effettuassero pattuizioni private al di fuori del *contratto collettivo* e se queste fossero verbali o scritte.

Occorreva quindi accertare se il salariato fisso fosse obbligato in certi periodi dell'anno a pernottare nei luoghi di lavoro perché dimorante assai lontano dall'*azienda*, per quanto tempo e con quale trattamento, se gli venissero corrisposte diarie, vitto, ecc., ed in quali ambienti pernottasse, se gli venissero corrisposti regolarmente la tredicesima mensilità ed altri compensi previsti dal contratto di lavoro anche in caso di malattia o infortunio e se il datore di lavoro avesse regolarmente applicato al salario o alla paga i periodici scatti di *scala mobile*.

Infine si trattava di verificare se il salariato in determinati periodi lavorasse a cottimo, individuale o collettivo e, nel caso, se le tariffe

ed i tempi di cottimo fossero generalmente tali da assicurare il guadagno previsto dal contratto collettivo: in caso contrario occorreva accertare se venisse garantita la retribuzione minima contrattuale. Altri accertamenti da compiere riguardavano le prescritte maggiorazioni per ore di straordinario e il numero di animali da custodire secondo il contratto collettivo.

b) *Braccianti*. — L'art. 2 del *contratto collettivo* di lavoro 11 maggio 1950 definisce *braccianti avventizi* « quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o, comunque, a fine settimana ». Elementi che formano la retribuzione oraria sono la paga base e la contingenza. Inoltre al lavoratore compete un'indennità in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. e di cui egli non può beneficiare perché propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

In ordine ai *braccianti* la tematica dell'indagine prevedeva particolari quesiti concernenti la retribuzione.

Si trattava anzitutto di accertare l'ammontare della retribuzione, il numero delle giornate lavorative annuali, se il salario venisse consegnato in « busta paga », se fosse superiore al minimo contrattuale, se venissero corrisposte prestazioni in natura e, nel caso, se per contratto o per liberalità e in che misura e qualità. Si trattava di conoscere se il *bracciante* fosse obbligato in certi periodi dell'anno a pernottare nei luoghi di lavoro, per quanto tempo, con quale trattamento, se gli venissero corrisposte diarie, vitto, ecc., oltre il trattamento salariale.

Occorreva inoltre accertare quale *contratto collettivo* applicassero i datori di lavoro, quale conoscenza ne avesse il lavoratore, l'esistenza di eventuali pattuizioni private al di fuori del *contratto collettivo*, se il lavoratore coltivasse terreni in compartecipazione (limitatamente a determinati prodotti come barbabietole, pomodori, ortaggi, canapa, granoturco, ecc.) e quali fossero gli apporti del datore di lavoro e del lavoratore alle predette colture, nonché in quale misura o percentuale fosse fissata la ripartizione dei prodotti.

Occorreva conoscere se il tempo impiegato nella compartecipazione gli assicurasse una remunerazione giornaliera pari a quella che avrebbe potuto percepire lavorando a giornata presso terzi, se ricevesse acconti, se gli fosse assicurato un minimo di produzione, in quale

misura concorressero i familiari del lavoratore alle lavorazioni in compartecipazione, se i datori di lavoro applicassero alla paga giornaliera i periodici scatti di *scala mobile*, se il *bracciante* in determinati periodi lavorasse a cottimo individuale o collettivo, se le tariffe e i tempi di cottimo fossero generalmente tali da assicurare il guadagno previsto dal *contratto collettivo* e se venisse comunque garantita la retribuzione minima contrattuale.

Altri argomenti oggetto di particolari verifiche erano: l'eventuale corresponsione delle prescritte maggiorazioni per le ore di lavoro straordinario, notturno e festivo, il numero delle *aziende* per le quali il *bracciante* avesse lavorato nel corso dell'annata precedente, il numero globale delle giornate.

Questa la tematica concernente le indagini sulle retribuzioni nel settore agricolo.

Si espongono ora i risultati raggiunti attraverso le indagini dirette, facendoli precedere da una dettagliata esposizione di alcune delle più significative dichiarazioni, tratte dalla copiosa documentazione raccolta durante gli interrogatori, cominciando dalle zone settentrionali per scendere verso le meridionali, e formulando infine delle considerazioni conclusive.

Prima peraltro di esporre i risultati dell'indagine diretta, è opportuno avvertire che si sono volute riportare imparzialmente dichiarazioni contenenti notizie anche incomplete e valutazioni anche molto opinabili, perché si sono considerate rappresentative o indicative di particolari situazioni o atteggiamenti, la cui conoscenza è stata ritenuta utile ai fini dell'indagine, la quale tendeva a dare, come si è detto, non una misurazione quantitativa, ma una rappresentazione qualitativa delle situazioni, nei loro vari aspetti, ivi comprendendo anche gli stati d'animo, giustificati o no, degli interessati.

È chiaro, ad esempio, che le indicazioni sui guadagni annui non hanno valore definito se non rapportate ai tempi di lavoro e ad altre condizioni non sempre specificate nelle interviste. È chiaro che taluni altri argomenti prospettati, come quelli del reddito della famiglia, richiederebbero, per precise conclusioni, assoluta completezza di dati (che solo una specifica indagine tecnica può fornire), concernenti il costo della vita *in loco*, che può essere superiore o inferiore alle medie nazionali e regionali, la disponibilità di servizi sociali, ecc.

Dall'esame delle risultanze delle indagini dirette nel settore agricolo si desumerà quali e quante difficoltà presenti, in questo campo,

una misurazione puramente quantitativa della situazione retributiva, a causa dell'estrema varietà delle situazioni e come risulti più efficace un esame globale del fenomeno retributivo ai fini di un più chiaro accertamento delle condizioni di vita dei lavoratori agricoli.

È chiaro, altresì, che talune valutazioni riportate, soprattutto quelle delle *organizzazioni sindacali*, possono rispecchiare determinate impostazioni ideologiche o di pura difesa di interessi di gruppo, ma esse sono state fedelmente registrate, perché utili a comporre un quadro delle opinioni correnti nelle campagne italiane.

17. - La situazione nelle province di: a) Vercelli.

In provincia di *Vercelli* sono state anzitutto sentite le *organizzazioni sindacali*.

In ordine ai problemi dei *lavoratori agricoli della provincia*, la *Camera del lavoro* e la *Federbraccianti*, dopo aver rilevato che i salariati fissi, nel vercellese risicolo, si aggirano sui 2.650, appartenenti a circa 2.000 famiglie, per un complesso di circa 7.000 membri, ai quali sono da aggiungere anche quelli delle famiglie dei *braccianti avventizi* che risiedono nelle cascine per un totale di circa 9.000 persone, osservano che questi lavoratori sono pressoché tutti nullatenenti. Benché nel dopoguerra essi abbiano conquistato posizioni contrattuali di gran lunga migliori di quelle del periodo fascista, le loro condizioni rimangono ancora precarie. In particolare si osserva che l'indennità di contingenza, in provincia di *Vercelli*, è inferiore a quella corrisposta a *Pavia, Novara e Milano*. Le retribuzioni dei lavoratori agricoli sono le più basse di qualsiasi altro settore di produzione.

Il salario, che gli avventizi agricoli percepiscono per la maggior parte dell'anno, supera appena le 1.000 lire giornaliere tra paga base e contingenza. Anche se le retribuzioni previste per i lavori stagionali sono superiori a questo livello, occorre osservare che tali lavori sono particolarmente malsani e faticosi e di durata molto limitata (giorni 30 per la monda, giorni 18 per il taglio).

Scarso è il numero di giornate lavorative che i *braccianti* possono effettuare presso le *imprese agricole* della zona. Di conseguenza molti di essi coltivano anche direttamente, in affitto, un piccolo appezzamento.

Per avere idea della *variabilità dei salari agricoli in relazione al tipo di lavoro svolto* meritano attenzione i seguenti dati forniti dalla

Associazione agricoltori di Vercelli in ordine alle tariffe contrattuali vigenti nella provincia:

« *Salariati fissi:*

Mungitori: L. 463.973 annue oltre: casa, orto, porcile, pollaio ed un litro di latte al giorno.

Cavallanti: L. 404.643 annue oltre: casa, orto, porcile e pollaio.

Braccianti avventizi: per 8 ore lavorative - tariffa netta:

I Gruppo: Uomini	L. 1.359,50	Donne:	L. 1.111,50
II Gruppo: »	L. 1.324,	»	L. 1.031.
III Gruppo: »	L. 1.360,50	»	L. 1.014.

Mietitura cereali estivi: per 8 ore lavorative - tariffa netta:

Locali:

Uomini L. 1.506 + L. 55 minestra + L. 25 caropane + 1 Kg. riso.

Donne L. 1.482,50 + L. 55 minestra + L. 15 caropane + 1 Kg. riso.

Forestieri:

Uomini L. 1.366 + vitto + viaggio + 1 Kg. di riso bianco.

Donne L. 1.342,50 + vitto + viaggio + 1 Kg. di riso bianco.

Monda e trapianto riso: per 8 ore lavorative - tariffa netta:

Locali:

Uomini L. 1.252 + 55 minestra + 25 caropane + 1 Kg. di riso bianco.

Donne L. 1.258 + 55 minestra + 15 caropane + 1 Kg. di riso bianco.

Forestieri:

Uomini L. 1.184 + vitto + viaggio + 1 Kg. di riso bianco.

Donne L. 1.190 + vitto + viaggio + 1 Kg. di riso bianco.

Raccolta riso: per 8 ore lavorative - tariffa netta:

Taglio e legatura:

Locali e Forestieri:

Uomini L. 1.805,50 + 55 + 25 = L. 1.885,50 — L. 1.680,50 vitto e viaggi.

Donne L. 1.390,50 + 55 + 15 = L. 1.460,50 — L. 1.281,50 vitto e viaggi ».

Le indagini dirette hanno riguardato quattro Comuni della provincia. In ordine ai livelli retributivi sono emersi questi risultati.

Nel primo Comune vengono visitate due aziende. I *salariati fissi* percepiscono da 20 a 25.000 lire mensili più generi in natura (nel giorno di San Martino viene effettuato il conguaglio).

Nel secondo Comune vengono visitate tre aziende: i *salariati fissi* percepiscono 25.000 lire al mese, più generi in natura; i *braccianti* 1.300 lire giornaliere.

Nel terzo Comune i *salariati fissi* percepiscono 20-25.000 lire; i *braccianti* 1.300 (uomini) e 1.100 (donne).

Nel quarto Comune i *salariati fissi* percepiscono da 20 a 25.000 lire al mese (un falegname 28.000) e i *braccianti* 1.300.

Scarse le lamentele raccolte; esse comunque riguardano i livelli retributivi, ritenuti troppo bassi, l'orario di lavoro e il carico di bestiame.

18. - b) Cremona.

A Cremona vengono interrogati il dirigente dell'*Ufficio provinciale del Lavoro* e gli esponenti delle *associazioni sindacali* locali.

Circa l'osservanza dei *contratti collettivi* per quanto riguarda la retribuzione, il direttore dell'*Ufficio provinciale del Lavoro* dichiara, tra l'altro, che, nel complesso, i contratti di lavoro in agricoltura sono osservati. Il numero delle controversie individuali e plurime discusse presso l'*Ufficio del Lavoro* negli ultimi due anni (442 nel 1954 e 526 nel 1955) è di assai lieve entità se lo si confronta con il numero dei lavoratori occupati in agricoltura (circa 32 mila unità). Comunque, le controversie che l'*Ufficio* ha portato a conclusione hanno permesso il recupero di L. 7.029.176 nel 1954 e L. 9.445.000 nel 1955.

Dai colloqui con le *organizzazioni sindacali* emergono i problemi più sentiti dai lavoratori della zona, in prevalenza, come si è già detto, *salariati fissi*. Si tratta di problemi concernenti non solo la retribuzione, ma altri con essa connessi come gli orari di lavoro, il lavoro notturno e festivo, le qualifiche, il trattamento delle lavoratrici.

Lamentele circa il *lavoro festivo e notturno e l'orario di lavoro* emergono dal colloquio con i dirigenti della *Camera del Lavoro* (C.G.I.L.) di Cremona, i quali rilevano che « alcuni specializzati, come bergamini, cavallanti, capi cavallanti, sono costretti, a norma di contratto, a prestare lavoro nei giorni festivi e lavoro notturno (come mungitori), senza maggiorazione di paga ».

Circa il problema delle *retribuzioni in natura* i rappresentanti della *Camera del Lavoro* (C.G.I.L.) di Cremona, tra l'altro, dichiarano che questo modo di retribuire « porta determinati svantaggi in campo economico seguiti da una serie di situazioni che vengono a sminuire il valore del salario reale. Per quanto riguarda il frumento che deve

essere consegnato al contadino, il contratto di lavoro dice che deve essere buono, secco, mercantile, e invece il datore di lavoro cerca di dare la parte meno secca. Da qui nascono le discussioni. Questa situazione del compenso a mezzo dei generi in natura, porta a discussioni a fine anno, alla chiusura dei conti, perché il lavoratore agricolo pensa di percepire un tanto e invece trova che ci sono decurtazioni che non si aspettava e ne seguono discussioni. Questa forma di salario, inoltre, impedisce in pratica al lavoratore di avere e di godere completamente di un suo diritto, cioè di avere alla fine di ogni scadenza il denaro che ha guadagnato prima. Praticamente la parte di salario in natura gli viene corrisposta solo alla fine dell'anno. Durante tutto l'anno, il lavoratore riceve soltanto dalle 7 alle 8 mila lire ogni 15 giorni e con queste non può assolutamente far fronte a tutte le esigenze più urgenti. Poi, quando viene la chiusura dei conti, emergono le altre necessità non potute soddisfare prima. Se il lavoratore vende il granoturco ci rimette dalle 5 alle 8 mila lire e la stessa cosa vale per il frumento, appunto perché, trovandosi nella necessità di realizzare, egli vende anche ad un prezzo inferiore al valore reale. Una possibile soluzione sarebbe quella di diminuire la parte del salario in natura, trasformandola in denaro ».

Gli stessi dirigenti lamentano poi la inadeguata regolamentazione contrattuale della compartecipazione, largamente applicata in provincia per la coltivazione del granoturco ed in misura minore per la barbabietola e le viti.

Nei riguardi delle *indennità di qualifica* così si esprime la stessa *Camera del Lavoro*: « In questo campo occorre eliminare un equivoco contrattuale. La indennità di qualifica corrisposta a queste categorie non può essere considerata elemento compensativo per una maggiore quantità di lavoro prestato, come avviene attualmente, bensì come riconoscimento della specializzazione e della maggiore responsabilità. Questo è un principio acquisito in tutti i contratti di lavoro ed è il solo sindacalmente corretto. Nel settore agricolo della nostra provincia, invece, questo principio non è stato ancora sancito contrattualmente, per cui si ha che le varie categorie specializzate sono costrette a prestare quotidianamente, nei giorni festivi e in parte della notte (mungitori), una determinata quantità di lavoro gratuito, sottoponendosi ad una specie di servitù feudale. Queste categorie beneficiano infatti solo di una inadeguata indennità di qualifica annua (L. 18.400 per i bergamini, L. 14.500 per i cavallanti, ecc.) la quale è considerata compensativa anche di tutto il maggior lavoro ad esse richiesto. A titolo di

esempio: un cavallante compie, come minimo, un'ora e mezzo di lavoro straordinario al giorno in più del lavoro compiuto dal salariato comune. In un anno egli fornisce quindi un maggior lavoro valutabile dalle 400 alle 450 ore senza percepire nulla. È questo un lavoro completamente gratuito, se si considera appunto che le 14.500 lire annue di indennità di qualifica costituiscono solo il compenso per la specializzazione e la maggiore responsabilità ».

Nei riguardi della *retribuzione*, la C.I.S.L. di *Cremona* precisa nei seguenti termini il trattamento dei *salariati* e degli *avventizi* per l'annata 1954-1955: « il *salariato* percepisce: paga base 62.140; contingenza 133.485; 13^a mensilità 25.889. In totale come salario in denaro percepisce 221.514 lire. Il salario in natura può essere valutato in 115.050 lire con un complessivo totale di 336.564. A ciò vanno aggiunti gli assegni familiari: per due figli 36.000 lire, per la moglie 15.000, totale annuo L. 387.564.

Il *bracciante*, con un massimo di 220 giorni, lavorando in media 7 ore e mezzo al giorno, percepisce di salario 260.636 lire, di assegni per due figli 26.400, di assegni per la moglie 11.000, in totale 298.036.

La differenza di paga tra i due lavoratori è perciò di 89.528 lire.

Nei riguardi, in particolare, della *retribuzione delle lavoratrici agricole* la C.I.S.L. di *Cremona* osserva che « nei lavori che la *donna* è chiamata a svolgere durante l'anno, come i lavori di compartecipazione quali la raccolta del frumento, granoturco, ecc., essa non è retribuita se non con generi in natura e perde così la possibilità di aver diritto alla pensione ».

Tale problema viene posto ai rappresentanti dell'*Associazione Agricoltori ed Affittuari* di *Cremona*, i quali fanno al riguardo le seguenti precisazioni: « la compartecipazione avviene tra la parte padronale e l'interessato; il compartecipante concorda in nome proprio; però da solo non potrebbe adempiere tutti i lavori previsti e ricorre all'aiuto della moglie e di tutti i familiari. Avviene, così, che il salariato fisso assume la figura di datore di lavoro nei confronti dei suoi familiari, per cui questi ultimi perdono i benefici assicurativi. Nei tempi passati il *contratto collettivo* di lavoro prevedeva la corresponsione di una quota fissa di salario e la concessione di una determinata superficie per lavori di compartecipazione, che variava da 6 a 12 pertiche cremonesi per il granoturco, con divisione al terzo. Nel dopoguerra la situazione contrattuale è stata radicalmente mutata per volontà delle organizzazioni dei lavoratori, le quali hanno ottenuto l'eliminazione dal *contratto collettivo* della compartecipazione del granoturco, con l'obbligo della

corresponsione al lavoratore di una quota fissa di derrata secca (q.li 12 di granturco e q.li 7 di frumento), riconoscendo al lavoratore la possibilità di richiedere la compartecipazione all'agricoltore che la poteva concedere a sua discrezione e per la superficie che avesse disponibile. È ovvio quindi che, eliminata la compartecipazione dal contratto di salariato, cadesse anche il principio dell'assicurazione delle donne che partecipavano al lavoro in aiuto al familiare salariato. Avvenne contemporaneamente anche il graduale abbandono della compartecipazione nell'allevamento del baco da seta e nella coltivazione di piante tessili, mentre la nuova tecnica della coltivazione del granturco permette solo eccezionalmente l'impiego della manodopera femminile. Non si può quindi imputare al datore di lavoro se l'abolizione della tradizionale forma di compartecipazione ha portato alla conseguenza che la manodopera femminile non goda dell'assicurazione previdenziale, pur usufruendo di tutti i benefici provenienti dalle prestazioni previste dall'accordo sindacale *extra legem*. Nella nuova situazione, pertanto, è impossibile ripristinare il vecchio sistema, in quanto superato dalle attuali esigenze ».

Successivamente ai colloqui con le *organizzazioni sindacali* e con l'*Ufficio del Lavoro* si è proceduto alla visita di alcune cascine ed a colloqui con i lavoratori.

Per quanto attiene ai *livelli salariali*, i lavoratori dichiarano di ricevere le paghe contrattuali anche se le giudicano insufficienti. Tale rilievo ricorre in quasi tutti i colloqui. I salariati fissi percepiscono fra trattamento in danaro ed in natura sulle 25.000 mensili, i braccianti sulle 1.350 lire giornaliere (media 220 circa giornate all'anno).

Emergono dai colloqui lagnanze circa gli *orari di lavoro* ritenuti troppo gravosi e circa gli *assegni familiari*, ritenuti troppo bassi specie nei confronti di quelli dell'industria.

19. - c) Rovigo.

In provincia di *Rovigo* la Delegazione ha ascoltato anzitutto il dirigente dell'*Ufficio del Lavoro*, il quale, circa i *tipi di contratto* e la *situazione delle retribuzioni*, dopo aver affermato che il trattamento salariale dei *braccianti avventizi, obbligati e salariati* praticato in provincia è inferiore a quello praticato in altre province, ha dichiarato:

« Nella provincia trovano applicazione o sono previste le seguenti forme di interessenza e compartecipazione: la mezzadria classica, la

colonia parziaria, la cointeressenza per la coltivazione delle piante sar-chiate e del riso, la compartecipazione facoltativa del frumento. La mezzadria vera e propria è poco diffusa. Anche la colonia parziaria non ha avuto fino ad ora una larga diffusione. Questa forma di condu-zione tende peraltro a diffondersi di anno in anno specie perché si presta a nascondere rapporti di tutt'altra natura che danno modo ai conduttori di sottrarsi all'imponibile di mano d'opera ed a beneficiare di un minor gravame di contributi. Infatti molto spesso pur trovandosi di fronte a contratti formalmente regolari si riesce ad appurare che sostanzialmente le condizioni di fatto sono quelle praticate per la cointeressenza ».

La Delegazione ha quindi interrogato datori di lavoro e lavoratori di diverse *aziende*. Si riportano a titolo di esempio stralci di colloquio per le parti interessanti le *retribuzioni*.

1^a azienda

Proprietario: « Applico il contratto e facciamo dei cottimi fra noi e gli *operai*; se abbiamo da falciare propongo loro un tanto e mi ac-cordo direttamente ».

1^o *Lavoratore*: « Devo curare il governo di 14 cavalli; si lavora mol-to, più di otto ore al giorno, senza straordinari e la paga è sempre quella, il contratto non è applicato in ragione al lavoro che si fa ».

2^o *Lavoratore*: « Il salario ci viene consegnato in mano, non in una busta paga; si lavora anche alla domenica, non ho fatto mai le ferie, il riposo compensativo ci viene corrisposto in danaro ».

3^o *Lavoratore*: « La paga che percepisco è quella che prescrive il contratto; prendo cinquemila lire alla settimana ».

4^o *Lavoratore*: « La paga che ricevo è quella che prescrive il contratto ».

5^o *Lavoratore*: « D'estate ricevo 950 lire al giorno e d'inverno dalle 600 alle 700 lire al giorno. Lo straordinario non l'ho mai fatto. La paga mi viene data in mano unita a un bigliettino ».

2^a azienda

Proprietario: « Mi attengo al minimo, non vado al di sopra, mi attengo al contratto come tutti gli altri. In media gli *operai* vengono a percepire 110-130 mila lire per ogni capo famiglia all'anno ».

1° *Lavoratore*: « Il lavoro è molto e la retribuzione è bassa, bisogna stare zitti, perché altrimenti si viene licenziati. La paga non viene consegnata nella busta, ma in mano da un contabile ».

2° *Lavoratore*: « La paga che percepisco non è adeguata al lavoro che compio; per le ferie e il riposo compensativo ho dovuto concludere una specie di *forfait* di circa 30 mila lire date le nostre condizioni familiari; se la paga fosse sufficiente potremmo vivere in condizioni migliori ».

3° *Lavoratore*: « Le ferie non mi sono pagate completamente dato che mi hanno corrisposto sulle 20 mila lire invece di 40-45 ».

4° *Lavoratore*: « Da 22 anni lavoro nella stessa *azienda*, ora come salariato con mansioni di meccanico, e ricevo la paga da salariato anziché da specializzato, solo qualche volta qualcosa di più. Non mi lamento del mio datore di lavoro con il quale sono in buoni rapporti ».

5° *Lavoratore*: « Il lavoro è molto e la retribuzione è bassa. Non mi viene consegnata la busta paga ».

6° *Lavoratore*: « La paga che percepisco non è adeguata al lavoro che compio ».

3^a azienda

Proprietario: « L'*azienda* è sempre in *deficit*, non si può chiudere né vendere ».

1° *Lavoratore*: « Il contratto viene applicato da parte del padrone e non ho niente da lamentare ».

2° *Lavoratore*: « Governo cinque cavalli; il contratto di lavoro viene applicato, le ferie e il riposo compensativo mi vengono pagate con 25-26 mila lire alla fine dell'anno, le domeniche che non lavoro sono poche ».

4^a azienda

Proprietario: « Il contratto è applicato in pieno senza varianti. Per quanto riguarda i bovini, come trattamento noi diamo in più: la luce, due lire per ogni litro di latte che mungono, due litri di latte ogni famiglia, due vestiti all'anno, tute blu per la stalla o la stoffa perché se le confezionino ».

1° *Lavoratore*: « Riposo compensativo e ferie mi vengono corrisposte in denaro ».

2° *Lavoratore*: « Sono pagato a tariffa oraria in base alla tabella con lire 140,30 all'ora ».

3° *Lavoratore*: « Ho in custodia, con mio figlio, 30 capi di bestiame; io sono addetto al governo della stalla e alla mungitura. Per le ferie, le feste lavorative, ecc., ho ricevuto 48 mila lire. La paga non viene data in busta paga ».

4° *Lavoratore*: « L'orario del mio lavoro è di otto ore all'estate e di 6-7 l'inverno e la paga oraria è di L. 120,50. La scala mobile non viene applicata ».

5° *Lavoratore*: « Lavoro nell'azienda da 12 anni; ora con la qualifica di trattorista sono pagato alla tariffa oraria prevista dal contratto (lire 140,30) ».

6° *Lavoratore*: « I generi in natura che mi vengono dati sono scadenti: i fagioli bacati, il grano quello che si dovrebbe dare alle bestie ».

7° *Lavoratore*: « L'orario di lavoro è di otto ore durante l'estate e di 6-7 durante l'inverno e la paga oraria è di L. 120,50 ».

Nei colloqui con i lavoratori delle altre *aziende* visitate vengono raccolte numerose dichiarazioni concernenti la corretta osservanza dei contratti da parte dei datori di lavoro, salvo qualche lagnanza per *mancato compenso per lavoro straordinario e festivo*, e la corrispondenza della *retribuzione senza busta paga*.

Nelle *aziende* visitate nei vari Comuni della provincia si riscontrano per i *salariati fissi* compensi in danaro da 20 a 11.000 lire mensili più generi in natura. Per i *braccianti* salari giornalieri d'inverno di 600-700 lire, d'estate di 950 in un Comune. In altri Comuni i salari si aggirano sulle 1.000-1.100 giornaliere, salvo per gli specialisti: un trattorista percepisce da 1.200 a 1.800 lire al giorno.

20. - d) Ferrara.

Sono stati interrogati i dirigenti dell'*Ufficio del Lavoro* e gli esponenti delle *associazioni sindacali*, che si sono soffermati in modo particolare sui problemi del *lavoro festivo, straordinario, delle indennità*

speciali e di anzianità, delle quote di riparto e dei minimi garantiti per i compartecipanti, del rispetto dei minimi contrattuali, della retribuzione in natura. Un'attenzione particolare è stata dedicata dalla Delegazione alla compartecipazione in collettivo.

L'Ufficio del Lavoro di Ferrara dichiara che le cause prevalenti delle controversie trattate (che illuminano circa gli aspetti più discussi della situazione retributiva) sono nell'ordine: mancato pagamento festività per i salariati fissi; mancato pagamento indennità speciali per i salariati fissi; mancato pagamento indennità di anzianità per i salariati fissi; mancato pagamento lavoro straordinario per i salariati fissi; quote di riparto per i compartecipanti; minimi garantiti per i compartecipanti; indennità varie e liquidazione indennità di anzianità per gli impiegati agricoli; chiusura e liquidazione dei conti colonici per i mezzadri.

Le controversie individuali di lavoro sorgono con maggiore frequenza per la dubbia interpretazione dei *contratti sindacali* ed in dipendenza di particolari situazioni locali che non rispecchiano sempre la situazione generale della provincia.

Notizie di particolare interesse sul *problema della compartecipazione* sono fornite dai colloqui con le *organizzazioni sindacali*.

I rappresentanti della C.G.I.L. di Ferrara dichiarano, tra l'altro, sull'argomento: « La compartecipazione è una caratteristica della provincia di Ferrara che ha una grande maggioranza di *braccianti*. Qui il *bracciante* ha una caratteristica doppia, cioè ha la figura di *bracciante* nel lavoro a giornata e quella di *compartecipante* che partecipa al processo di lavorazione dividendo alla fine dell'annata agraria, per la diversa coltura, il prodotto raccolto.

In linea generale la compartecipazione è limitata alle colture erbacee, cioè senza frutteto e senza stalla, per cui non esiste l'obbligo della compartecipazione e vi è conduzione in economia. Però abbiamo visto delle *aziende* accettare la conduzione di tutte le colture, aumentare la produzione, con il vantaggio, anche, di evitare il sorgere di contrasti per la utilizzazione di quelle determinate macchine, per la scelta delle colture e per la divisione delle quote.

Gli agricoltori, poi, sempre per cercare di allontanare una parte dei braccianti compartecipanti, in alcune zone stanno operando ed

hanno operato cambiamenti di conduzioni sotto forme di mezzadria impropria. Sono contratti imposti per necessità, che non sono contratti di mezzadria perché il socio non arriva al 40% come percentuale di divisione.

Il bracciante nella provincia di *Ferrara* si trova in una situazione di disagio particolare, perché arriva al massimo a guadagnare 100-110 giornate in un anno e allora, pur di avere un po' di terra da lavorare, si assoggetta a questi contratti; lavora più di cento giornate, è vero, però non percepisce un guadagno adeguato perché il contratto è basso. I contratti stipulati sono generalmente rispettati. Non esiste un fenomeno massiccio di evasione. Le vertenze generalmente vertono sull'interpretazione del *contratto di lavoro*; molte avvengono per mancata liquidazione ai compartecipanti ed ai salariati fissi, in seguito a trattenute, addebiti, ecc. Questi sono i motivi per cui si creano le vertenze ».

Per quanto riguarda il *salario in natura* la *Camera del Lavoro* sottolinea il desiderio dei salariati fissi di tramutare la parte di salario, attualmente corrisposto in tale forma, in denaro, ad eccezione del latte che, per contratto, spetta al lavoratore. Tra i generi in natura, la legna e i canapuli verrebbero infatti spesso sostituiti, « nelle zone di recente bonifica, con steli di melicari e saggina, e anche con paglia e stoppia, il che, non solo peggiora sostanzialmente la brucianda pattuita in legna o canapuli, ma costituisce una vera frode a danno del lavoratore ».

Si lamenta, inoltre, un *eccessivo carico di bestiame* per unità lavorativa.

Circa la *compartecipazione* i rappresentanti della U.I.L. di *Ferrara* rilevano che nella provincia tale forma è assai estesa. I contratti sono rispettati per i *compartecipanti* così come per i *braccianti*. Le vertenze sono poche.

Dopo il colloquio con le *organizzazioni sindacali* provinciali l'indagine è stata estesa a vari Comuni della provincia in cui sono stati interrogati Sindaci, dirigenti sindacali, datori di lavoro e lavoratori.

Circa la *retribuzione* dei lavoratori è frequente il caso di risposte sul tema del guadagno, che, ovviamente, è connesso con il tempo di lavoro. Così il Sindaco di un Comune osserva: « Il guadagno medio per unità lavorativa uomo è di lire 85.000 annue ed è assolutamente insufficiente a soddisfare i soli bisogni elementari. Si verificano poi delle sperequazioni di guadagno tra i lavoratori. Tali sperequazioni,

in realtà, dipendono da molti fattori: secondo i braccianti, derivano dal modo in cui viene effettuato il collocamento che essi vorrebbero fosse affidato ai lavoratori stessi ».

Circa l'ammontare della *retribuzione annuale* il Sindaco di un secondo Comune ritiene che « il guadagno di un operaio agricolo si aggiri sulle 130-140 mila lire in un anno, per l'uomo. La donna prende molto meno. Una famiglia di tre o quattro persone introita in un anno complessivamente meno di 200 mila lire. Fortunatamente in quasi tutte le famiglie c'è qualcuno che lavora nelle industrie ».

Per quanto riguarda la corresponsione del salario a mezzo di busta paga si registrano numerose assicurazioni di lavoratori circa la osservanza delle disposizioni in materia. I datori di lavoro, nel confermare tale situazione, sottolineano però alcuni aspetti riguardanti la cosiddetta *compartecipazione* in collettivo, come risulta dalla seguente dichiarazione:

« Da alcuni anni le nostre aziende agricole pagano con la busta, tutti, operai fissi e *compartecipanti-braccianti* (perché da me i braccianti sono anche quelli che hanno la compartecipazione). Però, siccome funziona il collettivo, succede questo: noi facciamo le buste paga e le passiamo al fattore che provvede alla consegna direttamente ai singoli lavoratori: la busta paga non viene aperta dall'interessato, viene prelevata dal caporione il quale si tiene il 2 o 3% come contributo alla *Camera del Lavoro* locale e poi restituisce la busta. E così anche per la spartizione del frumento sull'aia: ci sono, ad ipotesi, 100 quintali di grano, noi diamo loro la percentuale del 38% che spetta ai *compartecipanti* e poi si arrangiano loro a dividerselo come vogliono ».

Sulla *compartecipazione in collettivo* si polarizza l'attenzione dei Commissari i quali ne approfondiscono l'esame. La *compartecipazione in collettivo* viene così descritta da un dirigente sindacale: « ... in altre zone, pur essendo l'*Ufficio di collocamento* a distribuire il lavoro, i *compartecipanti* si uniscono nella lavorazione della terra e del prodotto e naturalmente anche nella divisione dei ricavi. Questa forma di *compartecipazione* ci procura molte grane anche da parte dell'*Ispettorato del lavoro*; si pensava infatti che il collettivo fosse il frutto di qualche idea politica, mentre non lo è. Io ho una certa esperienza in questi collettivi; si è arrivati a questa forma proprio per una situazione contingente durante il periodo della guerra, nel '44. In quel

periodo tutti i prodotti erano rimasti nelle campagne mentre da oltre il fronte, che passava qui poco oltre, durante l'invasione tedesca, ci dicevano: "Guardate che le truppe inglesi ed americane passeranno e poi andranno avanti; preoccupatevi di mettere a coltura le vostre terre". In quei momenti molti ettari erano allagati. Si pensò allora di mettere a profitto tutti i pezzetti di terreno che erano disponibili lavorandoli insieme e dividendo poi il raccolto.

Questo sistema di lavoro si è poi affermato anche per altre ragioni.

Vi sono terreni a scarsa redditività e terreni che danno un reddito molto superiore. Inoltre spesso i *compartecipanti* ed i *braccianti* sono molto lontani dal luogo di lavoro; talvolta 18 chilometri li dividono dalla loro casa alla terra. I braccianti, allora, per evitare che uno abbia il terreno buono e l'altro quello meno buono, per evitare, ancora, l'inconveniente della distanza, hanno deciso di unirsi. Quando vanno in bonifica vanno tutti insieme ed in pochi giorni eseguono tutto il lavoro. Questo evita alla famiglia di un bracciante di trascorrere l'intera estate lontano da casa, nella bonifica. Abbiamo infatti un territorio di circa 7.000 ettari con una casa sì e no ogni 300 ettari di terra ».

Domanda: « Mi spieghi questo criterio del collettivo. Come avviene questa redistribuzione dei lavoratori assegnati dall'*Ufficio di collocamento* in relazione alla estensione dei singoli appezzamenti di terreno ?

Questa particolare distribuzione dei lavoratori sulle terre non potrebbe farla l'*Ufficio del Lavoro* ? In sostanza se si tratta di mandare i lavoratori di un determinato paese a lavorare lontano 15-20 chilometri non potrebbe essere l'*Ufficio di collocamento* ad assegnare collettivamente anziché individualmente, un certo numero di persone alle aziende agricole interessate ? ».

Risposta: « Per noi sarebbe la stessa cosa ».

Domanda: « Qual è la necessità per cui all'azione che svolge l'*Ufficio di collocamento* si deve sovrapporre l'azione che svolge l'organizzazione sindacale ? ».

Risposta: « Non è una doppia cosa. L'*Ufficio di collocamento* assegna i lavoratori alle quote di terra che il *compartecipante* dovrebbe lavorare con la sua famiglia. E sta bene; però il patto provinciale stabilisce anche il principio della « zerla », ed altri, in base ai quali i lavo-

ratori possono unirsi. Però i lavoratori considerano questo: questo anno, per esempio, io sono stato posto su un terreno che rende 50, quello là ha invece un terreno che rende cento; ora per evitare questa sperequazione nei guadagni i *compartecipanti* si mettono insieme, fanno il lavoro insieme e poi dividono il prodotto. Ma non si tratta di un secondo collocamento. Il *compartecipante* lavora la sua terra insieme alle altre 25 o 50 famiglie che si sono unite con lui. I *compartecipanti* hanno poi la possibilità, con il collettivo, di fare qualche giornata in economia. Se un *bracciante* dice ai colleghi di collettivo: "guardate che ho trovato da fare alcune giornate", i colleghi gli rispondono "va pure, pensiamo noi al lavoro della terra". Questo accade anche se uno è ammalato e non può lavorare: gli altri gli fanno il lavoro e poi dividono ugualmente il prodotto ».

Domanda: « Se un lavoratore non vuole saperne di collettivo, può farlo ? ».

Risposta: « Sì. L'anno scorso si è verificato nell'azienda del sig. ...: lì hanno voluto fare da soli. Quest'anno però sono rientrati nel collettivo ».

Domanda: « Forse per effetto di violenza esercitata ?... ».

Risposta: « No ».

Domanda: « Il pagamento del lavoro come viene effettuato ? ».

Risposta: « Per il grano in *compartecipazione* il diritto è del 38%. Alla raccolta si fa un cumulo ».

Domanda: « Ma il *compartecipante* chi lo paga, il datore di lavoro o chi ? ».

Risposta: « Siccome si tratta di un pagamento in natura i lavoratori, poniamo l'esempio del grano, fanno un cumulo di tutto il prodotto loro spettante, il 38%, e se lo ripartiscono.

Questo evita al lavoratore che ha prodotto meno o non è stato in grado di lavorare di portarsi a casa una minore quantità di grano ».

Domanda: « Ma chi è che lo ripartisce ? ».

Risposta: « Sono gli stessi *compartecipanti* che se lo dividono tra di loro. Si scelgono un capo partecipante che esegue queste operazioni e tutto ciò che occorre.

Non c'è alcuna spesa. Per quanto riguarda poi gli spostamenti, nelle zone ove non vi sono grandi distanze da percorrere, i collettivi

sono aziendali; sono interaziendali, invece, dove i compartecipanti debbono percorrere 10-15 o 20 chilometri per raggiungere il luogo di lavoro, cioè nei territori di bonifica. Sicché quando si giunge al momento dei lavori vanno in bonifica cento operai ed in un giorno o due eseguono tutto il lavoro, per tornare poi a lavorare nelle aziende più vicine. In questo modo si evita, come ho già detto, l'inconveniente del compartecipante che è inviato a lavorare molto lontano e su un terreno assai meno buono dell'appezzamento assegnato, invece, ad un altro compartecipante vicino alla propria abitazione. Quanto poi alle ore di lavoro eseguite, il capo del collettivo ne tiene conto e fa in modo che tutti gli operai prestino la loro opera per un tempo uguale ».

Domanda: « Se la gente si sposta per conto proprio ne nasce una confusione: c'è quindi la necessità di mantenere una disciplina fra questi lavoratori nella distribuzione del lavoro ».

Risposta: « I lavori e le modalità vengono decisi nella stessa azienda ed è un lavoro che fanno gli stessi operai. C'è un capo, ma lavora come gli altri. I compartecipanti, poi, discutono con il proprietario sulle colture e gli altri problemi, per il bene dell'azienda stessa ».

Domanda: « Comunque c'è chi si lamenta per queste spese. Ma allora perché le accetta? Le accetta perché se si rifiuta teme delle sanzioni? Si lamenta perché subisce una situazione che non vorrebbe e perché non potrebbe fare diversamente? »

Questo aspetto è interessante; poi v'è anche l'altro aspetto, quello giuridico in quanto da questa confusione che si determina nella posizione del lavoratore presso l'*Ufficio di collocamento* derivano conseguenze di natura economica e di natura giuridica. Dal conteggio delle giornate di lavoro deriva la classifica del lavoratore, se sia cioè abituale, eccezionale, permanente, ecc., e se abbia o meno diritto all'assistenza da un lato e al sussidio di disoccupazione dall'altro. Finché questo conteggio delle giornate di lavoro è effettivamente in mano all'*Ufficio di collocamento* tutto è regolare, se viceversa lo è solo formalmente, fittiziamente, ci troviamo di fronte ad un grave inconveniente che ricade sugli stessi lavoratori ».

Risposta: « L'*Ufficio del Lavoro* è sempre in grado di fare il conteggio delle giornate lavorative in base all'assegnazione individuale della terra ed in base alle giornate di lavoro richieste dalle varie colture. In proposito esistono delle tabelle ».

Domanda: « E se l'operaio ne lavora di più o di meno ? ».

Risposta: « Con il lavoro individuale, il compartecipante che si ammala rischia di non portare a casa niente, mentre col collettivo il suo raccolto è sicuro. D'altra parte al datore di lavoro interessa che i lavori colturali vadano avanti. L'*Ufficio di collocamento*, dal canto suo, assegna i lavoratori alla terra individualmente, ma non si interessa di chi è la terra. Per quanto riguarda la registrazione delle giornate non c'è proprio niente da dire perché le cose sono fatte regolarmente.

Infatti l'*Ufficio del Lavoro* è in grado di fare il calcolo delle giornate lavorative prestate nella compartecipazione, mentre il datore di lavoro è obbligato a segnare sul libretto le giornate lavorative in economia. Non c'è pericolo di sperequazioni o di omissioni ».

Domanda: « Questo collettivo, creato dai compartecipanti, è da considerare come un fatto di solidarietà nel senso di andare incontro nei casi di malattia ? ».

Risposta: « Abbiamo avuto un compartecipante dell'azienda... che è stato investito da una macchina ed ha avuto una gamba spezzata. Lui non era più in condizioni di lavorare la sua terra e di dar da mangiare alla famiglia. Ma il lavoro è andato avanti ugualmente ed a fine d'anno ha potuto portare a casa il suo quantitativo di grano, le sue bietole, grazie alla solidarietà degli altri lavoratori.

E c'è anche la solidarietà di dividere tutto in parti uguali per cui il compartecipante non si preoccupa più se il suo appezzamento di terreno è cattivo o buono: lavorano tutti insieme perché sanno di dividere in parti uguali.

Potrebbero cambiare impostazione adesso che è anche diminuito il terreno, ma non lo fanno, perché nessuno deve morire di fame. Il buono e il cattivo lo mettono insieme. Questo mi sembra sia una prova di solidarietà umana ».

La *compartecipazione* viene così descritta da datori di lavoro di un Comune:

Domanda: « E la terra come viene ceduta a compartecipazione ? ».

Risposta: « In base al capitolato provinciale ».

Domanda: « E come sono pagati ? ».

Risposta: « Con una parte del prodotto in base alla percentuale stabilita dal patto. Per il grano è il 38 e il 39,25%, a seconda che il taglio è fatto a macchina o a mano, al netto di tutte le spese ».

Domanda: « E la canapa e le bietole ? ».

Risposta: « Le bietole il 38%, mi sembra; la canapa, che richiede maggiore manodopera, il 42%. Ma oggi ne facciamo pochissima di canapa ».

Domanda: « Il compartecipante in genere che cosa fa ? ».

Risposta: « Fa i lavori colturali dalla semina alla raccolta. Però non fa più i lavori faticosi che faceva qualche anno fa perché oggi trova tutto il terreno già preparato dall'azienda con i mezzi meccanici. La sua manodopera è diminuita del 50% nei confronti di qualche anno fa ».

Domanda: « La quota di riparto è sempre uguale anche per il compartecipante che non dà tutta la sua manodopera ? ».

Risposta: « Sì, perché ormai tutte le aziende sono meccanizzate ».

Domanda: « Oltre al minimo stabilito dai contratti, loro danno qualcosa in più, non so, sotto forma di premi di buon rendimento, di compensi saltuari ? ».

Risposta: « No, applichiamo strettamente solo i patti ».

Per quanto concerne i *livelli retributivi*, dai colloqui svoltisi tra la Commissione ed i lavoratori in un Comune, risulta che i braccianti percepiscono normalmente 1.200 giornalieri. Le paghe si differenziano però a seconda delle lavorazioni: 1.400, ad esempio, per gli addetti alla potatura. I salariati fissi percepiscono 17.000 mensili, più generi in natura.

In altro Comune le *donne braccianti* dichiarano di percepire oltre 1.000 lire al giorno, i salariati fissi oltre 19.000 mensili più generi in natura.

21. - e) Ravenna.

Il problema della *compartecipazione in collettivo* viene affrontato anche in colloqui con le *organizzazioni sindacali* della provincia di Ravenna.

Un dirigente sindacale della C.I.S.L. osserva: « Il collettivo ha i suoi pregi e i suoi difetti. Però effettivamente, data la situazione del collocamento nell'ambito del bracciantato, il "collettivo" si traduce in una posizione di monopolio di una certa parte o di un'altra, è portato a chiudersi in un certo numero di elementi e a non consentire ad altri, se di diversa qualificazione politica, di essere inseriti in que-

sta attività. A mio avviso, la compartecipazione in collettivo può restare, fondamentalmente può essere considerata valida perché è uno scambio di rapporti fra compartecipanti, ma deve esserci un controllo. Non si può dire che la discriminazione avvenga solo in un senso, avviene anche nell'altro senso.

Ci troviamo spesso di fronte a gruppi che hanno tendenze alla esclusione per avere la possibilità di poter giostrare fra elementi braccianti e non braccianti in ordine al problema assicurativo. In altri termini c'è il bracciante che dice: "siamo in trenta che lavoriamo la terra, abbiamo la mamma, la sorella che hanno bisogno di essere assicurate". E allora le includono come braccianti e garantiscono loro un minimo di giornate e questo è encomiabile per la solidarietà operaia. Però avviene che una parte dei braccianti, anche non consenziente, trovandosi nel gruppo, deve subire una riduzione di contribuzioni e quindi di assicurazioni sociali. A mio avviso la soluzione è possibile soltanto se tutto ciò che riguarda il lavoro è riservato all'*Ufficio di collocamento* ».

Sulla *situazione salariale* in provincia di *Ravenna* dichiarazioni particolarmente interessanti vengono effettuate dal Capo Circolo dell'*Ispettorato del Lavoro* e dalle *associazioni sindacali*.

Circa i *livelli retributivi* il Capo Circolo dell'*Ispettorato del Lavoro* di *Forlì (Ravenna)* ritiene che i livelli salariali contrattuali siano rispettati. Anzi l'influenza dei salari industriali, notevolmente elevati, si ripercuote positivamente anche in campo agricolo.

Circa la *variabilità dei salari in relazione al tipo di lavoro effettuato* così afferma il rappresentante dell'*Associazione Agricoltori di Ravenna*:

« Le condizioni salariali e tariffarie che abbiamo in provincia di *Ravenna*, come loro sanno, contemplano in minima parte il lavoro ordinario: con un tariffario che comprende 53 voci di lavori ordinari è difficile trovarlo. Il minimo che si possa pagare è L. 170 orarie. I lavori ordinari sono pochissima cosa; ma non è come *Piacenza e Parma* dove i lavori ordinari sono di più. Qui abbiamo 53 voci che portano a cifre altissime come compenso. Basterebbe citare la fienagione, dove siamo a L. 251 per la falciatura, all'ora, quindi L. 70-80 in più delle altre province dell'*Emilia*. Noi riteniamo di aver fatto quello che si poteva fare. Le nostre maestranze sono ottime, si sono dimostrate laboriose e intelligenti, a parte certi contrasti che ci sono stati nella nostra zona. Come maestranze meritano questo trattamento. Quello che noi facciamo rilevare è appunto la disparità fra noi e le altre province,

come le province di *Bologna* e *Ferrara*, che hanno delle tariffe inferiori alle nostre.

Rispettiamo tutte le norme del contratto nazionale dei braccianti. Anzi andiamo oltre, perché i minimi sono stati largamente superati per il terzo elemento e per altre condizioni: ferie, caro-pane. Abbiamo dato delle maggiorazioni e conglobato, ed in ultimo sono state fatte quelle tariffe che vedono. Per i salariati abbiamo delle condizioni particolarissime, che sono le più alte. Faccio rilevare che il boaro viene a percepire, escluso alloggio, orto, allevamento bestiame, la bellezza di L. 405.600 all'anno, parte in danaro, parte in natura; più alloggio, più orto, più allevamento polli, superano le 550.000, il salario più alto ».

A proposito della *variabilità dei salari in relazione alle varie zone* i rappresentanti della C.I.S.L. di *Ravenna* dichiarano:

« Il problema dell'applicazione dei vari accordi si incomincia a complicare specialmente nelle zone della collina e della montagna; là effettivamente e per la rilevante pressione di elementi sottoccupati e quindi forte possibilità di concorrenza e per la non sufficiente remunerativa posizione degli imprenditori agricoli, che sono tutti medi e piccoli proprietari, ci si trova in presenza di una rilevante non applicazione contrattuale. Lo stesso riparto di mezzadria non viene rispettato, cioè la divisione del 53% dei prodotti agricoli ».

Confermano l'osservanza delle tariffe contrattuali i rappresentanti della U.I.L. di *Ravenna* i quali precisano che « per i braccianti le tariffe oscillano da lire 170 a lire 250 orarie per i lavori di fienagione. Nella compartecipazione i patti vengono osservati scrupolosamente. Meno favorevole è la situazione nei lavori di miglìoria ».

La C.G.I.L. di *Ravenna* lamenta, invece, « la non applicazione degli accordi ed il rifiuto dell'*Associazione agricoltori* di discutere sull'applicazione o meno di quegli accordi ».

Dopo gli interrogatori delle *organizzazioni sindacali* la Delegazione ha proceduto alle indagini dirette in Comuni e in *aziende* della provincia.

Sono state visitate una grande *azienda agricola* ed altre medie e piccole, alcune delle quali a gestione cooperativa; in molte di esse sono in vigore sistemi di partecipazione in collettivo.

Per quanto riguarda i *livelli salariali* nella grande azienda agricola i salariati fissi dichiarano di percepire 17.000 lire mensili, più generi in natura. I braccianti lavorano con partecipazione in collettivo. In una seconda azienda i trattoristi percepiscono 1.900 giorna-

liere, i potatori 1.800. In una terza un salariato fisso riceve 25.000 mensili, e cioè più di quanto fissato nel contratto, perché ha un carico di bestiame superiore a quello contrattuale. In una quarta azienda (cooperativa) il salariato fisso percepisce 17.000, più generi in natura; in una quinta (pure cooperativa) 32.000 compresi i generi in natura (gli specializzati 42.000); nella stessa cooperativa un bracciante (facchino) percepisce lire 3.000 al giorno, peraltro per soli 24 giorni. Una bracciante addetta ad azienda connessa con l'agricoltura guadagna 1.000 lire al giorno (1.200-1.600 quando lavora in risaia).

Nei colloqui con i lavoratori non emergono lamentele particolari riguardanti i salari, se si esclude, per i braccianti agricoli, quelle riguardanti il numero delle giornate lavorative, tale da non garantire un reddito sufficiente.

22. - f) Grosseto.

L'indagine riguarda sia i salariati fissi sia i braccianti. Sono state visitate nove aziende agricole.

I rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori e l'*Ufficio del Lavoro* hanno fatto, tra le altre, le seguenti dichiarazioni sui *livelli salariali* dei salariati fissi e del gruppo dei braccianti.

Circa la *variabilità dei salari a seconda delle zone e delle stagioni*, l'*Unione Provinciale Agricoltori di Grosseto* afferma che « le tariffe variano dalle zone di pianura e collina a quelle di montagna.

I lavori stagionali (fienagione - mietitura - falciatura - trebbiatura, ecc.) sono regolati da apposito contratto salariale, che viene rivisitato di anno in anno per tenere conto della somma degli scatti di scala mobile verificatisi nell'annata precedente. Le tariffe per i lavori stagionali trovano applicazione nell'ambito aziendale anche per i lavoratori non addetti ai lavori di specificato carattere stagionale. È questo un trattamento di miglior favore riservato a tutte le categorie di lavoratori agricoli. Per il personale delle macchine trebbiatrici è in vigore apposita tariffa salariale ».

Per quanto riguarda i braccianti, l'*Ufficio provinciale del lavoro di Grosseto* traccia un quadro della situazione e della *figura caratteristica del bracciante agricolo* nella provincia osservando:

« La presenza di un forte numero di braccianti nella zona di montagna è quanto mai significativa. In questa zona povera l'unica attività è data dall'agricoltura, rappresentata dalla piccolissima proprietà.

Il bracciante agricolo, quindi, è configurato in genere nel piccolo proprietario conduttore diretto, il quale, non potendo trarre dall'esiguo fondo il fabbisogno familiare, esplica attività lavorativa alla dipendenza di terzi e nella coltivazione della terra e nello stabilimento delle piante ».

Dopo i colloqui con le *organizzazioni sindacali* sono state visitate nove *aziende* agricole. Per quanto riguarda i livelli salariali, nella prima i salariati fissi percepiscono 27.000 lire mensili ciascuno, un bracciante 1.000 giornalieri. Nella seconda i trattoristi percepiscono 1.400 lire giornaliere. Nella terza un salariato fisso con le mansioni di fabbro meccanico percepisce 30.000 mensili, un altro con le mansioni di capannonaio (addetto al bestiame) 23.000 più generi in natura. Nella quarta i salariati fissi percepiscono: guardia 25.000 mensili, trattorista 34.000, addetto a coltivazioni 30.000 più, per tutti, generi in natura. Nella quinta un capannonaio percepisce 22.000 mensili, un bracciante circa 1.000 giornalieri. Nella sesta un capannonaio percepisce 23.000 mensili, un bracciante 1.100 giornalieri. Nelle altre aziende non si hanno segnalazioni di rilievo.

Emergono dai colloqui con i lavoratori generali espressioni di soddisfazione per gli ottimi rapporti che intercorrono con i proprietari.

La retribuzione viene regolarmente corrisposta in *busta paga*. Le lamentele raccolte riguardano solo il *basso livello dei salari agricoli* rispetto a quelli dell'industria.

23. - g) Caserta.

Sono state sentite le associazioni sindacali e visitati quattro Comuni. In due di questi gli interrogatori riguardano i braccianti, in uno i salariati fissi, nel quarto gli uni e gli altri.

Dai colloqui con *associazioni sindacali* si riportano, tra gli altri, i seguenti passi relativi alla situazione retributiva.

Circa lo *stato della contrattazione e la sua osservanza* la C.G.I.L. di Caserta osserva che « in provincia esiste solamente il contratto per gli avventizi. Nel contratto il territorio della provincia è stato diviso in zone, però il contratto è rispettato solamente in quei Comuni in cui i braccianti si sono organizzati. Anzi in queste zone viene corrisposto anche un salario superiore a quello contrattuale. Comunque, in base al contratto gli uomini dovrebbero percepire lire 113,69 all'ora e le donne 56,20 per la prima zona (per le altre vi sono delle tariffe

differenti). Il contratto non è completo. È previsto un accordo a parte per i lavori di mietitura e governo della canapa; finora però tale accordo non è stato stipulato ».

Circa la *variabilità della retribuzione in relazione al computo della durata della giornata lavorativa* la C.I.S.L. di Caserta osserva: « notevole motivo di contrasto con gli imprenditori è costituito dalla loro tendenza a volere sempre indicare la paga giornaliera e non oraria, in maniera da poter giostrare sul numero delle ore che compongono la giornata lavorativa.

Infatti, data la forte percentuale di analfabeti, si lascia intendere ai lavoratori che la giornata lavorativa è composta di 12 o 13 ore di effettivo lavoro e che la paga è stata determinata in base ad esse. Ecco perché si è venuti nella determinazione di stabilire in tutti gli accordi la paga oraria. Dove i lavoratori sono organizzati e compatti riescono ad imporre le loro condizioni circa il salario ».

Circa la *variabilità della retribuzione in relazione alla categoria di appartenenza del datore di lavoro* (nella specie non agricola, ma commerciale) merita rilievo la seguente segnalazione della stessa *organizzazione sindacale*:

« La raccolta delle patate non viene effettuata dal contadino ma dal commerciante, compratore delle patate, il quale procede agli ingaggi della manodopera, e la porta a dissotterrare le patate. In questi casi la paga giornaliera può salire fino a 2.000 lire al giorno ».

Circa la *variabilità dei salari in relazione all'azienda*, i rappresentanti della C.I.S.N.A.L. di Caserta rilevano che, essendovi in provincia circa 60 proprietari di *aziende* bufaline, il trattamento salariale varia da azienda ad azienda.

Dopo i colloqui con le *associazioni professionali* vengono visitati i quattro Comuni accennati.

Per quanto riguarda i livelli salariali i risultati degli interrogatori dei datori di lavoro e dei lavoratori sono i seguenti.

Nel primo Comune i datori di lavoro affermano di corrispondere ai braccianti: uomini 800-900 lire al giorno più due pasti, donne 500-600 più due pasti. I braccianti interrogati denunciano: gli occasionali 500 più due pasti, normalmente, e 800, più tre pasti, in periodo di mietitura; gli eccezionali 500-600 più un pasto, normalmente, e 600-800 più tre pasti in periodo di mietitura. Le donne percepiscono dalle 200 alle 300 lire più il vitto.

Nel secondo Comune prevale la lavorazione della canapa. I datori di lavoro affermano di corrispondere dalle 700 alle 800 lire al giorno

più il vitto, corrisposto questo, peraltro, solo nel periodo della mietitura e dell'estirpazione della canapa. I braccianti interrogati dichiarano di percepire: gli uomini 700-800 lire senza vitto, normalmente, e 1.000, più il vitto, in periodo di mietitura; le donne 600 per la maciullazione della canapa, 800-1.000 più il vitto in periodo di mietitura.

Nel terzo Comune esiste una grande *azienda agricola* ai cui dipendenti sono stati rivolti gli interrogatori. I salariati fissi percepiscono dalle 13.500 alle 14.000 lire per tredici mensilità. Il carico di bestiame è superiore a quello stabilito dal contratto. Vengono corrisposti gli straordinari e alcuni generi in natura. Gli orari e i ritmi di lavoro sono per taluni assai gravosi. Un trattorista percepisce 24.000 lire mensili.

Nel quarto Comune un datore di lavoro afferma di retribuire le donne con 500 lire al giorno più il vitto, gli uomini, in periodo di mietitura, con 1.000 lire più il vitto.

La Commissione visita quindi un'azienda, la cui Direzione afferma di corrispondere ai braccianti agricoli 600 lire al giorno normalmente e 800-1.000 in periodi di mietitura, senza vitto; ai salariati fissi che lavorano di giorno corrisponde 17.000 lire al mese (più generi in natura) e 19.000 a coloro che lavorano di notte. I salariati fissi interrogati confermano in parte le dichiarazioni della Direzione. Il guardiano percepisce 20.000 lire al mese più i generi in natura previsti. Un secondo salariato addetto al bestiame percepisce 17.000 lire al mese e i generi in natura; afferma però di lavorare anche di notte e di provvedere al governo di un numero di bestie superiore a quello stabilito dal contratto. Un bracciante interrogato conferma di ricevere un salario di 600 lire giornaliero.

Dei braccianti interrogati uno percepisce 700 lire al giorno, un altro 500 quando il padrone gli corrisponde il vitto e 800 in caso contrario, un terzo 500 normalmente e 600 quando è adibito alla potatura, un quarto 400-500 normalmente e 650-700 in tempo di mietitura (400 se ha il vitto). Due *donne braccianti* affermano di ricevere normalmente 300 lire al giorno, 500 più il vitto in tempo di mietitura.

Questa la situazione accertata per quanto attiene ai *livelli salariali*.

Per quanto riguarda le lamentele raccolte, esse vertono, oltre che, ovviamente, sulla scarsità delle retribuzioni, sul connesso problema del *numero delle giornate lavorative* dei braccianti che non consente di realizzare un reddito sufficiente, specialmente considerata l'ampiezza

dei nuclei familiari nella zona, sulla *pesantezza dei turni di lavoro* dei salariati fissi, sul *carico di bestiame*, sull'assegnazione delle *qualifiche*, in talune zone sull'*osservanza dei contratti* specialmente da parte di piccoli proprietari.

Un cenno a parte nell'ambito della lavorazione della canapa merita la situazione dei cosiddetti « *lagnatari* » e cioè lavoratori addetti alla macerazione della canapa, i quali immettono e tolgono la canapa dall'acqua. Essi operano per conto di ogni singolo produttore. Ricevono dal produttore per ogni legatura, che è composta di 30 fascetti di canapa del peso complessivo di circa 35 chilogrammi, lire 150.

I *lagnatari*, a seconda della stagione, riescono a guadagnare in media circa 2.000 lire giornaliere, se uomini, le donne, invece, dalle 1.500 alle 1.800 lire.

24. - h) Sassari.

Sono state sentite le associazioni sindacali e visitati tre Comuni.

Sia la C.G.I.L. sia la C.I.S.L. lamentano orari di lavoro eccessivi.

Per quanto riguarda il *livello delle retribuzioni* è risultata dalle indagini dirette la seguente situazione.

In un primo Comune sono stati interrogati un datore di lavoro, che afferma di corrispondere ai braccianti un salario di 800 lire giornaliere, e alcuni lavoratori di tre *aziende* agricole locali.

Nella prima *azienda* due salariati fissi lamentano la mancata corresponsione della 13^a mensilità, un bracciante dichiara un salario di 800 lire al giorno normalmente e 1.200 in tempo di mietitura. Nella seconda *azienda* due braccianti affermano di percepire 700 lire al giorno per più di otto ore di lavoro, d'estate 1.000. Nella terza *azienda* un salariato fisso (carrettiere) percepisce 24.000 lire mensili, due braccianti 400-500 lire giornaliere.

In un secondo Comune sono stati interrogati datori di lavoro e lavoratori di tre *aziende* agricole. Nella prima *azienda* il datore di lavoro afferma di corrispondere 850 giornaliere al capopastore e 800 ai pastori, 600 alle donne braccianti, 1.200 agli innestatori, 960 agli addetti alla cantina. I lavoratori interrogati confermano tali dati. Nella seconda *azienda* due braccianti percepiscono rispettivamente 915 e 1.000 lire al giorno.

Nella terza *azienda* il datore di lavoro afferma di corrispondere 15.000 al mese più il vitto ai salariati fissi (pastori), 1.000 ai braccianti agricoli, 500-600 alle donne.

Nel terzo Comune il salario dei braccianti è di circa 800-1.000 lire giornaliera.

Le retribuzioni vengono in genere corrisposte in *buste paga*.

Le lamentele raccolte — oltre ai due casi di mancata corresponsione di tredicesima mensilità a salariati fissi — riguardano i *bassi livelli salariali*, e per i braccianti il *breve periodo di occupazione*.

I salari variano in relazione alle mansioni. La varietà delle forme di retribuzione in natura viene segnalata in molte dichiarazioni.

25. - i) Potenza.

In considerazione del fatto che, come ricordato nella premessa del presente capitolo, in *Lucania* ed in *Calabria* sono registrati i salari più bassi, la Commissione ha dedicato una speciale attenzione alle indagini nella provincia di *Potenza* ed in quella di *Reggio Calabria*.

In provincia di *Potenza* sono stati interessati alle indagini, fra gli altri, l'*Ispettorato del Lavoro*, che ha offerto un quadro interessante della situazione salariale, le associazioni sindacali provinciali, e poi dirigenti sindacali comunali, datori di lavoro e lavoratori di tre Comuni della provincia.

Nei riguardi della *situazione salariale* dei lavoratori agricoli della provincia, l'*Ispettorato del Lavoro* afferma che nella provincia di *Potenza* la proprietà terriera è fortemente polverizzata, per cui, ad eccezione della zona del *Vulture*, il bracciante puro non costituisce la generalità dei lavoratori agricoli, i quali invece sono di solito piccoli proprietari, conduttori di limitati appezzamenti di terreno agrario, o coloni parziari, concessionari di esigue estensioni a colonia ed a *compartecipazione*.

« Le giornate lavorative annue impiegate dai suddetti lavoratori, nella conduzione, diretta od a colonia, sono minime, per cui essi debbono necessariamente cercare lavoro anche presso terzi, formando così le categorie dei lavoratori agricoli avventizi, eccezionali, occasionali od abituali, di cui agli elenchi anagrafici dell'agricoltura.

Le grandi aziende condotte in economia sono, nella provincia in esame, assai limitate, con superfici non superiori ai 500 ettari ed a coltura eminentemente estensiva, mentre prevalgono le medie e piccole, condotte quasi sempre con sistemi non razionali, per cui i bassi redditi ricavati sono una delle cause che determinano la corresponsione di salari generalmente inferiori a quelli fissati dai contratti provinciali.

Soltanto in due grandi aziende della zona del *Vulture* sono stati rilevati salari che, per la quota in danaro, sono conformi alle tariffe fissate dal vigente *contratto provinciale* stipulato nel 1947.

Presso le suddette *aziende* si avrebbe una media di fatto per il salario giornaliero (comprensiva dell'equivalente delle prestazioni in natura) da un minimo di L. 331,92 per lo scapolo (inferiore ai 18 anni) ad un massimo di L. 534,56 per il massaro di campo.

Per quanto riguarda i braccianti avventizi, presso le due suddette aziende, il salario giornaliero corrisposto è di L. 600 (senza alcuna prestazione in natura) conformemente alla paga prevista dal vigente contratto collettivo provinciale per l'operaio « zappatore », categoria più bassa del contratto stesso.

Escluse le due suddette grandi *aziende*, in altre medie *aziende* ispezionate, si è rilevato che, per i salariati fissi, le prestazioni in natura sono generalmente quelle previste dal contratto provinciale di lavoro e dagli usi locali, mentre il salario corrisposto è inferiore del 30% e persino del 50% di quello previsto dal contratto provinciale.

Si è infine rilevato che, nelle piccole *aziende*, sono stati stipulati contratti individuali, tra datori di lavoro e salariati dipendenti, con corresponsione di salari e di prestazioni in natura del tutto inadeguate.

Spesso i datori di lavoro contraggono direttamente con i lavoratori contratti individuali, con remunerazioni del tutto insufficienti alle più elementari esigenze di vita.

Per i braccianti avventizi, occupati occasionalmente presso le medie e piccole aziende, vengono corrisposti salari giornalieri che variano da un minimo di L. 200 ad un massimo di L. 400, di gran lunga inferiore ai minimi previsti dal contratto provinciale che prevede L. 600 giornaliero per lo zappatore.

Nelle zone, invece, ove vige il *D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929* (1), relativo all'imponibile di manodopera in agricoltura (zona del *Vulture* ed alta *Valle dell'Agri*), i salari giornalieri corrisposti agli avventizi si avvicinano ai minimi di paga previsti dal contratto provinciale.

I salari contrattuali vigenti, nella provincia di *Potenza*, per i salariati fissi sono quelli fissati dalle Associazioni interessate nel contratto collettivo provinciale stipulato per la campagna agraria 1947-48.

Tale contratto prevede per tutta la provincia le seguenti prestazioni mensili in natura: 1 tomolo di grano (kg. 45), 1 chilogrammo di

(1) *D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929*. — *Norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli*. (Gazz. Uff. 26 settembre 1947, n. 221).

sale ed 1 litro di olio (equivalenti ad un valore medio di lire 3.755 mensili).

Per quanto concerne, invece, la retribuzione in danaro il contratto prevede la suddivisione della provincia in tre zone, distinte a seconda della produttività dei terreni e, pertanto, nella prima zona si hanno salari mensili che vanno da un minimo di L. 3.900, per lo scapolo di età inferiore ai 18 anni, ad un massimo di L. 8.115, per il massaro di campo; con una prevalenza di salari intermedi aggirantesi sulle 6.000 mensili.

Nella seconda zona si ha un salario minimo di L. 3.305 ed un massimo di L. 6.898, con una prevalenza di salari intermedi aggirantisi sulle 5.000 lire.

Nella terza zona, infine, si ha un salario minimo di L. 2.700 ed un massimo di L. 5.681, con una prevalenza di salari intermedi aggirantisi sulle L. 4.000.

Come si è detto, un tentativo di revisione di detto contratto promosso dall'*Ufficio provinciale del Lavoro* alla fine dell'anno 1948, non condusse alla stipulazione di un nuovo contratto avendo i rappresentanti dei lavoratori respinto la proposta degli agricoltori di aumento del 25% sulle tariffe in atto.

I salari previsti per i braccianti avventizi dal contratto stipulato per la campagna agraria 1948-49, distinti, anche essi, per le tre zone, sono i seguenti:

1^a zona: da un minimo di L. 360 giornaliera (per lo scerbatore di età inferiore ai 19 anni), ad un massimo di L. 700 giornaliera (per l'aratore), con salari intermedi di circa L. 580 giornaliera.

2^a zona: da un minimo di L. 342 giornaliera, ad un massimo di L. 665, con salari intermedi aggirantisi sulle L. 550.

3^a zona: da un minimo di L. 324 ad un massimo di L. 630, con salari intermedi aggirantisi sulle L. 520.

Per le donne vengono corrisposti i salari minimi delle rispettive categorie.

Per detti lavoratori non sono previste dal contratto prestazioni in natura in aggiunta ai suddetti salari ».

Il grado di osservanza dei *contratti collettivi provinciali* di lavoro — osserva ancora l'Ispettorato del Lavoro — è minimo. Ad eccezione di poche aziende vaste e bene organizzate, nelle quali detti contratti vengono rispettati, nelle altre, che numericamente costituiscono la quasi totalità, i salari corrisposti sono di gran lunga inferiori alle paghe fissate dalle Associazioni interessate.

Ai salariati fissi in genere vengono infatti corrisposti salari annui o mensili minimi ed a volte irrisori, e che, in alcuni casi, non raggiungono, per la quota di danaro, neanche il decimo di quelli contrattuali; vengono, invece, normalmente corrisposte le retribuzioni in natura previste dal contratto e dagli usi e consuetudini locali.

In linea di massima il salario previsto dai *contratti provinciali* viene corrisposto regolarmente ai braccianti agricoli avventizi, avviati al lavoro dalle Commissioni comunali per la massima occupazione in agricoltura, di cui al *D.L.C.P.S. 16 settembre 1947, n. 929*, dato il controllo esercitato dalle *Organizzazioni sindacali* su dette prestazioni obbligatorie, per le quali non vengono quindi a crearsi quelle condizioni di soggezione del lavoratore che lo inducono ad offrire e ad accettare (come si verifica in genere nell'assunzione degli avventizi non avviati a mezzo imponibile di manodopera), salari più bassi di quelli sindacali, al fine di rendere più duraturo il rapporto di lavoro.

Inadempienze agli obblighi inerenti al riposo settimanale, alle festività nazionali, alle ferie ed alle gratifiche contrattuali si verificano spesso nelle piccole ed anche nelle medie aziende.

Anche dai colloqui con le associazioni sindacali emergono analoghe informazioni circa la *situazione retributiva*.

Tale il quadro della situazione delle retribuzioni in provincia di *Potenza* tracciato alla Delegazione dall'*Ispettorato del Lavoro* e dalle *Associazioni sindacali*. La Delegazione ha peraltro proceduto ad ulteriore approfondimento attraverso colloqui con datori di lavoro e lavoratori della provincia.

Per quanto riguarda il *livello delle retribuzioni*, nel primo Comune i braccianti interrogati unanimemente distinguono i salari corrisposti allorché essi sono inviati al lavoro in virtù dell'imponibile di manodopera — che ammontano a 500-800 lire al giorno, senza vitto normalmente, con vitto di tre pasti giornalieri in periodo di mietitura — da quelli corrisposti allorché sono assunti direttamente e che variano tra le 300 e le 700. Una lavoratrice dichiara di percepire 200 lire al giorno.

Due salariati fissi percepiscono rispettivamente 13.500 e 22.000 lire al mese, più generi in natura.

Nel secondo Comune i datori di lavoro affermano di corrispondere 25.000 mensili al salario fisso più 18 tomoli di grano e 700 lire al giorno ai braccianti uomini; alle donne da 350 a 500. Nel periodo della mietitura forniscono anche il vitto. Un salario fisso afferma di percepire 20.000 lire mensili più 9 tomoli di grano all'anno nonché

un paio di pantaloni e di scarpe: il padrone gli fornisce il vitto. Un altro, bifolco, ne percepisce 10.240.

I braccianti percepiscono, al momento dell'interrogatorio: uno 300 lire più il vitto, uno 350, uno 400, uno 550, uno 600, uno 700, uno 1.000 sempre compreso il vitto. Le *donne* sono retribuite con salari che vanno dalle 200 alle 500 lire.

In un terzo Comune i datori di lavoro affermano di corrispondere ai salariati fissi: al pastore 18.000 lire al mese, agli altri dalle 22.000 alle 24.000. A un « ragazzo » 12.000.

In genere il salario *non* viene corrisposto in *buste paga*.

Notevole la *variabilità del salario secondo le lavorazioni* (sarchiatura, zappatura, mietitura, ecc.). Varie anche le forme di retribuzione in natura, fra cui la corresponsione del vitto.

26. - 1) Foggia.

Altrettanto meritevole di attenzione è la situazione delle retribuzioni in provincia di *Foggia*.

La Delegazione ha ascoltato dapprima l'*Ufficio del Lavoro* e le *Associazioni sindacali* e quindi ha proceduto a visite ed indagini dirette in vari Comuni interrogando datori di lavoro e lavoratori.

L'*Ufficio provinciale del Lavoro* di *Foggia* fornisce dati che, pur riguardando le *controversie di lavoro*, illuminano peraltro indirettamente sulla *situazione salariale*. Esso osserva che i motivi che più frequentemente ricorrono nelle controversie di lavoro sono in ordine di frequenza: la differenza dei minimi salariali, il lavoro straordinario e festivo, il pagamento delle festività nazionali ed infrasettimanali e la gratifica natalizia. La ragione del rilevante numero di richieste di differenza dei minimi salariali è data, oltre che dal fatto che i *contratti collettivi* di lavoro mancano tuttora dell'efficacia *erga omnes*, anche dal fatto che i lavoratori, pur di poter lavorare, si accontentano di un salario giornaliero inferiore al minimo stabilito dai *contratti collettivi* di lavoro, pronti, alla cessazione del rapporto di lavoro, ad instaurare la controversia di lavoro.

Tale situazione si riscontra specialmente nel *Gargano*, dove i salari, inferiori a minimi contrattuali, vengono pattuiti direttamente tra le parti e trova in parte la sua giustificazione nel fatto che si tratta di piccole aziende molte volte non in condizione di poter corrispondere un salario più remunerativo.

Sono state anche raccolte alcune lagnanze circa il pagamento dell'indennità di caropane e i rapporti tra salario e qualifica.

Dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. di *Foggia* si desumono dati interessanti circa la conoscenza delle *forme di retribuzione* in uso nella provincia, *l'osservanza dei livelli salariali contrattuali* e la variabilità salariale in relazione alle *modalità del collocamento*:

« Circa il collocamento della manodopera, tranne per quei lavori che vengono eseguiti attraverso l'imponibile di manodopera, si può dire che la totalità dell'ingaggio per le operazioni normali dell'agricoltura viene fatta attraverso l'ingaggio di piazza. Quanto alla retribuzione i lavoratori ingaggiati con il mercato di piazza quasi sempre percepiscono una paga di gran lunga inferiore a quella stabilita in contratto. In taluni comuni di collina e di montagna si sono dati dei casi che i nostri lavoratori sono stati retribuiti anche con 350-400 lire giornaliere. Il fenomeno è inverso nel periodo di massima occupazione, in quanto in questa epoca o ci si attiene o si supera il minimo salariale.

Per i lavoratori avviati dalle commissioni *M.O.A.* il salario corrisponde al minimo contrattuale solo nelle zone di pianura. Nelle zone di collina e di montagna il salario è leggermente superiore al salario di mercato, ma mai o quasi mai raggiunge il minimo contrattuale ».

I rappresentanti dei sindacati dei lavoratori di *Foggia* si soffermano sulla estrema *varietà delle forme di interessenza e compartecipazione*.

Sentite le associazioni sindacali, la Delegazione ha proceduto alle indagini per l'accertamento diretto della situazione.

Per quanto riguarda i *livelli retributivi* i risultati sono stati i seguenti.

In un primo Comune un datore di lavoro afferma di corrispondere ai braccianti dalle 500 alle 600 lire al giorno.

I *braccianti* interrogati denunciano i seguenti salari: permanenti da 650 a 700, abituali da 400 a 600, occasionali da 350 a 400, eccezionali da 400 a 700. Un trattorista percepisce dalle 800 alle 900 lire giornaliere.

Un salariato fisso percepisce 14.000 lire al mese più i viveri.

In un secondo Comune i braccianti denunciano i seguenti salari giornalieri: permanenti 600-700, occasionali da 450 a 700 (in periodo favorevole da 700 a 800), eccezionali da 300 a 500.

Un salariato fisso (motorista) percepisce 24.000 lire al mese più 26 chilogrammi di grano.

In un terzo Comune i datori di lavoro affermano di corrispondere ai salariati fissi un trattamento diverso a seconda delle mansioni: 110.000 lire all'anno in contanti più generi in natura che variano a seconda che i salariati siano addetti alle pecore, alle vacche, alle mule. Per gli addetti ai servizi vari invece 70.000 lire in contanti e generi in natura. Ai braccianti corrispondono dalle 500 alle 600 lire al giorno agli uomini, da 250 a 400 alle donne più companatico e 2-3 litri di vino.

I braccianti interrogati affermano di percepire nel periodo della mietitura dalle 600 alle 700 lire, per il resto dell'anno dalle 300 alle 600. Le donne da 200 a 400.

Le lamentele raccolte durante gli interrogatori dei lavoratori riguardano nel primo Comune l'orario di lavoro (« da sole a sole »), la permanenza in campagna anche la notte, il fatto che, quando il vitto è fornito dall'imprenditore, viene defalcato l'equivalente in danaro dal già scarso salario (da 650-700 viene ridotto a 400-500), la assunzione attraverso il mercato di piazza anziché l'Ufficio di collocamento, con conseguenti inosservanze delle norme contrattuali, come viene in seguito specificato.

Il bassissimo livello salariale comporta gravi ripercussioni sulle condizioni di vita: frequentissime, fra l'altro, le dichiarazioni concernenti il mancato assolvimento di obblighi scolastici non solo del lavoratore, ma anche dei suoi figlioli.

In ordine alle differenze salariali derivanti dal tipo di collocamento il colloquio con i rappresentanti della C.G.I.L. e della C.I.S.L. del primo Comune ha fornito le seguenti notizie:

« Circa il salario, quando il lavoratore è avviato con l'imponibile, il minimo contrattuale viene rispettato; quando invece l'ingaggio viene fatto in piazza, mai o quasi mai il salario corrisponde ai minimi contrattuali.

Desideriamo, però, chiarire che il salario corrisposto al lavoratore ingaggiato in piazza non si discosta gran che dal salario contrattuale. L'inosservanza, più che riguardare l'ammontare in lire del salario, riguarda specialmente la durata della prestazione lavorativa ed è proprio questa la maggiore inosservanza rispetto al contratto di lavoro. Si noti però che il sistema di conduzione di terra, in questa zona, per antico uso vuole che il lavoratore non rientri in paese la sera e perciò il bracciante ingaggiato resta in campagna per tutto il periodo necessario, 10 o 15 giorni. Ciò implica un risparmio di tempo ma anche una maggiore utilizzazione delle prestazioni lavorative ed un aumento delle ore lavorative a favore del datore di lavoro; prati-

camente si lavora da « sole a sole » con interruzione di un'ora alle nove, per la prima colazione e di due ore a mezzogiorno, per la seconda colazione.

Il salario in questo Comune è intorno alle 500 lire senza alcuna distinzione della natura e qualità della prestazione lavorativa ».

Di particolare interesse per apprezzare il grado di *variabilità della retribuzione in relazione a vari fattori* (tra cui la dislocazione territoriale della manodopera, il tipo di collocamento, la composizione della retribuzione in natura), sono le seguenti informazioni fornite da dirigenti sindacali e datori di lavoro dei Comuni visitati.

Nel secondo dei Comuni sopra accennati i dirigenti sindacali osservano:

C.G.I.L.: « Il contratto collettivo viene osservato soltanto nei periodi di punta, di maggiori richieste di manodopera. Nei periodi in cui c'è minor occupazione la tendenza è di non rispettare il minimo contrattuale ».

C.I.S.L.: « Il contratto collettivo nel nostro Comune è rispettato soltanto per quelle giornate che vengono distribuite attraverso l'*Ufficio di collocamento*. Per le giornate lavorative date attraverso il cosiddetto ingaggio di piazza non si ha mai il rispetto del minimo contrattuale. Bisogna tuttavia sottolineare che, nella maggior parte dei casi, anche quando il lavoratore viene avviato dall'*Ufficio di collocamento*, vengono corrisposti i minimi contrattuali, ma con riferimento soltanto alla paga base, in quanto gli accessori di essi, ad esempio la indennità di percorso, caropane, ecc., non vengono corrisposti. Inoltre dobbiamo lamentare che, quando il lavoratore constata l'inosservanza da parte padronale delle norme contrattuali ed è costretto a ricorrere alla vertenza, questa praticamente finisce nel nulla o per mancato accordo delle parti o per non comparizione del proprietario. In questo caso è vero che si apre per il lavoratore la possibilità di adire la *Magistratura*, ma egli non vi fa ricorso perché non ha la possibilità e anche perché l'entità della cifra non mette conto di affrontare un giudizio.

Circa il salario, nei periodi di punta e sia pur eccezionalmente, si danno casi in cui i minimi salariali vengono anche superati, ma negli altri periodi con molta facilità il minimo salariale non viene affatto rispettato. Naturalmente questi superi salariali nei citati periodi di punta riguardano soltanto i piccoli proprietari, in quanto i grandi proprietari, che usano servirsi dei soliti loro braccianti anche nei periodi di punta, non superano i minimi salariali, non avendone bisogno. Essi hanno la manodopera logicamente assicurata per il fatto che adoperano

sempre gli stessi lavoratori e questi non pretendono nessun aumento, in forza della prospettiva di poter andare a lavorare quando c'è la disoccupazione. Naturalmente questi ingaggi di piazza non vengono mai successivamente regolarizzati presso l'*Ufficio di collocamento*. Non si registrano proteste su questa questione da parte dei lavoratori, in quanto il timore di non essere più successivamente chiamati a lavorare presso il datore di lavoro li fa astenere da qualsiasi denuncia presso l'*Ufficio del Lavoro* ».

Circa la *variabilità salariale in relazione alla categoria di appartenenza del datore di lavoro* le *associazioni sindacali* segnalano che nel Comune alcuni lavoratori dell'agricoltura prestano la loro attività alle dipendenze di commercianti esportatori di prodotti agricoli. In questi casi il salario è superiore. Ad esempio: una donna addetta all'imballaggio dell'uva percepisce intorno alle 800 lire (C.I.S.N.A.L.); questa paga in taluni casi raggiunge anche le 1.000 lire (C.G.I.L.), ma occorre « chiarire che quando queste donne vengono retribuite con 1.000 lire effettuano giornate lavorative della durata di 12 ore ».

Nel terzo dei Comuni visitati i rappresentanti della C.I.S.L. informano che « il salario, a seconda delle lavorazioni e delle stagioni, va dalle 400 alle 800 lire al giorno. La prestazione lavorativa dura dall'alba al tramonto. Inoltre, alla durata effettiva della prestazione lavorativa devesi aggiungere il tempo occorrente per recarsi dal luogo di abitazione a quello di lavoro. Il lavoro femminile, invece, è retribuito dalle 250 alle 400 lire al giorno; la donna viene impiegata nei lavori di zappatura, raccolta delle olive, ecc. Il lavoro dei ragazzi, in questo Comune, è molto richiesto; la retribuzione oscilla intorno alle 200 lire al giorno ».

Sempre nel corso delle indagini dirette viene riscontrata una notevole *varietà salariale secondo le mansioni svolte*.

27. - m) Lecce.

Dai colloqui con le *associazioni sindacali* vengono particolarmente sottolineati i problemi dei *bassi livelli salariali*, della *scarsa chiarezza della contrattazione in materia di compartecipazione*, della *variabilità dei salari* (in relazione al tipo di collocamento, alla zona, al periodo stagionale, alle dimensioni aziendali, ecc.), del *trattamento delle donne e dei fanciulli*, della particolare situazione delle *tabacchine*.

I *minimi contrattuali fissati per i braccianti avventizi* variano dalle 900 alle 1.000 lire circa. Gli specialisti (motoaratori, trattoristi) dovreb-

bero percepire sulle 1.300 lire giornaliera. Per le donne e i « ragazzi » sono fissate differenze in meno variabili a seconda dell'età.

Una speciale indennità è corrisposta per le percorrenze che superino il 4° chilometro: un quarto d'ora di retribuzione per ogni chilometro in più.

Sulla *composizione della manodopera agricola* della provincia osserva l'*Associazione agricoltori di Lecce* che « sono poche migliaia quelli che rivestono la figura del "bracciante tipo" o nullatenente. La stragrande maggioranza sono compartecipanti o coloni specialmente di tabacco, di vigneto e in parte di oliveto ».

Rilievi vengono presentati dalle varie organizzazioni sindacali circa l'incompleta *osservanza dei minimi contrattuali* specialmente per quanto riguarda le donne e i minori.

Le associazioni sindacali dei lavoratori sottopongono inoltre alla Delegazione il problema dell'*eccessivamente varia disciplina contrattuale della compartecipazione*, in mancanza di una regolamentazione collettiva a livello provinciale.

Dopo i colloqui con le *Organizzazioni sindacali* la Delegazione ha proceduto alle visite ai Comuni.

Per quanto riguarda il *livello delle retribuzioni* in un primo Comune i braccianti denunciano salari di 500-600 lire giornaliera che nei periodi favorevoli salgono fino a 700, quale che sia l'orario. Le donne addette alla raccolta delle olive e dell'uva percepiscono 200-250 lire giornaliera. Secondo un datore di lavoro i salari andrebbero invece da un minimo di 600 ad un massimo di 850 (nei periodi di massima occupazione).

In un secondo Comune alcuni lavoratori denunciano salari di 500-550 lire per la zappatura, di 300 per la sarchiatura. Altri affermano di ricevere in inverno 450-500 lire e, nella buona stagione, anche 700 lire. Le *donne*, addette prevalentemente alla raccolta delle olive ed alla tabacchicoltura, sono retribuite con salari che vanno dalle 200 alle 300 lire.

I datori di lavoro dichiarano di corrispondere generalmente 500 lire d'inverno e nella buona stagione 500-600 lire per le operazioni di zappatura e 1.000 per quelle di mietitura.

Dai colloqui con i lavoratori emergono lamentele in ordine al *basso livello salariale*, agli *orari di lavoro*, ai *salari femminili*.

Il salario non viene corrisposto in *buste-paga*.

Osservano le *associazioni sindacali* di uno dei Comuni visitati: « da notare che le interruzioni del lavoro a causa di intemperie non

sono compensate. Se le raccogliatrici di olive, per esempio, si recano in campagna, sopraggiunge la pioggia e non si può più lavorare, rientrano al paese. Anche se hanno lavorato due-tre ore, nessun compenso viene ad essere corrisposto non avendo coperto le intere ore prescritte. Se questa interruzione di lavoro avviene oltre le ore 12, può essere che percepiscano mezzo salario ».

È notevole la *variabilità dei salari in relazione alle stagioni e alla situazione del mercato del lavoro*.

I datori di lavoro di un Comune rilevano:

« Il salario quest'inverno è stato di 500 lire. Attualmente si aggira sulle 500 per le operazioni di zappatura, mentre abbiamo pagato anche giornate di 1.000 lire per le operazioni di mietitura del foraggio e del grano.

Ci sono lavoratori inferiori ai 18 anni, ma essi per lo più percepiscono lo stesso salario dato ai lavoratori più anziani.

Per la potatura e la zappatura si corrisponde sulle 600 lire; bisogna dire che questi salari sono per lo più adeguati ai salari dei cantieri di lavoro, quindi si può ritenere che i cantieri hanno ottenuto un effetto calmierativo dei salari ».

28. - n) Reggio Calabria.

Vengono interrogate le *Associazioni sindacali* e un certo numero di imprenditori e lavoratori. Dichiarazioni in parte contrastanti circa l'osservanza delle norme contrattuali sono effettuate dalle *Associazioni sindacali*.

Secondo la *Federbraccianti* (C.G.I.L.) « spesso i salariati fissi, e anche gli impiegati agricoli, vengono pagati con la sola corrispondenza degli assegni familiari ».

Dopo i colloqui con le *Associazioni sindacali* la Delegazione ha visitato vari Comuni.

Per quanto concerne i *livelli salariali* nel primo Comune visitato, le lavoratrici (addette alla raccolta delle olive) denunciano salari giornalieri di 400-500 lire, gli uomini di 700-800. Gli uni e le altre osservano che le piccole aziende corrispondono un salario più elevato delle grandi, ma forniscono occupazione per un periodo più breve.

Il rilievo è confermato nel colloquio con i datori di lavoro.

Nel secondo Comune visitato gli uomini percepiscono da 700 a 800 lire al giorno, salvo che per i lavori di potatura per cui il salario sale a mille lire. Le donne percepiscono 300-400 lire per il lavoro di zappa.

Se addette alla raccolta delle olive o vengono organizzate in squadre e percepiscono un quinto del raccolto, diviso tra le componenti la squadra, ovvero vengono retribuite con 300-400 lire al giorno.

In un terzo Comune un bracciante addetto alla zappatura e costruzione di muri a secco percepisce 800 lire giornaliera.

Si riportano talune segnalazioni particolarmente rappresentative della situazione, emerse dai colloqui con i lavoratori e i datori di lavoro.

Dal colloquio con i datori di lavoro del primo Comune visitato:

Domanda: « Le contrattazioni ? ».

Risposta: « Sono verbali. È l'usanza che fa la legge ».

Domanda: « Usate il prospetto paga ? ».

Risposta: « No. La retribuzione viene corrisposta a settimana od a quindicina ».

Domanda: « L'orario di lavoro ? ».

Risposta: « D'inverno sei ore, d'estate 9 ore ».

Domanda: « Vi servite di manodopera femminile ? ».

Risposta: « Sì. In genere le raccogliatrici di olive portano con sé i figli ed anche questi vengono retribuiti ».

Domanda: « L'età non influenza la retribuzione ? ».

Risposta: « Anche se sono di 15 o 16 anni si dà il massimo della paga ».

Domanda: « Si verifica il caso di prestiti ai lavoratori ? ».

Risposta: « Sì. Normalmente si danno degli anticipi sulle spettanze che andranno a maturare. Ciò avviene spesso ».

Dal colloquio con un datore di lavoro del secondo Comune emergono interessanti osservazioni circa la *variabilità dei salari in relazione alle dimensioni aziendali*:

« Mentre le aziende più piccole sono costrette a corrispondere salari più alti di quelli contrattuali, l'azienda grossa, che garantisce la continuità del lavoro, non può fare ai suoi dipendenti un trattamento differenziato ».

Questo miglior trattamento retributivo delle aziende minori è confermato da dichiarazioni di lavoratori.

Le *raccogliatrici di olive* di un terzo Comune percepiscono, secondo le loro dichiarazioni, 300 o 400 lire al giorno. Talvolta vengono retribuite in natura. Ecco alcuni esempi di modalità di determinazione della retribuzione in natura.

Domanda: « Cosa vi danno al giorno ? ».

Risposta: « Per le olive nei primi giorni di caduta del frutto mi danno metà di quanto riesco a raccogliere, quando però le olive cominciano a cadere in abbondanza mi danno un terzo ».

Domanda: « Per la raccolta dell'uva quanto vi danno ? ».

Risposta: « Un paniere per una giornata di lavoro ».

Domanda: « Quanto percepite al giorno ? ».

Risposta: « Per il lavoro di zappa ci danno 300-400 lire, per il lavoro di raccolta delle olive ci organizzano a squadre e ci danno il quinto delle olive raccolte. Poi lo dividiamo tra tutte le componenti la squadra ».

29. - o) Catania.

Sono stati interrogati: le associazioni sindacali provinciali, alcuni datori di lavoro e lavoratori di alcuni Comuni.

Sulla *osservanza dei minimi salariali* i rappresentanti della C.G.I.L. di *Catania* lamentano che, nella generalità dei Comuni della provincia, i minimi salariali non vengono rispettati.

L'*azienda* agrumicola, che è la più ricca, non paga mai oltre le quindicimila lire al mese per il salariato fisso.

I rappresentanti della U.I.L. di *Catania* affermano che il salario subisce fluttuazioni dovute a fattori stagionali. Ma in genere le tariffe sono inferiori a quelle stabilite nel contratto.

Al contrario, secondo i rappresentanti della *Confagricoltura* di *Catania*, le tariffe vengono rispettate. Anzi nei periodi di punta, come la vendemmia, le paghe raggiungono livelli più alti delle tariffe contrattuali, circa il 20-40% in più.

Dopo i colloqui con le *Associazioni sindacali* la Delegazione ha proceduto alla visita ai Comuni.

Relativamente ai *livelli delle retribuzioni* in una prima *azienda* agricola i braccianti percepiscono 900 lire al giorno, con in più, talora, un chilo di pane e la minestra la sera. Un salariato fisso (specialista nei lavori degli agrumeti) percepisce 28.000 lire al mese più il vitto.

In una seconda *azienda* agricola, in altro Comune, i braccianti (abituali) sono retribuiti con un salario di 800 lire al giorno.

In una terza *azienda* agricola, in un terzo Comune, le lavoratrici addette all'incassamento degli agrumi percepiscono 710 lire al giorno e una minestra la sera.

I braccianti (abituali) percepiscono 1.145 lire al giorno se addetti alla zappatura e 950 se adibiti agli agrumi.

In una quarta *azienda*, in un quarto Comune, i braccianti percepiscono tra le 1.000 e le 1.100 lire al giorno.

Si riportano, stralciandole dai colloqui con gli amministratori comunali, datori di lavoro e lavoratori, nonché con le associazioni sindacali locali, alcune dichiarazioni che meglio possono illuminare taluni aspetti caratteristici della situazione retributiva della provincia.

Circa i *sistemi di fissazione delle retribuzioni* afferma un datore di lavoro del primo Comune:

« Qui da noi non si stipulano contratti scritti, ma contratti verbali. Questo non lo facciamo noi soli, ma è il sistema della zona. Posso dire che non abbiamo mai avuto alcuna vertenza con i nostri dipendenti. Effettivamente riconosco che i lavoratori oggi stentano a vivere perché i salari sono quelli che sono ».

Afferma il Sindaco di altro Comune:

« Nella stagione della mietitura, nei periodi di punta il lavoro non manca e la disoccupazione registra una sensibile diminuzione. Nessun lavoratore che viene ingaggiato da una ditta qualsiasi richiede l'applicazione del contratto perché ha timore di essere licenziato appena fatta questa richiesta. Reclamare l'applicazione del contratto, in altre parole, significa autolicensing. I contratti di lavoro vengono rispettati solo nel periodo aprile-maggio e nel periodo della mietitura, quando si verifica nella nostra provincia un'immigrazione di manodopera dalla provincia di *Ragusa* ».

Circa il *rispetto dei minimi salariali*, ecco le affermazioni degli interrogati in un altro Comune:

Dal colloquio con il Sindaco:

Domanda: « Ci sa dire la paga giornaliera di un bracciante agricolo ? ».

Risposta: « 750 lire e un litro di vino ».

Domanda: « Ci sono salariati fissi ? ».

Risposta: « Ve ne sono pochi. È numerosa la categoria degli abituali, i quali riescono a lavorare anche duecento giornate l'anno. In genere questi braccianti hanno qualche po' di terra e al lavoro presso terzi alternano qualche giornata di lavoro nel loro piccolo fondo ».

Replicano i rappresentanti della *Camera del Lavoro* dello stesso Comune:

« I contratti di lavoro non sono rispettati per niente. Oggi i braccianti non riescono a guadagnare più di 700 lire al giorno. C'è qualche proprietario che dà un litro di vino al giorno ma, credete, si tratta di aceto ».

Confermano i rappresentanti della *C.I.S.L.* comunale:

« Non esiste rispetto dei contratti di lavoro. I braccianti agricoli sono alla mercè dei padroni; il salario medio oscilla sulle 700 e le 750 lire giornaliere, senza alcun assegno, premio, percentuale, ecc. Invece esso dovrebbe essere di 800 lire. Falsamente si afferma che ciò è dovuto all'assunzione in piazza della manodopera. Il fatto è che vi sono molti feudatari ».

Eguale si esprimono i rappresentanti della *C.I.S.N.A.L.* comunale:

« I contratti di lavoro sono poco osservati. I lavoratori vengono costretti a lavorare senza alcun rispetto dell'orario di lavoro e la paga giornaliera è inferiore a quella stabilita dal contratto ».

Nello stesso Comune il proprietario di un'*azienda* afferma:

« Io assumo la gente senza alcun contratto. La pago, secondo le quotazioni di piazza. Gli operai lavorano contenti perché quello che do io danno gli altri. Ritengo di usare loro un trattamento soddisfacente ».

Domanda: « Quanto date al vostro massaro ? ».

Risposta: « Ottocento lire al giorno ».

Domanda: « Pagate gli assegni ? ».

Risposta: « Io metto i lavoratori nelle condizioni di prendere gli assegni. Io potrei pagare mille lire al giorno però farei fare loro un limitato periodo di lavoro. Invece li faccio lavorare tutti i giorni. I miei dipendenti, praticamente, preferiscono guadagnare ottocento lire al giorno e lavorare tutto l'anno che guadagnare mille lire al giorno per fare pochi giorni di lavoro ».

I lavoratori della stessa *azienda* confermano tali affermazioni.

Alcuni lavoratori esprimono la loro preferenza per il salario in danaro nei confronti di quello in natura.

30. - Considerazioni conclusive.

Come si è ricordato all'inizio del presente capitolo, la Commissione ha ritenuto di doversi soffermare con particolare interessamento sulla documentazione raccolta in ordine alle retribuzioni nel settore agricolo in considerazione dell'estrema complessità della situazione.

Nelle pagine che precedono sono state riportate, con una fedeltà ed un'abbondanza di documentazione che potrebbero apparire eccessive, le dichiarazioni delle parti interessate sulla situazione delle retribuzioni nel settore agricolo. Ci si è voluti deliberatamente soffermare sulla descrizione analitica di talune situazioni emerse dall'indagine, proprio per documentare l'estrema varietà e complessità delle forme di determinazione e di pagamento dei salari, dei livelli e della struttura di essi, che caratterizzano il settore agricolo, nel quale è molto più difficile ricomporre in uno schema organico le varie situazioni identificate dall'indagine che non nel settore industriale.

Inoltre, come si è detto, essendo l'inchiesta politica e cioè globale, assumevano importanza non solo i dati quantitativi, ma anche, e forse più, i dati qualitativi e cioè anche, ad esempio, le valutazioni, gli stati d'animo, gli aspetti umani ed ambientali del problema retributivo, elementi questi che sono generalmente trascurati nelle indagini statistiche e che sembra possano apparire con sufficiente rilievo e chiarezza dalle dichiarazioni degli interessati.

È chiaro che il materiale raccolto, se valutato con criteri puramente statistici, si presta a quei rilievi che sono già stati in precedenza sottolineati. Ma va rilevato che le notizie sulle retribuzioni sono state fornite in colloqui di carattere generale predisposti in relazione alle finalità generali dell'inchiesta e che non si tratta qui di una specifica indagine sulle retribuzioni, ma dell'esposizione sistematica di quanto sull'argomento è emerso — per iniziativa dei Commissari interroganti o degli stessi interrogati — nei contatti avuti dalla Commissione con gli ambienti di lavoro agricoli.

Talune notizie, come quelle concernenti i guadagni annui, o i redditi della famiglia, richiederebbero, per precise conclusioni, assoluta completezza di dati che solo un'indagine tecnica specifica potrebbe fornire. Ma esse sono ugualmente utili a comporre quel quadro globale, cui la Commissione tendeva, per trarne conclusioni non di ordine tecnico su questo o quel problema ma di ordine politico, in termini di orientamenti generali.

È pertanto in base ai criteri generali di svolgimento dell'inchiesta che vanno intese le seguenti considerazioni conclusive.

I principali problemi che emergono dalla documentazione raccolta e qui presentata — solo nelle sue parti più significative — possono essere così riassunti.

a) *Problemi particolari dei salariati fissi.*

Per quanto concerne i salariati fissi, in linea di massima può rilevarsi che i livelli retributivi sono generalmente bassi, soprattutto nel *Meridione* e che tale situazione è strettamente collegata con gli orari e con la intensità del lavoro.

Rilievo particolare meritano il problema di una giusta assegnazione delle qualifiche, di un'adeguata valutazione del lavoro degli specializzati, del carico di lavoro — specie per gli addetti al bestiame — della quota di retribuzione in natura, rilevando la generale tendenza dei lavoratori a chiederne una corretta traduzione nell'equivalente in danaro e comunque una corresponsione qualitativamente corrispondente ai patti, del lavoro notturno (specie nelle stalle) e straordinario (non sempre riconosciuto), delle inadempienze contrattuali in ordine all'osservanza dei minimi e all'indennità di anzianità e talora alle norme circa la corresponsione della retribuzione a mezzo di busta paga.

b) *Problemi particolari dei braccianti.*

Per quanto riguarda i braccianti i dati riportati illuminano sulla estrema varietà delle situazioni che si presentano nel campo del lavoro bracciantile nel nostro Paese.

Il livello salariale è per questo vasto gruppo di lavoratori estremamente basso, specie nel *Meridione*. Oltre all'insufficienza del salario giornaliero balza giustamente in evidenza la precarietà e la scarsa durata della occupazione. A ciò si aggiungono le lamentele concernenti la gravosità degli orari di lavoro.

Le inosservanze dei minimi contrattuali sono inoltre, in talune zone, estremamente generalizzate e assai gravi.

c) *Inadeguatezza dei livelli retributivi.*

I dati e gli elementi raccolti e riassunti nelle pagine che precedono costituiscono di per sé un'eloquente dimostrazione del fatto che in vaste zone del lavoro agricolo del nostro *Paese*, all'atto dell'inchiesta,

la situazione retributiva contrastava nettamente con i principi costituzionali ed in particolare con l'enunciato dell'art. 36 della *Costituzione*.

Segnatamente per quanto riguarda i braccianti agricoli nella maggior parte delle province meridionali ed in ispecie per le donne ed i minori, non può certo parlarsi di retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Le stesse dichiarazioni degli interessati forniscono indicazioni sufficienti per dare un quadro di una situazione che esige misure ampie e radicali, atte ad affrontare e risolvere taluni problemi di fondo specialmente nelle aree economicamente depresse.

Anche se, come si può facilmente constatare, le notizie fornite alla Delegazione sono talora discordanti, imprecise, tali da esigere un approfondimento ed un controllo, che solo in parte si è potuto effettuare — considerato il metodo seguito nell'inchiesta, in relazione agli obiettivi di essa — anche se fattori psicologici o orientamenti di carattere ideologico abbiano potuto deformare, in senso negativo o positivo, qualche indicazione fornita dagli interessati, la situazione rilevata appare, senza ombra di dubbio, di un'estrema gravità.

I salari minimi accertati nel corso dell'inchiesta, specialmente per quanto riguarda i braccianti meridionali, sono senz'altro da considerarsi insufficienti rispetto alle necessità vitali del lavoratore, inferiori al valore reale del lavoro compiuto, inadeguati alle condizioni prevalenti nel *Paese*, quanto ad alimentazione, alloggio, conforto e sicurezza. Anche se i lavoratori delle campagne pagano in genere prezzi meno elevati dei lavoratori di città per il loro vitto e alloggio, va rilevato però che essi hanno meno vantaggi e comodità usufruendo in misura minore degli altri di certi servizi scolastici, medici, nonché delle misure di sicurezza sociale e di protezione del lavoratore.

Salari insufficienti comportano un tenore di vita troppo basso in talune regioni rurali con conseguenti riflessi di ordine economico, sociale, culturale e morale sui quali si ritiene superfluo soffermarsi.

Le misure intese non solo ad impedire il pagamento di salari esageratamente bassi ai lavoratori agricoli, ma anche ad assicurare ad essi un salario minimo di base che sia in effettivo rapporto con il valore reale del lavoro e nel contempo tale da consentire di soddisfare le necessità essenziali al singolo e alla famiglia, di assicurare convenienti condizioni di esistenza, di garantire il benessere e l'accrescimento

della libertà individuale del lavoratore si scontrano in agricoltura contro particolari difficoltà in ogni paese.

Un notevole numero di paesi si sono sforzati nel corso di questi ultimi anni di regolamentare i salari della manodopera nell'agricoltura sia incoraggiando la *contrattazione collettiva* sia creando dei meccanismi di fissazione dei salari minimi, sia ancora combinando i due metodi.

Dall'inchiesta risulta evidente che non basta fissare tassi minimi di salario, di regola attraverso la contrattazione collettiva, per i lavoratori occupati nelle imprese agricole, così come nelle occupazioni connesse, ma che il massimo sforzo deve essere effettuato per ottenere, attraverso un sistema di controllo, di ispezione e di sanzioni, che i salari effettivamente corrisposti non siano inferiori a quelli contrattualmente stabiliti.

È necessario altresì predisporre le misure necessarie affinché ogni lavoratore che abbia ricevuto salari inferiori al dovuto possa, per via giudiziaria o per altra via appropriata, recuperare sollecitamente l'ammontare spettantegli (1).

Perché il salario sia adeguatamente protetto, occorre che il lavoratore lo riceva sotto forma di numerario che possa spendere a suo piacimento, che egli sia retribuito regolarmente e ad intervalli abbastanza ravvicinati in modo che possa provvedere alle proprie esigenze pagando in contanti anziché ricorrere al credito, che sia protetto contro ogni ritenuta ingiustificata o arbitraria effettuata sui suoi guadagni nominali e che, in generale, egli sia ben informato delle sue condizioni di retribuzione.

d) *Sperequazioni rispetto ad altri settori.*

Ricorrenti sono nell'indagine sulle retribuzioni nel *settore agricolo* le notazioni concernenti la grave disparità di trattamento rispetto ai lavoratori degli altri settori.

Tra i fattori che possono spiegare le disparità vanno annoverati — fra gli altri — il carattere della produzione agricola, i redditi del settore, lo sviluppo dell'*Organizzazione sindacale* dei lavoratori della terra. Si richiamano in proposito le considerazioni già esposte nella

(1) v. in proposito le conclusioni del Vol. IX. - *Controversie individuali di lavoro* - delle Relazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

relazione sulla *contrattazione collettiva* circa le caratteristiche generali delle condizioni di lavoro in agricoltura.

Non è possibile arrivare attraverso i dati dell'inchiesta ad una conclusione precisa espressa in termini quantitativi, perché i confronti tra le situazioni salariali fra diversi settori sono limitati anzitutto per l'insufficienza dei dati disponibili e poi per le difficoltà di ordine metodologico, derivanti da ogni confronto di potere d'acquisto o di salari reali tra diverse zone, con diverse caratteristiche, livello e modi di vita, abitudini di consumo.

Perciò le indicazioni che si ricavano dalla presente relazione sono prevalentemente di ordine congetturale.

Va notato, tuttavia, in questi ultimi tempi una tendenza dei salari agricoli ad una maggiore perequazione con le retribuzioni degli altri settori produttivi. Tale tendenza è illustrata — per gli anni in cui si è svolta l'inchiesta e quelli immediatamente precedenti — dagli indici delle retribuzioni salariali per i principali settori di produzione.

Va notato, peraltro, che l'aumento è più sensibile nel *settore agricolo* che non negli altri settori a causa del basso livello di partenza dei salari agricoli.

La perequazione è, peraltro, ancora lontana, dato che in termini monetari il reddito per ogni occupato in agricoltura supera di poco la metà del reddito medio degli occupati in settori non agricoli.

e) *Variabilità dei salari agricoli.*

Come si è visto, i salari agricoli variano in relazione a requisiti soggettivi del lavoratore (sesso, età, qualifica), alla categoria di appartenenza del datore di lavoro (caso dei commercianti), alle dimensioni e alla dislocazione territoriale dell'azienda, alla durata e al tipo di occupazione, all'andamento stagionale del mercato del lavoro e del prodotto, all'intervento dei pubblici poteri (collocamento) e delle *Organizzazioni sindacali*, ai sistemi di fissazione del salario (negoiazione collettiva o individuale), alla qualità della retribuzione in natura.

Per quanto riguarda le zone e la conseguente variabilità salariale ad esse relative, si rileva, nello scorrere i dati raccolti, il forte divario esistente tra la situazione dell'*Italia Settentrionale* e quella *Meridionale* e *Insulare*.

Anche nell'interno di tali vaste ripartizioni si notano sperequazioni notevoli (*Rovigo* rispetto alle province vicine in senso negativo, *Catania*, analogamente, in senso positivo).

Nell'ambito di ciascuna provincia — come chiaramente risulta da ripetute indicazioni fornite nel corso dell'inchiesta e sopra riportate — e anche, talora, delle varie zone di ciascuna provincia (pianura, collina, montagna, aree industrializzate e non, con forte presenza sindacale e non, ecc.), si registrano variazioni salariali di notevole rilievo.

Per quanto riguarda il periodo stagionale è evidente come i salari subiscano forti variazioni dai minimi dei periodi di scarsa occupazione ai massimi corrispondenti ai periodi di più intensa attività, come nell'epoca dei raccolti.

Altrettanto sensibili variazioni si registrano in relazione alle varie lavorazioni od operazioni agricole (zappatura, sarchiatura, potatura, ecc.).

I salari variano altresì in relazione alle dimensioni aziendali. Non sempre in proporzione, però. Si rileva invece che le grandi aziende, in quanto offrono una maggiore stabilità di occupazione, possono talora corrispondere retribuzioni inferiori a quelle delle medie e piccole che offrono invece più brevi periodi di occupazione.

I salari variano, e positivamente, allorché il datore di lavoro non è agricolo, come nel caso, più volte individuato, di lavoro svolto alle dipendenze di commercianti esportatori di prodotti agricoli.

Il sistema e i modi di pagamento dei salari variano anche essi, spesso, secondo il tipo di lavoro agricolo da effettuare, per esempio a seconda che il lavoro sia di carattere regolare o stagionale ovvero che comporti un gran numero di mansioni diverse ovvero solamente una o due mansioni nettamente determinate.

f) *Interventi legislativi e sindacali.*

Appare chiaro come le leggi di mercato operino nel campo del lavoro agricolo molto più liberamente che non in altri settori e che quindi meno sensibilmente sia avvertito il controllo esercitato ed il correttivo attuato attraverso gli strumenti legislativo e contrattuale.

I minimi salariali sono rispettati soprattutto là dove esiste una forte organizzazione sindacale o là dove si riesca a fare applicare le norme sull'imponibile di manodopera.

Purtroppo in vaste zone viene ancora praticata la contrattazione individuale, con retribuzioni del tutto insufficienti.

Una situazione particolarmente pesante si registra là dove non si riescono ad applicare le norme sul collocamento e la manodopera viene ancora assunta mediante l'ingaggio di piazza.

Una menzione particolare merita la situazione retributiva della manodopera femminile e minorile, i cui minimi, in talune zone, sono tali da non esigere commento alcuno e per la cui valutazione, comunque, si rinvia alla apposita relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta (vol. VII - tomo III).

Frequentemente ricorrono inoltre, soprattutto nel Meridione, osservazioni concernenti la necessità di aumentare le erogazioni per assegni di famiglia e per sussidi di disoccupazione, e ciò perché, per alcuni gruppi di lavoratori che effettuano un modesto numero di giornate lavorative in un anno, tali erogazioni diventano una parte considerevole del reddito personale.

L'osservanza dei minimi contrattuali, come si è visto, varia in relazione a molteplici fattori.

L'estrema varietà delle situazioni che si presentano nel campo del lavoro agricolo nel nostro *Paese* in relazione anche alle variazioni che subiscono nel tempo e nello spazio il mercato del lavoro e quello del prodotto sono uno dei motivi che determinano questo diverso grado di osservanza.

g) *Efficacia della contrattazione collettiva.*

Come si è detto, il contratto collettivo appare lo strumento più idoneo per la fissazione delle retribuzioni anche nel settore agricolo.

Ma la regolamentazione delle condizioni di lavoro in tale settore si è dimostrata più difficile che in altri rami di attività a causa delle sue caratteristiche.

I sindacati possono non funzionare con la stessa efficacia su tutto il territorio di un paese e non assicurano sempre la protezione di tutti i gruppi professionali che si incontrano in agricoltura.

Se si considerano, in particolare, i lavoratori stagionali e occasionali, il sistema di contrattazione collettiva non sembra sia riuscito, nella maggior parte dei casi, ad assicurare loro dei vantaggi adeguati.

La regolamentazione contrattuale può inoltre difficilmente condurre, in campo agricolo, a misure uniformi, poiché la situazione varia da una località all'altra, da una lavorazione all'altra, da un tipo all'altro di conduzione aziendale, ecc., ed anche in relazione alla forza relativa delle organizzazioni di lavoratori e di imprenditori.

La contrattazione nazionale ha una portata assai limitata nel settore agricolo, considerate le diverse caratteristiche delle zone agrarie del nostro *Paese*, per cui un livello minimo nazionale può rappresen-

tare una conquista avanzata in certe zone, una condizione già superata di fatto in altre.

È soprattutto a livello provinciale e zonale che può efficacemente attuarsi l'azione contrattuale diretta alla difesa ed al miglioramento delle condizioni dei lavoratori agricoli con i necessari adattamenti richiesti dalle caratteristiche locali e dalle variabili necessità della produzione agricola.

La fissazione di tassi minimi di salario — che deve essere stabilita in rapporto con gli orari di lavoro e con l'eventuale parte di salario in natura, poiché la regolamentazione dei salari minimi vedrebbe infatti la sua efficacia notevolmente ridotta se non specificasse l'orario di lavoro e non definisse con la necessaria chiarezza e precisione quella parte di salario che ancora viene corrisposto in natura — deve essere accompagnata da un sistema di controllo adeguato per assicurare in pratica l'osservanza dei livelli salariali. In assenza di una forte organizzazione di lavoratori agricoli o di una forte domanda di lavoro è infatti egualmente possibile pagare salari inferiori a quelli prescritti.

Come si è potuto constatare attraverso i risultati dell'inchiesta, spesso il salario minimo non costituisce semplicemente il limite inferiore al di sotto del quale i salari non devono mai cadere, ma diviene di fatto il salario generalmente applicato.

La contrattazione collettiva in questo settore ha davanti a sé compiti imponenti, che vanno dalla realizzazione di un sostanziale aumento dei minimi salariali all'eliminazione delle carenze contrattuali esistenti, soprattutto nelle province meridionali, alla riduzione dei divari salariali esistenti tra nord e sud e delle sperequazioni a danno delle donne e dei giovani.

In particolare per quanto riguarda i lavoratori stagionali, si sottolinea il problema di un costante miglioramento del salario anche rispetto a quello dei permanenti dell'agricoltura, proprio per le specifiche difficoltà di occupazione.

Sul piano tecnico, considerato come l'esperienza riveli un'adeguata capacità di propulsione da parte della contrattazione a livello nazionale, sembra opportuno articolare maggiormente l'azione contrattuale a livello provinciale — base fondamentale della regolamentazione del rapporto di lavoro agricolo — ed anche per settore ed azienda.

Per quanto riguarda la scala mobile, malgrado le lacune che il meccanismo presenta, può osservarsi che il sistema ha apportato indubbi vantaggi, riuscendo a realizzare aumenti giornalieri di salario

che assumono rilievo tanto maggiore quanto più modesto è l'ammontare delle retribuzioni.

h) *Forme di compartecipazione.*

La compartecipazione presenta anche essa gravi problemi nella sua applicazione: talora di mancanza di regolamentazione, di chiarezza, di conseguente possibilità di abusi, trattenute, addebiti.

Il guadagno conseguito con la compartecipazione è spesso inferiore, a parità di lavoro, a quello previsto dai minimi salariali fissati nella contrattazione collettiva.

Talune forme di compartecipazione, come il cosiddetto « collettivo » suscitano discordanti valutazioni, cui non sono estranei motivi ideologici.

i) *Retribuzione in natura.*

Nei riguardi del salario in natura va rilevato che esso potrà essere permesso — lasciando alla contrattazione collettiva o alla legge di stabilire la fissazione del massimo di salario che potrebbe essere pagato sotto questa forma — nei casi in cui questo modo di pagamento sia desiderabile o di pratica corrente. Peraltro — come si deduce dalle dichiarazioni dei lavoratori interrogati in materia — misure appropriate devono essere adottate perché le prestazioni in natura siano conformi all'interesse del lavoratore, per il quale dovrebbero presentare vantaggi rispetto alla retribuzione in denaro, siano specificate il più possibile e perché il valore ad esse attribuito sia giusto e ragionevole.

Va comunque registrata la netta preferenza espressa dai lavoratori intervistati verso la retribuzione in danaro.

Un problema di estrema importanza è quello del controllo del lavoratore sul suo salario.

CAPITOLO IV

LE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DELLA PESCA

Sommario: 31. - *Modalità delle indagini sulle retribuzioni nel settore della pesca.* 32. - *La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Trapani.* 33. - *L'indagine sulle retribuzioni nelle tonnare della provincia di Trapani.* 34. - *La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Bari.* 35. - *La indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Molfetta (Bari).* 36. - *L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Mola di Bari.* 37. - *L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di S. Benedetto del Tronto (Ascoli Piceno).* 38. - *Le conclusioni della Commissione in ordine all'indagine sulle retribuzioni nel settore della pesca.*

31. - Modalità delle indagini sulle retribuzioni nel settore della pesca.

Anche l'indagine nel *settore della pesca*, così come quella nel *settore agricolo*, rivela per quanto riguarda le retribuzioni, situazioni di particolare complessità e gravità che inducono a soffermarsi con maggiore attenzione, che non per altri settori, sul vasto e vario materiale documentativo raccolto.

La Commissione parlamentare d'inchiesta ha deciso di condurre le indagini in due porti di notevole importanza peschereccia, mediante interrogatori di lavoratori e di datori di lavoro da prescegliersi su elenchi nominativi e di completarle con una visita diretta in una tonnara.

In base a considerazioni inerenti al tipo d'attività esercitata, la Commissione ha deliberato di condurre le indagini dirette per le tonnare del porto di *Trapani* e quella per le altre attività pescherecce in

un porto della provincia di *Ascoli Piceno* e nel porto di *Molfetta* (Bari).

Nella provincia di *Trapani* si è stabilito che le indagini si svolgessero interrogando il datore di lavoro ed i lavoratori nella tonnara prescelta e che, inoltre, venissero sentiti un gruppo di altri datori di lavoro e lavoratori della pesca.

Le indagini nel porto di *Molfetta* sono state condotte visitando le attrezzature portuali ed accertando le condizioni dei lavoratori delle attività sussidiarie della pesca.

Nella provincia di *Ascoli Piceno* la Commissione, dovendo scegliere un porto in Comune diverso dal capoluogo, ha esaminato i dati concernenti i vari porti, valutando per quanto riguarda il naviglio da pesca la sua composizione (removelico, motobarche, motopescherecci, numero e tonnellaggio) e considerando, per quanto riguarda il personale, sia quello navigante (tre categorie), sia quello a terra (due categorie), sia quello addetto ad unità sussidiarie a terra. Sulla base di queste valutazioni la Delegazione ha scelto come porto presso cui svolgere le indagini dirette *S. Benedetto del Tronto*.

Nel porto prescelto si è proceduto poi alla individuazione di proprietari dei navigli da pesca e dei lavoratori da interrogare secondo speciali criteri.

Si riportano qui di seguito i risultati dell'indagine avvertendo che, per la valutazione della documentazione raccolta — ed in ispecie per le dichiarazioni delle parti interessate — valgono gli stessi criteri già illustrati nel precedente capitolo.

32. - La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Trapani.

Nella provincia di *Trapani*, come si è detto, occorre interrogare datore di lavoro e lavoratori di una tonnara sul luogo stesso del lavoro. Occorre inoltre svolgere colloqui con un gruppo di altri datori di lavoro e lavoratori della pesca scelti secondo particolari criteri.

Prima peraltro di procedere alle indagini specifiche nella tonnara indicata e presso altre imprese, la Delegazione si è intrattenuta con i dirigenti la *Capitaneria di porto di Trapani* e con i responsabili provinciali delle Associazioni sindacali allo scopo di avere un quadro generale della situazione contrattuale provinciale della categoria dei lavoratori della pesca, della situazione retributiva e dei principali pro-

blemi ad essa connessi, del grado di osservanza dei minimi contrattuali, degli aspetti più caratteristici delle condizioni di lavoro.

Esiste, infatti, in questo campo — come si è accennato già nella relazione concernente la contrattazione collettiva — una particolare situazione contrattuale, per cui, secondo il quadro fattone dalle *Associazioni sindacali* di categoria, non esiste un contratto collettivo provinciale di lavoro, normativo e salariale, ma solo dei contratti aziendali.

In ordine alle *modalità di fissazione delle retribuzioni* rileva la *Camera Sindacale Provinciale* della U.I.L. di Trapani: « Tutta la contrattazione viene svolta al livello aziendale. In qualche azienda addirittura non esiste alcun contratto. In altre, e sono la maggioranza di quelle esistenti, la contrattazione viene svolta direttamente con i lavoratori ai quali il rischio di rimanere senza lavoro per una campagna di pesca fa accettare qualunque condizione proposta — meglio, imposta — dal datore di lavoro. I *Delegati di spiaggia* peraltro, che sovrintendono all'ingaggio della ciurma di mare, nulla fanno per venire incontro alle necessità dei lavoratori, assicurando loro la tutela dei sindacati i quali ben volentieri assumerebbero le difese di questi lavoratori, spesso sprovveduti e non in condizioni di richiedere alla controparte l'applicazione di quelle norme ormai di uso comune (scala mobile, salari adeguati alla media della provincia, ecc.). Si veda, ad esempio, la situazione tabellare conquistata per i lavoratori dipendenti dalla azienda..., che è stata acquisita poiché a stipulare l'accordo, sia pure non integralmente soddisfacente, sono state le organizzazioni sindacali, al confronto con la situazione salariale dei lavoratori delle tonare di ... e di ... Ai primi, oltre ad istituti normativi di non lieve entità, è assicurato un salario dignitoso; per i secondi, invece, il salario non supera che di L. 46 l'indennità di contingenza (base e scatti) giornaliera fin qui maturatasi, non solo, ma il salario medesimo, fissato in complessive L. 500 giornaliere per il foratico (equiparato al manovale comune), non subisce alcuna variazione, per l'intera campagna di pesca, in seguito al variare dell'indennità di contingenza. Per quanto riguarda qualifiche, passaggi di categoria, ferie e festività, trattamento malattia, ogni azienda si rifà all'accordo, con trattamenti nettamente difformi... Non esistono scatti di anzianità, mentre i premi di anzianità (o meglio di smobilitazione) vengono erogati soltanto ai dipendenti della ditta ..., all'atto del collocamento in pensione del lavoratore ».

La C.I.S.L. di *Trapani* conferma praticamente le caratteristiche della situazione: « Ad eccezione che per le tonnare di *Favignana* e *Formica*, non esistono contratti. Quelli applicati e definiti "contratti di arruolamento" non sorgono dalle libere trattative tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori: i lavoratori necessari vengono scelti dal *rais* e imbarcati dalle varie *delegazioni di spiaggia*.

L'*Ufficiale di Porto* o il *Delegato di spiaggia* esauriscono la loro funzione nell'accettazione, in forma notarile, del *contratto di arruolamento*, senza, cioè, contribuire a determinare le condizioni stesse di arruolamento. Dal che ne deriva per i lavoratori nessun'altra alternativa se non l'accettazione delle condizioni stabilite unilateralmente dal datore di lavoro, pena la perdita della possibilità d'ingaggio. Ne consegue, altresì, trattandosi di contrattazione aziendale (termine improprio in quanto essa si svolge senza il concorso dei sindacati interessati), una situazione salariale e normativa profondamente diversa da tonnara a tonnara anche se queste si trovano a distanza di qualche chilometro l'una dall'altra.

Il rapporto di lavoro può essere scisso in qualsiasi momento, anche senza preavviso. Nel caso di cessazione anticipata della campagna di pesca, i lavoratori sono costretti a rinunciare ad una parte del guadagno preventivato e, in molti casi, si trovano nell'impossibilità di trovare occupazione presso altra azienda o in altra occasione che avrebbe potuto presentarsi in precedenza ».

Sulla *situazione contrattuale* così prospettata la Delegazione inter-ruga sia i rappresentanti degli industriali sia la *Capitaneria di Porto*.

Così afferma l'*Associazione Provinciale degli Industriali di Trapani*: « I sindacati locali operai in generale preferiscono trattare direttamente con la parte padronale dimenticando alle volte l'esistenza di un'associazione quale la nostra che, avvalendosi della propria autorità sui suoi associati, potrebbe rendere di gran lunga più speditiva l'azione dei sindacati stessi. Esistono dei contratti di lavoro per la ciurma impiegata in ogni tonnara, quindi dei contratti aziendali, ciascuno dei quali — nel proprio contenuto e nelle condizioni normative e salariali — è strettamente legato alla pescosità della tonnara, per ciò che attiene alla produzione, nonché alla difficoltà o meno delle operazioni di pesca. Questo spiega la differenza di trattamento salariale tra tonnara e tonnara in questa provincia. A fine campagna, in condizioni normali di pesca, il salario giornaliero dei tonnaroti viene ad essere quasi uguale, pur lavorando in tonnare diverse, perché dove si ha un salario maggiore risulta un minore compenso di partecipa-

zione per tonno pescato. Va messo però in risalto che le operazioni di pesca non tengono impegnato il marittimo per tutte le ore del giorno.

Il lavoro che comporta uno sforzo fisico viene compiuto a terra, durante il breve periodo di preparazione, a mare durante il lavoro di mattanza, e, infine, allorché gli apprestamenti di mare vengono tolti per la fine della stagione. Nel complesso, cioè, trattasi di un'attività che comporta un lavoro discontinuo ».

Sempre in ordine alla *situazione contrattuale* il comandante della *Capitaneria di Porto di Trapani*, rileva: « Nella provincia non esiste un contratto collettivo, ma tanti contratti aziendali quante sono le tonnare. Le condizioni di lavoro predisposte dalla ditta vengono sottoposte all'esame della Capitaneria di Porto, la quale opera in modo che nelle condizioni pattuite non vi siano norme in contrasto con le disposizioni di legge.

In merito, però, ai salari o partecipazioni nulla può la Capitaneria, perché questa materia è rimessa all'esclusiva volontà delle parti contraenti. Non risulta che i contratti vengano imposti ai lavoratori tonnaroti, ossia che siano la manifestazione della sola volontà del datore di lavoro. Trattative e discussioni intercorrono prima dell'ingaggio tra qualche esponente della ciurma e il datore di lavoro, o per esso, il *rais*. I sindacati desidererebbero partecipare alle trattative per i contratti di lavoro, ma allorché hanno discusso per i contratti con i datori di lavoro, hanno seguito diversi indirizzi e ciò, forse, a motivo dei vari orientamenti ideologici. Cosicché quasi spinti dall'emulazione reciproca hanno avanzato più alte richieste e si sono portati lontani da quella che è la realtà di questa speciale industria, il cui profitto è del tutto incerto, perché dipende da condizioni che non possono aprioristicamente fissarsi ».

Il problema della *contrattazione collettiva* nel settore viene ripreso all'inizio dell'indagine diretta nella tonnara prescelta, durante l'interrogatorio del rappresentante del datore di lavoro, il quale afferma: « qui c'è sempre stato un contratto aziendale per la ciurma di mare addetta alla pesca del tonno. Quello provinciale sarebbe auspicabile, perché potrebbe livellare il trattamento economico, dato che c'è una sensibile differenza tra le condizioni che noi offriamo e quelle vigenti nelle altre tonnare del trapanese. Noi possiamo affermare che saremo lieti di arrivare ad un contratto provinciale, perché sicuramente questo potrà migliorare le condizioni dei tonnaroti della provincia. Noi costituamo la ditta che offre i salari più alti perché peschiamo di più, ma

bisogna tener presente che abbiamo due tonnare con ampiezza maggiore rispetto a tutte le altre, un migliore complesso di attrezzature, di mezzi, di barche. Si potrebbe arrivare alla formulazione di un buon contratto provinciale di lavoro mantenendo, se del caso, una differenza di trattamento economico fra questa e le altre tonnare della provincia; ciò perché il costo della vita è lievemente superiore che non a *Trapani*.

Per il contratto ci riuniamo con le rappresentanze sindacali onde accordarsi sui punti fondamentali che formeranno il trattamento normativo e salariale ».

La Delegazione estende la sua indagine ai lavoratori dell'*azienda*. Le risposte sono le seguenti:

— « Sì, abbiamo i sindacati con nostri rappresentanti di categoria che ogni anno discutono il contratto ».

— « Quanto viene stabilito dal contratto per la ciurma di mare in merito al salario giornaliero, ferie, gratifica natalizia, compenso per il migliorato non è imposto dalla società o per essa dal *rais*. Posso assicurare che a ... il contratto viene discusso dai nostri sindacati di categoria col rappresentante della ditta ».

— « Sì, il contratto per noi tonnaroti, ossia per la ciurma di mare, viene stipulato ogni anno. Assicuro che non è la ditta che impone o stabilisce le condizioni salariali e normative perché ogni anno prima dell'ingaggio avviene una vera e propria discussione. Noi in questa siamo rappresentati dai nostri sindacati. Quando il contratto è concluso viene sottoscritto alla presenza del *Sindaco*, del *Delegato di spiaggia* e del *collocatore comunale* ».

Una diversa situazione si riscontra peraltro in una seconda *tonnara* visitata.

Al *Consigliere delegato dell'azienda*, che è iscritta all'*Unione Industriali*, viene domandato se sia vero che il contratto venga stilato da parte del datore di lavoro, il quale, poi, scelto il suo *rais*, lo incarica di formare la ciurma alla quale ci si limita a leggere il contratto in sede di delegazione di spiaggia.

Il *Consigliere delegato* precisa: « Il nostro contratto, pressoché comune agli altri, consta di due parti: una normativa e l'altra economica. Circa la parte normativa si tratta in genere di norme che disciplinano il lavoro, norme che scaturiscono dalla tradizione e che, ovvia-

mente, non possono essere oggetto né di discussione né di trattative. Per la parte economica ritengo che non si possa parlare di condizioni unilaterali fissate da parte padronale nei confronti dei lavoratori, in quanto si conducono vere e proprie trattative, in primo luogo con lo stesso *rais* e, in secondo luogo, con lui, o attraverso di lui, o senza di lui, direttamente con la ciurma. Mi consta, altresì, di interventi sindacali presso la parte padronale per ottenere sempre migliori condizioni retributive. Nel '55, ad esempio, furono apportati dei miglioramenti salariali a seguito di un intervento delle organizzazioni sindacali che, per la circostanza, operarono congiuntamente ».

Un lavoratore della stessa *impresa*, interrogato in proposito, risponde:

« A noi il *contratto di lavoro* viene presentato e letto; generalmente non ci sono discussioni e lo accettiamo sempre ».

Anche nella terza *tonnara* visitata vige un contratto — di cui più avanti si riportano gli articoli riguardanti la retribuzione — preparato dalla ditta e accettato, senza discussione, dai singoli lavoratori, come appare da tutte le loro dichiarazioni.

Accertata così la *situazione contrattuale* esistente per i lavoratori della pesca della provincia, la Delegazione parlamentare ha proseguito i suoi interrogatori circa la *situazione salariale effettiva*.

In ordine ai *livelli retributivi per le varie qualifiche* così si esprime la *Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.) di Trapani*: « Le qualifiche sono le seguenti: anzitutto vi è il *rais o capo ciurma*, responsabile della disposizione e direzione dei lavori a mare, che è l'elemento dotato di maggiore preparazione tecnica ed è anche l'uomo di fiducia del datore di lavoro.

Poi c'è il sotto-rais, vale a dire il sostituto. Poi il capo-guardia, che resta in certi punti fissi e che, con il suo occhio più addestrato degli altri, deve vedere se il pesce monta o meno.

Poi c'è il marinaio che è un'altra autorità nei confronti del foratico. Il foratico sarebbe, diciamo, il "bracciante", colui che, insomma, fa un lavoro di forza ».

Per quanto riguarda i *livelli salariali* notizie sostanzialmente analoghe vengono fornite dalle associazioni sindacali. Ecco, ad esempio, quanto afferma l'*Unione sindacale provinciale (C.I.S.L.) di Trapani*: « La situazione retributiva e normativa si differenzia da azienda ad azienda. Nelle tonnare di una società abbiamo un contratto rinnovato un mese fa, all'inizio della stagione di pesca, che stabilisce, per quanto riguarda i salari: rais lire 2.480 al giorno, capo-guardia lire 1.860 al

giorno, marinaio L. 1.546 al giorno, foratico L. 1.240 al giorno. Questo contratto è firmato da noi come contratto aziendale. La tonnara di un'altra società dà al rais 1.600 lire al giorno, al capo-guardia 1.333 lire, al marinaio lire 1.066, al foratico lire 800. Come vede ci sono delle buone differenze! Si corrisponde poi in quest'ultima tonnara lire 25 *pro capite* per ogni tonno pescato fino a 800 mentre in quella di ... lire 12 per ogni tonno pescato senza limite. Le ferie, festività, gratifica natalizia, ecc., sono osservate esclusivamente in quelle tonnare dove c'è il contratto; nelle altre non se ne tiene affatto conto, qui non si parla di festività, si lavora anche la domenica. Anche dal punto di vista dell'orario non c'è alcun rispetto ».

Sempre sulla *situazione delle retribuzioni l'Unione industriali* precisa che « il salario medio di fatto per tutti gli addetti alle tonnare (ciurma di mare), si aggira intorno alle 1.300-1.400 lire al giorno, comprendendo salario fisso giornaliero, migliorato ed altro ».

33. - L'indagine sulle retribuzioni nelle tonnare della provincia di Trapani.

Nella *tonnara* prescelta per l'indagine esistono i seguenti livelli salariali, stabiliti per contratto aziendale: rais L. 2.480 giornaliero; capo-guardia lire 1.860; marinaio L. 1.546; foratico L. 1.240.

La società imprenditrice corrisponde inoltre le ferie, la gratifica natalizia, le festività nazionali ed infrasettimanali e la somma di lire 12 per ogni tonno pescato.

Vengono in proposito interrogati dalla Commissione numerosi lavoratori appartenenti alle qualifiche indicate. Risulta una scrupolosa osservanza delle norme contrattuali.

Molti lavorano nella tonnara da parecchi anni. Tutti sono soddisfatti delle condizioni di lavoro che la tonnara offre e che sono le migliori della zona per quel tipo di lavoro.

I lavoratori fanno inoltre presente che, se pure la ditta corrisponde 12 lire per ogni tonno mentre le altre tonnare corrispondono 25 o 30 lire, peraltro la mole del pescato è talmente superiore alla media delle altre tonnare da garantire un guadagno superiore anche sotto questo aspetto.

Le preoccupazioni dei « foratici » sono invece relative alla stagionalità del lavoro. Uno di essi afferma: « La campagna della pesca è di tre mesi, negli altri incontro difficoltà per mandare avanti la famiglia in quanto, lavorando da pescatore con i ciancioli, non posso

fare affidamento su un guadagno certo. Cosicché durante l'inverno sono costretto a contrarre dei debiti che riesco a togliere in questi mesi di lavoro ».

Quanto al modo di corresponsione della retribuzione si afferma: « riceviamo un acconto di lire 8.000 ogni dieci giorni mentre il saldo e quanto altro ci compete per ferie e gratifica natalizia ci viene corrisposto a fine della campagna di pesca. Questa procedura non ci viene imposta dalla ditta in quanto la stessa potrebbe normalmente pagare a periodi settimanali o quindicinali. Tale sistema di pagamento è da noi preferito ».

Circa la *pesantezza e pericolosità del lavoro* un « foratico » osserva:

« Certamente il salario giornaliero di lire 1.240 è remunerativo se lo paragoniamo a quello che mi risulta viene corrisposto ai marittimi tonnaroti delle altre tonnare di provincia. Infatti nelle altre tonnare si paga il foratico lire 800 e anche meno al giorno. Però se si considera la natura del lavoro che, oltre ad essere pesante, è anche pericoloso, si constaterà che 1.240 lire per un giorno di lavoro che può anche protrarsi per 15 ore non compensano equamente la prestazione che si compie. Penso, comunque, che attualmente tale importo è quanto di massimo la società può dare, considerando che le altre tonnare corrispondono molto meno ».

La seconda *tonnara*, oggetto di indagine, corrisponde le seguenti paghe: al rais L. 3.584 giornaliero; al vicerais L. 1.749; al capo-guardia L. 1.382; al marinaio L. 1.016; al foratico L. 800.

Corrisponde inoltre: gratifica natalizia, festività nazionali ed infrasettimanali, nonché la somma di L. 25 per ogni tonno pescato, che viene elevata a L. 30 se nella campagna si superano i 500 tonni. Secondo quanto affermano i dirigenti:

« La società fino a qualche anno fa esercitava la pesca del tonno, nonché l'industria della lavorazione e conservazione dello stesso. Quest'ultima attività da qualche anno non viene più condotta per non convenienza economica.

Dalla ditta dipendono attualmente 53 uomini a mare e 2 a terra come guardiani: questi ultimi prestano lavoro per tutto l'anno.

Viene corrisposto un salario giornaliero, il "migliorato" ed il "tonno a ghiotta". Il "migliorato" è di lire 30 *pro capite* per ogni tonno pescato. Infine per ogni 400 tonni pescati la ciurma ha diritto

ad un tonno che sceglie a suo piacimento. Oltre queste retribuzioni, vi sono delle prestazioni in natura come le bibite di vino in occasione di alcune particolari fasi della campagna ».

Dai colloqui con i lavoratori risulta una corretta applicazione delle tariffe — che peraltro, come si è visto, non sono fissate attraverso i sindacati — e non emergono lagnanze.

Nella terza *tonnara* visitata vige anche un contratto, del 1957, preparato dalla ditta ed accettato dai singoli lavoratori e che, per la parte salariale, stabilisce le seguenti tariffe: rais 1.800, sottorais 1.425, marinaio 965, capo-guardia 1.205, foratico 725. Nelle cifre indicate è compreso il caropane.

« La percentuale tonni viene corrisposta in ragione di L. 25 per i primi 600 tonni pescati e di L. 30 per ogni tonno pescato in più dei primi 600 ed il 25% sulla pesca minuta (pesce azzurro) che verrà distribuita dal rais in natura, al momento della pesca stessa. Oltre alla suddetta percentuale, ogni 400 tonni pescati verrà dato alla ciurma il più grosso tonno pescato (pesca ghiotta), il tutto a compenso forfetario del lavoro straordinario anche notturno che si prevede potrà essere fatto durante tutta la campagna. Resta quindi stabilito che questo compenso è a totale remunerazione di ogni e qualsiasi lavoro inerente ai bisogni tutti della tonnara stessa. Saranno inoltre date alla ciurma le "vippite" come da consuetudine e ciò a giudizio del rais. Le doppie giornate da corrispondere, se lavorate, sono: Corpus Domini, 2 giugno, S. Pietro e S. Paolo, Assunzione di M. Vergine. La gratifica natalizia e ferie verranno conteggiate a fine campagna di pesca in ragione di tre giornate di paga per ogni 30 giorni lavorativi, per i multipli di 30 verranno conteggiati i rispettivi trentesimi. La percentuale tonni verrà corrisposta a tutti i lavoratori presenti alla fine della campagna di pesca o licenziati dal datore di lavoro per riduzione di personale o per riconosciuta malattia o infortunio ».

Dai colloqui con i lavoratori risulta una corretta applicazione di tali norme che, peraltro, come si è visto, non sono state concordate tramite le *associazioni sindacali*.

I lavoratori lamentano il *basso livello salariale*, inferiore a quello delle altre tonnare, il disagio derivante dalla *lontananza dai centri di provenienza* e quindi dalle famiglie e dall'*obbligo di pernottamento in tonnara*.

A conclusione delle indagini nelle tre *tonnare* si è rilevato nel complesso che non esiste un contratto collettivo provinciale di lavoro. Esi-

stono contratti individuali di lavoro stipulati nel modo già descritto. Tali contratti sono, peraltro, generalmente osservati; tutti i tonnaroti interrogati risultano in regola come posizione previdenziale e assistenziale.

Le condizioni normative relative a ferie, gratifica natalizia, compenso per lavoro in giorno festivo, ecc., sono pressoché uguali nelle tonnare; il salario giornaliero varia invece da tonnara a tonnara presentando punte minime in una tonnara con lire 725 al giorno per il foratico e punte massime in altra tonnara con lire 1.240 al giorno per il foratico.

Il salario giornaliero viene corrisposto senza distinguere le voci relative a salario base, indennità di contingenza e caropane, ecc.

34. - La situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori della pesca di Bari.

Nella provincia di *Bari* le indagini sono state condotte nel prescelto porto di *Molfetta*, anche attraverso la visita alle attrezzature portuali e gli accertamenti sulla consistenza e sull'organizzazione delle attività sussidiarie della pesca.

Va anzitutto fatta una distinzione tra gli addetti ai motopescherecci ed ai piccoli pescatori. Nei riguardi degli addetti ai motopescherecci emergono dai colloqui con le *associazioni sindacali* gravi carenze di contrattazione collettiva che hanno i loro riflessi sul piano della retribuzione.

In ordine alla *situazione contrattuale* dal colloquio con i rappresentanti della C.I.S.L. si rileva che non esiste una regolamentazione a carattere provinciale e nemmeno a carattere comunale. Vi sono solo contratti aziendali stipulati con ciascun armatore. La stessa organizzazione sindacale non è in possesso dei contratti aziendali di modo che, di fronte a richieste d'intervento, può basarsi solo sulle notizie fornite dai componenti dell'equipaggio.

A giudizio della C.I.S.L. i contratti aziendali prevedono un trattamento notevolmente inferiore a quelli nazionali.

Interrogati in ordine al *sistema contrattuale*, i rappresentanti dell'*Associazione armatori* di *Bari* così si esprimono: « Riteniamo che i contratti aziendali rispetto al contratto nazionale siano più vantaggiosi perché noi facciamo produzione e lavoro. Le nostre ditte sono le uniche in Italia che adottano un contratto "alla parte" con la parteci-

pazione diretta agli utili. I lavoratori, cioè, hanno una cointeressenza, quindi hanno un vantaggio maggiore rispetto al contratto nazionale. Questo porta ad una maggiore produzione e conseguentemente ad un maggior rendimento. Vengono fatte 57 parti all'armatore e 43 ai lavoratori e a carico dell'armatore sono tutti i contributi associativi ».

In proposito viene presentata una « convenzione di arruolamento » di cui si riportano i passi relativi alle retribuzioni: « ... *Ripartizione del prodotto*: La somma ricavata dal prodotto pescato, detratte le spese di cui all'art. 2, è ripartita secondo la seguente misura: all'armatore il 57%, all'equipaggio il 43%. La liquidazione delle parti spettanti all'equipaggio avviene nel modo seguente, ovvero secondo le consuetudini locali: a ciascun capo servizio (Capitano, motorista, capopesca), parti n. 2; a ciascun comune (marittimo-pescatore), parti n. 1; a ciascun mozzo, parti n. 1/2.

Resta convenuto comunque che, ove la ripartizione di cui sopra risulti inferiore alle lire 500 giornaliere per i marittimi-pescatori e 1.000 giornaliere per i capi servizio, l'Armatore s'impegna d'integrare la ripartizione suddetta fino a tale limite.

È inteso che le quote di cui sopra sono al netto degli assegni familiari, i quali verranno corrisposti a parte, nelle misure determinate dalle vigenti disposizioni ».

Circa la pratica applicazione del *sistema di divisione previsto dai contratti*, vengono raccolte da parte delle *associazioni sindacali* delle due parti notizie leggermente discordanti per quanto riguarda le spese da detrarre dalla somma ricavata dal prodotto pescato. Anche nei riguardi dei *livelli retributivi* degli addetti ai motopescherecci la Delegazione raccoglie discordanti dichiarazioni dalle *associazioni sindacali*.

Nei riguardi del sistema di divisione « alla parte » e del lavoro in genere degli addetti alla pesca osservano i rappresentanti dell'Amministrazione comunale di *Bari*:

« Questi marinai chiedono una cosa che è umana, essi chiedono non la parte, ma un minimo di paga garantito in quanto essi si sentono dire: " questa settimana ecco i conti ". Ed è sempre l'armatore che li fa, mentre il pescatore non partecipa alla contabilità. Comunque, anche se lo facesse, c'è il fatto, importante, della detrazione massiccia. Effettivamente il marinaio effettua 15-16 ore di lavoro al giorno, certe volte i motopescherecci rimangono in mare da 2 a 6 giorni a seconda delle condizioni del mare. Orbene in corrispettivo di questi disagi che

effettivamente sopportano i marinai, ci dovrebbe essere un compenso ».

Per quanto riguarda i *piccoli pescatori* la situazione che risulta dai colloqui avuti dalla Delegazione in sede provinciale è la seguente.

Osservano i rappresentanti dell'Amministrazione provinciale di *Bari*:

« Effettivamente vivono sulla piccola barca giorno e notte per venire a realizzare a volte sì, e a volte no, 700 lire al giorno, quando tutto va bene, e questo per non morire di fame.

In seguito in alcuni comuni, si sono costituite delle cooperative, non delle cooperative di produzione e lavoro, né cooperative di consumo, ma semplicemente per riscuotere gli assegni, in quanto si trova sempre un intellettuale disoccupato del posto, che dice: " Io vi faccio avere gli assegni " e studia lo stratagemma per ammettere i soci della cooperativa alla riscossione degli assegni familiari.

Il pescatore guadagna dalle 12 alle 20.000 lire al mese, nelle buone annate. È questa una cifra che è stata desunta dalle statistiche di tutti i mercati ittici. Quindi al massimo 20.000 lire ».

35. - L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Molfetta (Bari).

Recatasi successivamente nel porto di *Molfetta*, la Delegazione affronta anzitutto il problema della *contrattazione collettiva*.

In ordine ai contratti « alla parte » quivi vigenti, l'*Associazione Armatori Pesca* precisa che: « Il contratto di arruolamento vigente per la marineria di *Molfetta* è quello « alla parte » (partecipazione agli utili dell'Azienda) che ha una fisionomia tutta propria, in considerazione della particolare natura del rapporto, dell'attività e delle tradizioni ambientali.

Detto contratto viene applicato con piena soddisfazione delle parti.

Rarissime volte sono sorte piccole contestazioni sull'interpretazione di alcune condizioni, del resto marginali, del contratto, risolte sempre bonariamente tra le parti.

Il contratto in parola, riconosce il 57% del ricavato netto all'armatore che fornisce il natante pronto alla pesca e completo di tutte le attrezzature necessarie, alla cui sostituzione, in caso di necessità, provvede a proprie spese. Lo stesso provvede anche alla manutenzione ordinaria e straordinaria del natante e degli attrezzi.

All'equipaggio compete il 43% del ricavato netto. Per ricavato netto intendesi l'ammontare degli incassi periodici (bordata) depurati delle spese di colonna (monte spese) inerenti allo stesso periodo. Le spese di colonna sono quelle previste dal contratto stipulato a suo tempo tra le due organizzazioni interessate ».

Per quanto concerne la retribuzione, dal contratto di lavoro presentato alla Commissione dalla C.I.S.L. di *Molfetta (Bari)*, si deduce che il rapporto di lavoro fra armatori di motopescherecci e marittimi, nel porto di *Molfetta* viene regolato in base alla compartecipazione; per la qual cosa l'equipaggio viene arruolato « alla parte ».

Esso partecipa alle alee della produzione peschereccia ed è compensato con le parti del ricavato della produzione appresso indicata.

L'armatore partecipa all'impresa con il motopesca armato e pronto alla pesca con una dotazione di almeno 200 cassette (barca nuova).

Dalla somma incassata per la vendita del pescato, si devono detrarre le spese per il consumo effettivo della nafta, vitto alle persone dell'equipaggio, manutenzione, riparazione e sostituzione delle cassette, ghiaccio e lampadine per illuminazione, trasporto e spedizioni del prodotto, spesa di agenzia (solo per quanto riguarda l'operazione doganale relativa al rifornimento combustibile), quote di assicurazione per infortuni e malattie, per assegni familiari e per le varie forme di previdenza ed assistenza sociale.

La somma incassata, detratti i diritti di mercato e le spese, è ripartita quindicinalmente nel modo seguente: il 57% alla barca, il 43% all'equipaggio. All'equipaggio competono inoltre gli assegni familiari previsti dalla legge.

La divisione del 43% spettante all'equipaggio viene effettuata nel modo seguente: Capitano - motorista parti $2\frac{1}{2}$; Aiutante parti $1\frac{1}{2}$; Marinaio parti 1; Mozzo parti $\frac{1}{2}$.

Ad ogni membro dell'equipaggio e all'armatore verrà assegnata la « buzzetta », la « piatta », secondo gli usi locali. Detta assegnazione verrà fatta a bordo non essendo consentito nessun prelevamento di pesci dai telai inviati per la vendita al mercato. All'atto dello sbarco il marittimo deve essere soddisfatto da parte dell'armatore di ogni suo avere. Una commissione formata dai rappresentanti della F.I.L.M. e dell'Asspesca, presieduta dal Comandante del Porto è competente a dirimere ogni controversia sorgente dall'applicazione del contratto.

Ogni natante è tenuto ad avere un registro conti in modo da poterne controllare le spese e la F.I.L.M. ha facoltà di controllare i rendiconti.

Questo sistema di retribuzione si presenta peraltro di non facile applicazione, come risulta dalle seguenti dichiarazioni delle *organizzazioni sindacali*.

La *Fegemare C.I.S.L.* illustra più dettagliatamente tale sistema:

« Per una maggior chiarezza ecco un esempio tipico della contrattazione che in generale si applica su tutti i motopescherecci di *Molfetta*.

L'armatore assume, sul libero mercato, un equipaggio di 8 unità (al massimo si arriva fino a 10 unità), di cui un capitano, un motorista, un aiutante, 4 marinai ed un mozzo.

Al ritorno da una settimana di pesca di un motopeschereccio da 100 HP, e dalla vendita del pescato, la suddivisione viene fatta nel modo seguente: dalla cifra di L. 300.000 circa di incasso medio del pescato di tutta l'intera settimana, vengono detratte le seguenti spese:

	Lire
Consumo per nafta (una settimana) q.li 21 a L. 2.500	52.500
Consumo per olio (una settimana) kg. 50 a L. 200	10.000
Consumo per vitto (una settimana)	1.000
Consumo per stracci (una settimana)	1.000
Consumo per ghiaccio (una settimana)	16.000
Consumo per illuminazione (una settimana)	1.000
Consumo per agenzia (una settimana)	1.000
Contributi per assicurazioni sociali	28.000
Detrazione 1% per associazione Armatori e la FILM che stipularono il contratto di lavoro il 7 aprile 1948	3.000
Contributo del 4% per diritto di mercato ecc.	12.000
Totale	125.500

Dall'incasso lordo di L. 300.000, detraendo le spese globali ammontanti a L. 125.500, si ha un incasso netto di L. 174.500.

Quest'ultimo incasso netto è ripartito: al 57% alla ditta armatrice corrispondente a L. 99.465; al 43% all'equipaggio L. 75.035.

La cifra dell'equipaggio, poi, è così ripartita: 3 parti al capitano; 3 parti al motorista; 1 e mezzo al capo pesca; 1 parte al marinaio (per quattro) e mezza parte al mozzo, per un totale di 12 parti.

Dividendo perciò L. 75.035 per 12 quote si hanno lire 6.253 per quota.

Cosicché al marinaio spetterebbe *grosso modo*, salvo eventuali altre spese e quando la pesca va bene, la somma di lire 6.253 alla settimana (per sette giorni) con una media di 8 ore giornaliera, e cioè circa L. 893 al giorno. Se i marittimi guadagnassero sempre la cifra di L. 893 giornaliera sarebbero ben felici. Dal che si deduce,

che non sempre riescono a guadagnare tanto. A volte il marinaio incassa solo 2.000 lire alla settimana ».

Sullo stesso argomento la F.I.L.M. (C.G.I.L.) di *Molfetta (Bari)* rileva: « Su una pescata effettuata in 6 o 7 giorni con un incasso lordo di 300.000 lire (non sempre si raggiungono tali limiti, non riuscendo molte volte i nostri pescherecci a coprire le spese) detratte tutte le spese da dividere rispettivamente nelle misure del 57% all'armatore e il 43% all'equipaggio, percentuale quest'ultima che bisogna dividere in 15 parti circa, si ha un guadagno medio di lire 1.550 circa ».

Interpellati in merito al *sistema di ripartizione* i rappresentanti l'*Associazione Armatori della Pesca di Molfetta* precisano:

« A *Molfetta* si usa far la ripartizione prevalentemente quando c'è cattivo tempo, cioè in un giorno che non si va a mare. Questo può avvenire ogni 7-15 giorni ed anche dopo un mese, a volte. Non c'è un termine stabilito ».

Domanda: « Bene, ammettiamo che dopo avere venduto il pesce al mercato introitate 500 mila lire; come vengono ripartite? ».

Risposta: « Innanzitutto dobbiamo dividerle per 15 giorni, considerato che la somma si riferisca a tale periodo di tempo. Quindi abbiamo: contributi 40 mila lire; nafta 50 mila; viveri 30 mila; ghiaccio 15 mila; spese varie 10.000; olio di macchine 10.000. In totale abbiamo lire 155 mila di spese. Dalle 500 mila ne togliono 155 mila e restano 345.000. Di queste 345 mila lire, il 57 per cento va all'armatore ed il 43 per cento all'equipaggio.

Questo 43%, che nel nostro caso corrisponde a 148 mila lire, su un equipaggio di 9 persone, viene così suddiviso: al capitano 3 parti, al motorista 3 parti, al capopesca una parte e mezza e una parte agli altri 6 uomini dell'equipaggio. In tutto sono 13 parti e mezza.

Quindi lire 148.000 divise in 13 parti e mezza abbiamo circa 11 mila lire per parte. L'armatore con la sua parte provvede anche alla manutenzione ordinaria e straordinaria del peschereccio, attrezzatura, ecc. ».

Considerata la *complessità di tali conteggi*, la Delegazione si preoccupa di chiedere quali possibilità abbiano i lavoratori di *controllare l'esattezza* dei calcoli.

Ecco in proposito il colloquio con gli armatori:

Domanda: « Per quanto riguarda il riparto, noi abbiamo avuto l'impressione che certe volte qualche marittimo si sente dire: " questo

è il conto, tanto ti spetta e basta” senza che sia in grado di controllare se l'armatore dice il vero ».

Risposta: « Bisogna tener presente la mentalità di questa gente; qui sono sempre derubati, secondo loro. È assurdo quello che dicono i marittimi, in quanto non è uno solo che partecipa alla divisione, ma sono 9 o 10. Quindi tra di essi c'è qualcuno che ha certamente controllato la sua parte. Non è possibile che ci possa essere questo inganno; e poi tutte le volte che chiedono spiegazioni l'armatore le ha sempre date ».

Domanda: « Quando l'armatore dà il rendiconto fornisce anche una documentazione scritta al riguardo? ».

Risposta: « No ».

Domanda: « Ha mai assistito alla ripartizione? ».

Risposta: « Io personalmente non ho mai assistito al riparto. Ho sempre detto al capo pesca a bordo "fai tu i conti" e basta ».

In proposito la F.I.L.M. (C.G.I.L.) osserva:

« Nel contratto nostro c'è una clausola in base alla quale la F.I.L.M. può controllare il rendiconto delle divisioni. Senonché succede che i lavoratori non sono organizzati sindacalmente: per cui quando l'armatore si rivolge al marittimo e gli assegna una certa quota, il marittimo non reagisce, per timore ».

In ordine alla ripartizione, inoltre, qualche rilievo viene raccolto circa la quota spettante al capobarca e al motorista nei confronti degli altri partecipanti alla pesca. Osserva un armatore di *Molfetta*:

« A *Molfetta* c'è una brutta abitudine: e cioè che il capitano e il motorista prendono 3 parti. È una cosa vergognosa perché distanzia il marittimo dal capitano e dal motorista in maniera enorme. In altri posti il capitano ed il motorista prendono rispetto al marinaio, solo $\frac{1}{4}$ di parte in più. Qui, invece tre parti. Questo è un problema che a *Molfetta* si dovrebbe affrontare e risolvere ».

Interpellata in proposito l'*Associazione armatori* precisa:

« ... Mentre *San Benedetto del Tronto* ha una marineria da pesca qualificata, a *Molfetta* invece i marittimi fanno i pescatori di strafforo; è una attività complementare alla loro attività di naviganti. Essi vengono a *Molfetta* quando attendono il turno famoso e, arrivato il turno, piantano l'armatore, magari anche un minuto prima della partenza. Ciò dipende dal fatto che, anche quando c'è parità di condizioni, i marittimi preferiscono la marina mercantile, in quanto a bordo

dei piroscafi fanno una vita più comoda nei confronti di quella dei pescherecci che è più pericolosa. Per questi motivi il motorista e il capo barca hanno tre parti e guadagnano circa 15 mila lire alla settimana, quindi 60 mila lire al mese ».

Nei riguardi del *livello delle retribuzioni* ecco alcuni dei passi più rilevanti tratti dai colloqui con le *associazioni sindacali*.

Dai colloqui avuti con i Dirigenti Sindacali della F.I.L.M. (C.G.I.L.) di *Molfetta*:

Domanda: « Ci è stato detto di distinguere, nel settore della gente di mare, gli addetti alla pesca d'altura, gli addetti alla piccola pesca e poi i barchettai.

Praticamente, quando si fanno i riparti che cosa guadagna ciascun marittimo per le varie categorie? ».

Risposta: « Il guadagno è quasi uguale: sono circa 6-7 mila lire al mese ».

Domanda: « L'addetto alla pesca d'altura percepisce al massimo intorno alle 7-8 mila lire circa? E lo stesso per la piccola pesca? ».

Risposta: « Sì, perché quelli della piccola pesca escono di mattina e rientrano la sera e, siccome il pesce lo vendono fresco, riescono a guadagnare la stessa cifra ».

Domanda: « C'è un fatto che non so spiegarmi; un peschereccio di *Ancona*, che prende un milione di pescato, fa guadagnare a ciascun marittimo 25-30.000 lire; mentre qui a *Molfetta* con la stessa cifra di pescato guadagnano la metà ».

Risposta: « Io so che nell'*alto Adriatico*, ed anche in *Sicilia*, il capo barca ed il motorista prendono una parte e mezzo, invece qui a *Molfetta* prendono 3-4 parti, quando invece il contratto stipulato nel 1948 dice che al motorista ed al capo barca spettano 2 parti e mezzo ».

Dal colloquio con la FEGEMARE (C.I.S.L.) risulta che « un addetto ai motopescherecci praticamente realizza mensilmente circa 24.000 lire. Il piccolo pescatore invece guadagna attorno alle 200-300 lire a seconda delle giornate ».

Circa la variabilità della retribuzione in relazione ai risultati della pesca, al tipo di pesca, ai sistemi di ripartizione, ecc., dal colloquio avuto con alcuni marittimi di *Molfetta* si rilevano le seguenti notizie:

1° Marittimo.

« Ho lavorato 15 giorni ed ho avuto 4 mila lire. Si è pescato per un ammontare globale di circa 300 mila lire. Su 300 mila lire di pe-

scato ci sono 180.000 di spese ed allora, sottraendo le spese dal ricavato, restano 120 mila lire che si distribuiscono per 57 per cento all'armatore e 43 per cento a noi. Di questo 43 per cento si fanno 12-13 parti; perché tre parti vanno al capitano, 3 al motorista, una parte e mezza all'aiutante e le restanti, una ciascuno, ai marinai ».

Domanda: « Vi sono armatori che stanno a terra e armatori che vanno a bordo delle loro barche? Quando vanno sulla barca si prendono 3 parti, quando stanno a terra le tre parti chi se le prende? ».

Risposta: « Il capitano. Quando sta a terra l'armatore si prende la « buzzetta » cioè una parte come se fosse stato a bordo. Se io porto tre chili di pesce a casa, tre chili prende anche lui, oltre il 57%. Questa è l'usanza, è stato sempre così. Solo a *Molfetta* è così. Ci sono mesi che guadagno 13-15 mila lire ed altri 7-8 mila. Ci sono settimane invece che lavoro per niente ».

2° Marittimo.

« Sono pagato alla parte. In un mese ho preso 7.000 lire, un altro mese ho preso 4.000 lire, alcune volte ho preso anche 12.000 lire; ma adesso sono 3-4 mesi che non si prende niente ».

3° Marittimo.

« Quando andiamo a lavorare e prendiamo 200 mila lire di pescato, fatti i conti abbiamo soltanto 1.000 lire a parte ».

4° Marittimo.

« I soldi sono pochi. Attualmente mi danno 1.000 lire la settimana. Ed è andata sempre così, in media ».

Viene infine rivolta l'indagine su una cooperativa di piccoli pescatori.

Tutti i soci conoscono il sistema di ripartizione del pescato in vigore nella cooperativa. Praticamente, secondo le dichiarazioni, il pescato è portato in cooperativa pesato e venduto al mercato. Il ricavato — detratto il 30% per spese di cooperativa — è ripartito tra i soci.

I numerosi lavoratori interrogati dichiarano di percepire sulle 2.000-3.000 lire la settimana come compartecipazione. In genere sono capifamiglia e percepiscono in più circa 10.000 lire mensili, in media, di assegni familiari.

36. - L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di Mola di Bari.

La Delegazione ha quindi esteso le sue indagini al porto di *Mola di Bari*, dove ha proceduto all'interrogatorio dei rappresentanti delle *associazioni sindacali*, nonché di alcuni datori di lavoro e lavoratori.

Per quanto riguarda gli *addetti ai motopescherecci il contratto « alla parte »* prevede diverse quote di riparto in relazione alla potenza del motore del peschereccio e al tonnellaggio.

Ad esempio dal contratto di lavoro per i motopescherecci di *Mola di Bari* presentato dalla F.I.L.M. (C.G.I.L.) si rileva che il ricavato netto della vendita del prodotto (risultante dal ricavato lordo, depurato delle spese), viene così ripartito fra armatori ed equipaggio:

a) *per unità fino a 25 HP* (complessivamente 6 persone di equipaggio) al capo barca 2 parti, al motorista 2 parti, ai 3 marinai una parte per ciascuno, al mozzo mezza parte per un totale di 7 parti e mezza, mentre 12 parti e mezza vanno alla barca;

b) *per unità fino a 36 HP* (complessivamente 7 persone di equipaggio), al capo barca 2 parti, al motorista 2 parti, ai 4 marinai una parte per ciascuno, al mozzo mezza parte, per un totale di 8 parti e mezza, mentre 13 parti e mezza vanno alla barca;

c) *per unità fino a 50 HP* (complessivamente 8 persone di equipaggio), al capo barca 2 parti, al motorista 2 parti, ai 5 marinai una parte per ciascuno, al mozzo mezza parte, per un totale di 9 parti e mezza, mentre 16 parti vanno alla barca.

E così di seguito per unità di potenza superiore varia il sistema di ripartizione.

Il contratto dispone poi che « il capo barca ripartirà la *buzzetta* secondo le diverse qualità pescate » e che « nelle operazioni relative alle spese che rientrano nella colonna e a quelle di vendita del pescato e della riscossione del relativo importo, potrà assistere qualunque persona dell'equipaggio e anche tutti i componenti di esso ».

I dirigenti sindacali della F.I.L.M. (C.G.I.L.) di *Mola di Bari* così commentano tale contratto: « Non si può neanche spingere troppo perché riconosciamo anche noi che c'è una crisi nel settore peschereccio e agire diversamente significava far fallire anche questi armatori che oggi si reggono a mala pena.

Comunque le controversie in genere riguardano la gratifica natalizia, l'indennità di anzianità, festività infrasettimanali e lavori fatti al peschereccio fuori della pesca e che non vengono pagati.

C'è stata un'altra controversia per i pescherecci che sono andati a Suez a pescare; una volta tornati non hanno avuto pagato neppure il minimo garantito ».

Domanda: « Ma il vostro contratto non prevede il minimo garantito ? ».

Risposta: « Sì, ma si applica a volontà dell'armatore e generalmente si tratta di 10.000 al mese per la pesca d'altura, oltre la parte ».

Domanda: « E per i pescherecci locali esiste anche un minimo garantito ? ».

Risposta: « Sì, 6.000 lire al mese, ma non viene mai corrisposto, tranne quando il marittimo va a ricorrere ».

In ordine al *minimo garantito* dal colloquio con i rappresentanti dell'*Associazione Armatori di Mola di Bari*, si rileva:

Domanda: « Sulla questione del riparto avete parlato di un certo contratto collettivo che prevede il minimo garantito. Vogliamo sapere che cosa riceve qui il marittimo ed in base a quale criterio ».

Risposta: « La ripartizione del pescato avviene sul netto, e viene fatta in base alle parti stabilite nel contratto. Dall'incasso lordo si detraggono le spese. Il netto viene ripartito in base ad un certo numero di parti a seconda del tonnellaggio.

In molti casi l'armatore è costretto a dover pagare all'equipaggio il minimo garantito previsto dal contratto di lavoro che è: per le navi maggiori L. 17.000 al capitano e motorista, L. 10.000 al marinaio e L. 6.000 al mozzo, e per le navi minori rispettivamente lire 10.000; L. 6.000 e L. 3.600 ».

Circa il *livello delle retribuzioni* degli addetti ai motopescherecci ecco una delle dichiarazioni raccolte nei colloqui avuti con alcuni marittimi di *Mola di Bari*:

Domanda: « Quanto avete guadagnato sul natante da 30 HP ? ».

Risposta: « Abbiamo avuto due parti. Sui pescherecci grossi si prendono tre parti ».

Domanda: « Anche il capo barca ha avuto due parti ? ».

Risposta: « Sì, si guadagna 1.200 lire la settimana a parte, quindi io prendo circa 2.000 lire ».

Domanda: « Allora in tutto 10-12.000 lire al mese, più assegni familiari ? ».

Risposta: « Ci sono barche che danno assegni familiari ed altre no ».

Gli assegni familiari vengono considerati una parte notevole della retribuzione. In proposito è interessante la seguente deposizione di un lavoratore:

Domanda: « Perché sei sbarcato ? ».

Risposta: « Per avvicendamento perché siamo in molti iscritti nei turni. Adesso sono sbarcato pure da un peschereccio ».

Domanda: « Perché ? ».

Risposta: « Perché gli armatori sono contrari a tenere a bordo quelli che hanno molti figli per non anticipare gli assegni familiari. Io ne ho sei e perciò mi è difficile imbarcare. Loro prendono quelli che non hanno figli ».

Domanda: « Ma che importa agli armatori se devono egualmente pagare i contributi alla Previdenza, sia per gli ammogliati sia per gli scapoli ? ».

Risposta: « Ma perché non hanno soldi per anticipare questi assegni familiari, in attesa che venga dato loro il rimborso dall'Istituto ».

Domanda: « Sui pescherecci, quante parti prendevate ? ».

Risposta: « Una. Quando invece comandavo io la barca, ne prendevo tre. Ma il guaio è che adesso si prendono tre parti i padroni e tre parti i motoristi e noi non prendiamo niente ».

L'insufficienza delle retribuzioni viene confermata nei colloqui con alcuni *armatori liberi di Mola di Bari*:

« Particolarmente basse le retribuzioni per gli addetti alla piccola pesca su barca. Vigè anche qui il sistema della partecipazione. I guadagni sono minimi ».

Sintomatiche le dichiarazioni dei lavoratori concernenti la *variabilità e il basso livello della retribuzione*.

1° Marittimo: « Ci sono giorni che si guadagnano 300-500 lire, ci sono giorni in cui non si prende niente ».

2° *Marittimo*:

Domanda: « Adesso vai a pescare ? ».

Risposta: « No, perché non si guadagna niente, preferisco prendere la disoccupazione. Quando finisco i sei mesi vedremo ».

Domanda: « Quanto guadagni al giorno ? ».

Risposta: « Quando pesco 6-700 lire, massimo mille lire al giorno; adesso è un mese che non porto un soldo a casa ».

3° *Marittimo*: « Guadagno 400-500 lire a seconda delle giornate. Delle volte passano dei mesi senza prendere niente ».

4° *Marittimo*: « Guadagno quanto basta per comprare un pacchetto di sigarette. Percepisco la disoccupazione. Sono ormai cinque anni che non riesco ad imbarcare ».

La Delegazione estende poi le sue indagini ad una cooperativa di barchettai. Si tratta di 70 soci con 20 barche. La quota di associazione è di lire mille al mese. Il pescato viene venduto dalla cooperativa che versa al pescatore un acconto subito e poi liquida a fine settimana, detraendo le spese. Il prodotto viene diviso in parti: una parte va alla barca ed una a ciascun marinaio. Il proprietario delle venti barche, che lavora con gli altri, prende una parte come proprietario ed una come lavoratore. I guadagni peraltro sono scarsi, non si arriva a 500 lire quando il tempo è buono.

37. - L'indagine sulle retribuzioni dei lavoratori della pesca nel porto di S. Benedetto del Tronto (Ascoli Piceno).

Nella provincia di *Ascoli Piceno* la Commissione ha scelto un porto in Comune diverso dal capoluogo di provincia e cioè *S. Benedetto del Tronto*, nel quale sono stati interrogati alcuni proprietari di navigli da pesca e alcuni lavoratori.

Dai colloqui con le organizzazioni sindacali risulta che manca un contratto nazionale e che vi sono solo accordi locali. Il sistema di retribuzione è anche qui basato sulla compartecipazione. Il pescato viene messo all'asta, presenti gli armatori e i lavoratori. Viene peraltro prospettato, anche da parte di autorità locali, che la compartecipazione comporti la possibilità di abusi da parte dell'armatore: « non è da escludere che qualche armatore, nel fare i conti, pensi solo per sé ». Sull'argomento la Delegazione approfondisce l'indagine.

I lavoratori affermano:

1° *lavoratore* (capitano)

Domanda: « Al mercato la parte del lavoratore è giusta o no ? ».

Risposta: « Non la danno giusta ».

Domanda: « Perché avviene questo ? ».

Risposta: « Ciò avviene perché manca l'organizzazione di controllo da parte del lavoratore ».

Domanda: « A parte l'onestà dell'armatore, come si potrebbe fare per fare un buon controllo ? ».

Risposta: « Ci vorrebbe un controllo dall'alto ».

2° *lavoratore*

Domanda: « Quando voi marinai tornate a terra la vostra parte ve la danno tutta ? ».

Risposta: « Fanno come vogliono; non si può controllare ».

Domanda: « Però voi dovete difendervi ! ».

Risposta: « Come si vuol difendere ? Se noi facciamo osservazioni ci mandano via. Ora abbiamo cinque sindacati ».

3° *lavoratore*

Domanda: « Almeno quello che vi spetta ve lo danno ? ».

Risposta: « Sì, ma non sappiamo se è giusto. Anche se ora è da cinque mesi che sto con questo armatore ».

4° *lavoratore*

Domanda: « Siete sicuri che la paga che vi danno sia giusta ? Voi capite se vi s'inganna ? ».

Risposta: « Noi non possiamo controllare, perché quando torniamo a casa, dopo 5 giorni che stiamo in mare, siamo molto stanchi ed abbiamo bisogno di lavarci ».

5° *lavoratore*

Domanda: « Nella questione dell'asta i lavoratori hanno la possibilità reale di controllare ? ».

Risposta: « Il controllo c'è, ma non tanto ».

Una delle questioni più dibattute in proposito è quella della cosiddetta « muccigna ». Si tratta di due casse di pescato che dovrebbero

andare una all'equipaggio e una all'armatore. Alcuni lavoratori riferiscono che i datori di lavoro nella ripartizione della « muccigna » prendono per sé una cassa di pesce scelto e danno ai marinai una cassa di seconda scelta. I lavoratori non protestano per timore reverenziale o per paura di essere licenziati dai datori di lavoro. Secondo il contratto, invece, le due casse costituenti la « muccigna » devono essere di qualità e peso uguali.

L'Associazione armatori smentisce decisamente:

Domanda: « Qui i pescatori si lamentano della " muccigna " ».

Risposta: « Questa lamentela mi si presenta nuova. Mai avuto controversie. Delle controversie di lievissima entità si verificano al momento dello sbarco ma vengono risolte in Capitaneria ».

Domanda: « Per la " muccigna ", il contratto dice che la parte deve essere uguale, mentre i pescatori affermano il contrario ».

Risposta: « Contesto le dichiarazioni dei pescatori circa la " muccigna ". Tenga presente che sono i pescatori, in genere, che tengono in mano la merce ».

Contrastanti sono anche qui le dichiarazioni raccolte in ordine al *livello delle retribuzioni* anche perché esso varia in relazione a vari fattori tra cui il tonnellaggio e la potenza del peschereccio.

Secondo *l'Associazione armatori* un pescatore in media guadagna « se lavora normalmente » dalle 60.000 alle 80.000 lire al mese. Secondo un armatore invece esso guadagnerebbe « se va bene » 30-35.000 mensili. Secondo la C.G.I.L. « il guadagno netto dipende dal carico del peschereccio: se è di 100/160 cavalli è di L. 23.000-25.000 al mese senza assegni familiari; su un peschereccio di 50-60-80 cavalli circa 17.000-20.000 al mese senza assegni ».

Secondo la U.I.L. il guadagno medio del pescatore si aggira sulle 30.000 mensili, per altro con sfasamenti stagionali. « Ora, quelli che fanno la pesca nei mesi pesanti (novembre, dicembre, gennaio) hanno la possibilità di guadagnare 30.000 lire al mese, mentre d'estate guadagnano 15.000 o 16.000 al mese ».

Secondo il *Sindacato autonomo pescatori locale* « Il pescatore ha diverse entrate. La media si aggira sulle 20.000 lire più 4.000 di panatica. Poi percepiscono il 10% dell'incasso lordo se hanno fatto un milione e mezzo sul foglio d'asta. Praticamente guadagnano 37.000 o 38.000 lire al mese sulla media; alcuni vanno al di sotto. Il pescatore

percepisce le 125 lire al giorno se porta il vitto da casa. La panatica è pane e vino ».

Le lavoratrici addette al confezionamento o riparazioni delle reti guadagnano sulle 500-600 lire al giorno.

I pescatori interrogati dalla Delegazione dichiarano di guadagnare dalle 37.000 (marinaio autorizzato o capo-peschereccio) alle 20.000 mensili.

Alcuni lamentano che « gli armatori addebitino ai marinai gli attrezzi (funi, arti, ecc.) anche se consumati per l'uso, nonché l'addebito che viene fatto ai marinai in caso di cattura da parte delle autorità jugoslave; mentre il rischio dovrebbe essere almeno per tutti e due uguale ».

Qualche lagnanza c'è anche sul trattamento a bordo:

Domanda: « Com'è la vita quando siete in mare? L'armatore vi dà la minestra? ».

Risposta: « Ci dà la minestra e un po' d'olio. Le 125 lire le mettono da parte, fanno quello che vogliono ».

38. - Le conclusioni della Commissione in ordine all'indagine sulle retribuzioni nel settore della pesca.

Come si è potuto constatare dall'esposizione della parte più significativa della documentazione raccolta dalla Commissione d'inchiesta, l'indagine ha rivelato, per quanto concerne le retribuzioni, una situazione di particolare gravità, che non richiede speciali commenti.

La categoria dei lavoratori della pesca è caratterizzata da una debolezza di potere contrattuale tale da lasciare ancora spazio alla contrattazione individuale e libero giuoco alle forze di mercato con la conseguenza di abbassare i livelli retributivi, in molti casi al di sotto delle esigenze minime vitali.

Nelle tonnare la Commissione ha rilevato anzitutto una grave situazione di carenza contrattuale. Non esiste una contrattazione nazionale né provinciale. Sono evidenti, inoltre, nei contratti aziendali, individuati nel corso dell'indagine e stipulati in modo particolare, le differenze di trattamento retributivo là dove l'accordo è stato stipulato con l'intervento delle organizzazioni sindacali e là dove questo intervento non vi è stato e l'ingaggio dei lavoratori è effettuato con contratti individuali.

Notevoli differenze salariali si riscontrano tra le varie tonnare, determinate dalla diversa efficienza e dimensioni delle tonnare stesse, dalla mole del pescato, dalle specifiche forme di retribuzione in natura.

I livelli salariali sono assai modesti, considerata la stagionalità ed i particolari disagi e rischi del lavoro.

Nei riguardi dei lavoratori della pesca addetti ai motopescherecci emergono carenze di contrattazione collettiva che hanno i loro riflessi sul piano della retribuzione. Il contratto « alla parte » si rivela per i lavoratori tale da non garantire una retribuzione continua e sufficiente. Si registra un'estrema variabilità dei guadagni collegata non solo con l'aleatorietà dei risultati della pesca ma anche al tipo di pesca, ai sistemi di ripartizione, al tonnellaggio e alla potenza del peschereccio, alle zone territoriali, alle tipiche forme di retribuzione in natura. Inoltre il controllo sulla ripartizione è scarso e si presenta spesso difficile per il lavoratore e tale da dare luogo ad abusi.

In taluni casi, poi, il sistema di ripartizione usato è tale da favorire talune qualifiche a scapito di altre.

Una situazione migliore presentano al riguardo le cooperative di pescatori.

Particolarmente basse e anche esse variabilissime le retribuzioni per gli addetti alla piccola pesca su barca, basate sulla partecipazione al pescato, tanto da indurre i lavoratori a percepire il sussidio di disoccupazione piuttosto che dedicarsi ad un'attività il cui reddito non raggiunge spesso il livello di tale sussidio.

In definitiva la Commissione rileva come in questo settore si verificano taluni dei più bassi trattamenti retributivi esistenti in campo nazionale nel confronto di altre attività; che in esso si riscontrano gravi situazioni di carenza contrattuale, con notevoli ripercussioni sulle retribuzioni e che esistono forme arcaiche di retribuzione come quella « alla parte », forma tradizionale in vigore da secoli, che non garantisce né la continuità né la sufficienza del salario.

La Commissione ritiene che le condizioni economiche dei pescatori debbano richiamare la particolare attenzione dei pubblici poteri, specie nel *Mezzogiorno* dove determinano deplorabili condizioni di vita (particolarmente evidenti, fra l'altro, quelle di alloggio). In proposito, oltre al problema della scarsa sicurezza del lavoro sul mare, va tenuta presente l'inadeguatezza delle attrezzature da pesca e l'insufficienza degli impianti per la conservazione e distribuzione del pescato.

CAPITOLO V

LE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DELL'INDUSTRIA

Sommario: 39. - *L'indagine sulle retribuzioni nell'industria.* 40. - *Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1945 al 1954.* 41. - *Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1954 al 1959.* 42. - *Retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto.* 43. - *La situazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria nelle varie zone territoriali.* 44. - a) *nell'Italia settentrionale.* 45. - b) *nell'Italia centrale.* 46. - c) *nell'Italia meridionale.* 47. - d) *nell'Italia insulare.* 48. - *Considerazioni conclusive circa i problemi segnalati nelle varie zone territoriali.*

39. - L'indagine sulle retribuzioni nell'industria.

L'inchiesta è stata svolta con particolare ampiezza nel settore dell'industria ed ha interessato vari rami di attività e comportato visite ad aziende di diversa dimensione.

Le indagini sono state svolte, infatti, in 65 aziende tra i 51 e i 100 dipendenti, in 75 tra i 101 e i 500 dipendenti, in 55 aziende con più di 500 dipendenti.

Inoltre nel ramo edilizio sono stati visitati 20 cantieri distribuiti nelle varie province.

I rami di industria toccati dall'indagine sono stati: metallurgico, meccanico, chimico, tessile, estrattivo, edile, acquedotti, alimentazione, cinematografia, elettricità e gas, tabacco.

Per rendersi conto dell'ampiezza dell'indagine nel settore industriale, basta pensare che, per il solo ramo dell'industria meccanica, sono state visitate 62 aziende, per il tessile 54, per l'estrattivo 35, per il chimico 28, per il metallurgico 16, per l'edile 20 cantieri.

Nel corso dei colloqui previsti per il settore industriale gli argomenti da trattare, per quanto concerne le retribuzioni, erano, fra gli altri, i seguenti: occorre precisare l'ammontare, la composizione e le

modalità di corresponsione della retribuzione e verificare se, all'atto della corresponsione della retribuzione fosse consegnato al lavoratore il prospetto paga previsto dalla legge, se le retribuzioni fissate dai *contratti collettivi* fossero osservate in rapporto alle effettive *mansioni* e *qualifiche*, se i passaggi di categoria con i relativi aumenti di paga avvenissero tempestivamente in rapporto ai cambiamenti di *mansione*; se vi fossero minimi aziendali superiori ai minimi contrattuali, paghe di posto, superminimi di merito attribuiti ai singoli lavoratori. In caso affermativo occorre individuare le categorie che prevalentemente ne beneficiassero ed in quale misura. Inoltre occorre accertarsi se vi fossero premi di produzione o incentivi collettivi e con quali sistemi venissero attuati, se vi fossero lavorazioni a cottimo, individuali o collettive, e con quali sistemi venissero stabilite le tariffe e i tempi di lavorazione.

Altre domande concernevano le particolari indennità contrattuali per le lavorazioni nocive e pericolose, nonché l'eventuale corresponsione da parte dell'azienda di miglioramenti alla parte normativa ed economica dei contratti di lavoro.

40. - Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1945 al 1954.

Nell'espore i risultati dell'indagine nel *settore industriale*, si ritiene opportuno premettere alcune notizie e considerazioni relative all'evoluzione delle retribuzioni dei lavoratori dell'*industria* dal dopoguerra ad oggi, utili ad una migliore comprensione della situazione retributiva emersa dall'inchiesta.

Si provvederà, quindi, ad una disamina del materiale raccolto, dapprima per zone territoriali e quindi per rami *industriali*. Si trarranno, infine, delle considerazioni conclusive.

Le modificazioni apportate in questo dopoguerra al sistema retributivo non riguardano solo il livello delle retribuzioni, che si è dovuto adeguare al mutato potere di acquisto della moneta, ma, e particolarmente nel *settore industriale*, la stessa struttura delle retribuzioni.

Quando l'inchiesta parlamentare è stata svolta, il processo di risanamento del sistema salariale italiano poteva ormai dirsi, di massima, felicemente concluso, essendosi ormai portata a termine l'opera di ricostruzione resa necessaria dai perturbamenti bellici e ricondotta la struttura salariale su basi organiche e razionali.

Il richiamo delle vicende *contrattuali* di quel delicato e difficile periodo della vita nazionale, che è costituito dal decennio successivo

alla fine della seconda guerra mondiale, è purtuttavia utile per una migliore comprensione della situazione esistente all'atto dell'inchiesta nonché per una necessaria valutazione delle esperienze maturate negli anni difficili del primo dopoguerra, che il rinato sindacalismo democratico ha dovuto affrontare e superare.

In linea di massima l'evoluzione delle retribuzioni contrattuali nel settore dell'*industria* dal dopoguerra ad oggi può essere, per comodità di trattazione, suddivisa in tre fasi anche in funzione del tipico livello di contrattazione collettiva in ciascuna di esse prevalente.

Nella prima fase, che si svolge dal 1945 al 1954, prevale la *contrattazione interconfederale*, nella seconda, dal 1954 al 1959 — e che è la fase in cui si svolge l'inchiesta — prevale la *contrattazione a livello nazionale* di categoria, in una terza fase, immediatamente successiva all'inchiesta, si inizia il ciclo della contrattazione integrativa e a livello di settore omogeneo o d'azienda.

Il primo periodo è caratterizzato dall'esigenza di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni e quindi da aumenti generali delle retribuzioni — senza distinzione per settori produttivi — che vengono rivendicati direttamente dalla Confederazione (o dalle Confederazioni dopo la rottura dell'unità sindacale) dei lavoratori, cui si contrappone l'organizzazione dei datori di lavoro anch'essa a livello confederale. Questi aumenti, distribuiti « a pioggia » indistintamente su tutte le categorie dell'*industria* (con lievi differenze per quanto riguarda i settori tessili, in crisi), indipendentemente dalle situazioni produttive, di mercato, di riconversione e ricostruzione diverse fra settore e settore o fra le differenti categorie, vengono erogati a scadenze in principio ristrettissime e che via via si allargano fino ad intervalli superiori all'anno. Essi, inoltre, si attuano per la maggior parte non attraverso una diretta elevazione dei minimi retributivi, ma aggiungendo a questi nuovi elementi variamente denominati. Il che determina una progressiva complessa stratificazione degli elementi costitutivi della retribuzione.

Tale politica sindacale è soprattutto giustificata dall'instabilità economica in cui si trova il Paese, nonché dall'incertezza riguardante l'opera di risanamento della nazione e in particolare delle *industrie* parzialmente o totalmente distrutte.

Si verificano progressivi e costanti aumenti del costo della vita, cui la nuova istituzione dell'indennità di contingenza non riesce a tener dietro, con conseguenti gravi scompensi sui guadagni dei *lavoratori*, che si vedono continuamente svalutare le retribuzioni.

In questo turbinoso periodo si impongono alle *organizzazioni sindacali* i problemi del mantenimento del potere di acquisto dei salari compromesso dall'inflazione, della tutela del livello di occupazione, minacciata dai programmi di riconversione industriale, e della ricostruzione del sistema salariale, sconvolto e disgregato dalle disposizioni di emergenza adottate durante la guerra. Si tratta di problemi interessanti in generale tutti i settori dell'economia nazionale.

Di conseguenza la politica contrattuale viene centralizzata al massimo livello, quello interconfederale. È a questo livello che si svolgono le modificazioni del sistema salariale. Gli obiettivi principali sono quelli della tutela del livello reale delle retribuzioni, della ricostruzione del sistema salariale, del ristabilimento di adeguati differenziali professionali.

Occorre ricordare, infatti, che, all'inizio delle ostilità, il blocco delle retribuzioni aveva cristallizzato il livello salariale a quello del 1940 e che, dopo il settembre 1943, provvedimenti di emergenza difformi, adottati al sud e al nord della linea gotica per la disciplina delle retribuzioni, avevano creato una notevole disparità tra le due situazioni.

Soltanto alla fine del 1946, la caotica situazione che si era venuta a determinare viene sanata con gli accordi interconfederali di perequazione, che gettano le basi di una nuova struttura salariale unica per il settore industriale, con minimi differenziati per gruppi di attività economica, zone, livello di qualifica, sesso, età.

L'esigenza di salvaguardare il potere d'acquisto dei salari, diminuito dall'inflazione crescente, porta ad istituire un altro elemento retributivo, la cosiddetta *indennità di contingenza*, il cui importo, attraverso uno speciale congegno di *scala mobile*, segue i movimenti dell'indice del costo della vita, aggiustando automaticamente i salari nominali ai prezzi. Per effetto di tale meccanismo il notevole, successivo aumento del costo della vita provoca un forte squilibrio di proporzioni fra la contingenza e la paga base, determinando fenomeni di appiattimento delle differenze retributive tra le varie qualifiche e squilibri anche sul piano territoriale. Infatti l'indennità di contingenza, avendo un importo diverso da provincia a provincia, si muove secondo le variazioni di singoli indici provinciali del costo della vita, producendo quindi effetti differenziati. Di modo che ne resta turbato l'assetto salariale stabilito con gli accordi del 1945-46.

Per ovviare all'appiattimento si procede alla rivalutazione delle retribuzioni corrisposte per le qualifiche più elevate attraverso due accordi del 1949 e 1950.

Inoltre nel 1951 innovazioni vengono introdotte nel meccanismo della *scala mobile* — revisione del bilancio della famiglia-tipo, adozione di un indice nazionale unico del costo della vita, unificazione del valore territoriale del punto, con la sola distinzione di due gruppi territoriali, ecc. — fra cui la differenziazione del valore del punto secondo le qualifiche professionali.

Con questi provvedimenti, adottati in considerazione delle gravissime difficoltà del momento, si realizza un assetto retributivo non ancora ordinato e razionale. Fra l'altro la retribuzione, per effetto dei provvedimenti di emergenza adottati nel periodo bellico, si scinde in numerose componenti diverse per origine, natura e regolamentazione: paga base, indennità di contingenza, quote di rivalutazione, indennità di caropane ed altri elementi accessori.

La situazione retributiva dei lavoratori italiani si presenta diversa da provincia a provincia con differenze di livelli salariali spesso ingiustificati, con scarti rilevanti. Si determina perciò l'esigenza di un conglobamento — cioè della riunificazione dei diversi elementi che si erano venuti successivamente sovrapponendo alle retribuzioni vere e proprie — e di una riorganizzazione del sistema dei salari sul piano territoriale.

Nel 1954, con l'accordo sul conglobamento, e nel 1957, con l'accordo sul riassetto zonale delle retribuzioni, si giunge all'unificazione di tutti gli elementi retributivi, raccogliendoli in due soli: paga base e indennità di contingenza.

In particolare con l'accordo sul conglobamento vengono riordinate le retribuzioni ripristinandone la struttura unitaria, dopo il frazionamento provocato dai provvedimenti di emergenza, unificandone i vari elementi; viene inoltre attuato il « riassetto zonale » raggruppando le diverse situazioni salariali provinciali (85) in un ristretto numero di zone (13) ciascuna con eguale livello salariale contrattuale.

41. - Le retribuzioni contrattuali nell'industria dal 1954 al 1959.

Il secondo periodo dell'attività sindacale del dopoguerra, successivo all'accordo sul conglobamento, è quello nel quale si svolge l'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia.

Dopo il periodo 1945-1951, caratterizzato da massimi aumenti generali delle retribuzioni, dopo il periodo 1951-1954 caratterizzato da un riassetto generale delle retribuzioni, dopo un'azione contrattuale sviluppata in ambedue i periodi, al massimo livello, quello confederale, si apre una fase di sviluppo particolare dell'attività di categoria.

Anche se alcune questioni generali, come la parità salariale, la *scala mobile*, l'indennità sostitutiva di mensa, vengono ancora trattate e risolte in sede confederale, l'attività contrattuale di questo periodo è prevalentemente guidata dalle singole associazioni di categoria, sia pure con l'assistenza delle centrali sindacali categoriali.

Assestate le retribuzioni con l'accordo di conglobamento, ogni categoria rinnova più volte il rispettivo contratto in piena autonomia e in conformità con le esigenze del rispettivo ramo di produzione o di servizi. Alla contrattazione a livello di categoria comincia ad affiancarsi una contrattazione a livelli inferiori, come il settore omogeneo e l'azienda.

La contrattazione collettiva a livello di categoria si limitava, prima del 1954, in generale a regolamentare la cosiddetta parte normativa del rapporto di lavoro. I minimi salariali erano fissati nei grandi accordi interconfederali. Solo pochissime categorie — come ad esempio i tessili, i petroliferi, i tipografi — avevano proprie tabelle salariali.

Con gli accordi del 1954 vengono a porsi le premesse per lo sviluppo di una contrattazione di categoria, e perciò più aderente alle caratteristiche dei singoli rami merceologici.

Al livello confederale resta affidata la determinazione della struttura salariale di base dei salari industriali, in termini di assetto territoriale, di distanze professionali, di differenziali di sesso, età, di controllo del meccanismo della *scala mobile*.

Può osservarsi però che in pratica, sebbene diversa nella forma, la contrattazione collettiva a livello nazionale di categoria abbia, nella sostanza, seguito il modello interconfederale, con accordi nazionali rinnovati, in genere, ad intervalli triennali, validi per l'intero territorio del Paese con un sistema, cioè, piuttosto rigido e non adeguatamente adattato alle diverse situazioni aziendali, così da consentire all'iniziativa imprenditoriale di costruire progressivamente sul sistema dei salari contrattuali una situazione di salari di fatto che ha distanziato sempre più i guadagni effettivi dei lavoratori dai minimi contrattuali.

Il decentramento del sistema di negoziazione è stato accelerato dalla pressione determinata dall'evoluzione delle tecniche di produzione.

Dopo il 1959, la contrattazione collettiva sembra avviarsi — sulla base delle esperienze effettuate in questo periodo — ad un'articolazione in più livelli, reciprocamente complementari, da quello interconfederale, categoriale, nazionale, settoriale, di complesso, fino alla unità produttiva.

42. - Retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto.

Come si è rilevato, il sistema rigido e centralizzato — prima a livello interconfederale e poi a livello nazionale di categoria — di determinazione dei *salari contrattuali* ne rende non sempre facile l'adattabilità alle diverse situazioni aziendali.

Oltre a contribuire a contenere in termini modesti gli incrementi delle retribuzioni contrattuali, cresciuti fino all'epoca dell'inchiesta in misura inferiore agli aumenti registrati dalla produttività o dal reddito nazionale, tale sistema ha in certo qual modo cristallizzato la struttura dei differenziali salariali per zone territoriali, *qualifiche* e *sesso*, determinando una sfasatura progressiva fra *struttura salariale contrattuale* e *struttura salariale di fatto*.

Vale a dire che il mercato ha operato una correzione su salari contrattuali divenuti troppo bassi specie nelle aziende più progredite, in rapporto alle modificazioni della situazione, concernenti soprattutto la domanda di lavoro (specie qualificato), la produttività, ecc.

Si è sviluppato, quindi, quel fenomeno che viene oggi generalmente denominato « slittamento salariale » e che è costituito dalla differenza fra gli incrementi dei salari contrattuali e gli incrementi dei guadagni effettivi.

I *contratti collettivi*, cioè, fissano dei tassi salariali uniformi per determinati tipi di lavoro espressamente catalogati. Ma, nella pratica, si verifica un'estrema varietà di saggi salariali, a seconda delle aziende, delle zone, dei posti di lavoro, determinata dalla diversità nella efficienza produttiva dei diversi posti per lo stesso tipo di lavoro.

Contribuiscono a diversificare il salario di fatto da quello contrattuale diversi elementi della retribuzione, tra cui assumono particolare rilievo le forme di incentivazione, gli assegni al merito, le ore straordinarie e festive, le indennità particolari, le gratifiche, i superminimi aziendali ed in genere quelle erogazioni extra-contrattuali con cui le aziende tendono ad assicurarsi i lavoratori meglio dotati e qualificati.

La favorevole situazione economica, un aumento generale dei prezzi, una situazione del mercato del lavoro favorevole ai lavoratori (per esempio crescenti richieste di maestranze specializzate), incrementi della produttività, possono favorire la lievitazione dei salari di fatto.

Possono contribuire allo sviluppo del fenomeno dello slittamento salariale, sul piano dell'azione contrattuale, oltre che la già ricordata

politica di accentramento della contrattazione, la durata dei contratti collettivi e la loro capacità di rispondere adeguatamente alle reali condizioni esistenti nelle varie aziende appartenenti al ramo tecnologico cui il contratto si riferisce.

I dati statistici sui salari contrattuali forniti dall'ISTAT e quelli sui guadagni di fatto forniti dal Ministero del Lavoro mostrano per gli anni 1954-1959 un incremento maggiore dei guadagni di fatto rispetto ai salari contrattuali, specie nell'*Italia settentrionale*, in certi settori e certe qualifiche.

Delineato così, sinteticamente, il processo di sviluppo del sistema retributivo nel settore dell'industria negli anni precedenti l'inchiesta, si può ora procedere all'esame dell'ampio materiale raccolto sulle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, i cui problemi vanno inseriti nel vasto quadro, tracciato nelle pagine precedenti, per meglio comprenderne la portata e limiti.

43. - La situazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria nelle varie zone territoriali.

Anche nel settore dell'industria la Commissione parlamentare d'inchiesta ha volto la sua attenzione ai livelli retributivi, contrattuali e di fatto, dei lavoratori interrogati nel corso delle visite alle aziende campionate; essa ha, inoltre, raccolto dati ed elementi sull'argomento nel corso dei colloqui con le rappresentanze sindacali, con le commissioni interne, con gli *Uffici e gli Ispettorati del lavoro*.

Si riportano qui di seguito, in sintesi, i dati raccolti (1), suddivisi secondo le zone territoriali e secondo la categoria di appartenenza delle singole aziende visitate. Le quali — come si è detto — appartengono alle industrie meccaniche, metallurgiche, estrattive, chimiche, tessili, dell'edilizia, idroelettriche e dei lavori stradali e ferroviari.

Considerando i risultati dell'inchiesta dal punto di vista territoriale, va rilevato anzitutto che sono state direttamente visitate dalla Commissione d'inchiesta 109 aziende nell'*Italia settentrionale*, 52 in quella *centrale*, 27 nel *Meridione* e 26 nelle *Isole*.

Le province interessate sono quelle di Torino, Milano, Genova, Firenze, Roma, Napoli, Taranto e Palermo per l'industria meccanica; Bergamo, Venezia, Genova, Napoli, Livorno, Terni e Catanzaro per l'industria metallurgica; Grosseto, Livorno, Massa Carrara, Agrigento,

(1) La selezione ed elaborazione del materiale raccolto in ordine alle retribuzioni nel settore industriale è stata effettuata dal sig. *Sergio Cesare*, della U.I.L.

Caltanissetta, Cagliari, Aosta, Piacenza e Siena per l'industria estrattiva; Torino, Milano, Venezia, Livorno, Pisa, Roma, Napoli, Palermo e Catanzaro per l'industria chimica; Torino, Vercelli, Milano, Bergamo, Varese, Vicenza, Firenze, Napoli, Salerno e Palermo per l'industria tessile; Roma, Potenza e Catania per l'industria edile; Sondrio e Chieti per i lavori idroelettrici; Potenza e Reggio Calabria per i lavori stradali e ferroviari.

Nell'esposizione dei risultati dell'inchiesta si procederà all'esame delle aziende di ciascuna branca di attività suddividendole in tre gruppi: da 51 a 100 dipendenti, da 101 a 500, ed oltre i 500 dipendenti. Per l'*industria meccanica* si conoscono i dati di 25 aziende del primo gruppo, di 24 del secondo, di 13 del terzo. Per il *settore metallurgico* si hanno 4 aziende del primo, 3 del secondo e 9 del terzo gruppo. Per l'*industria estrattiva* vi sono 8 imprese del primo gruppo, 14 del secondo e 13 del terzo. Le *aziende chimiche* sono rappresentate da 8 per il primo, 10 per il secondo e 10 per il terzo gruppo. Per il *settore tessile* sono state visitate 19 aziende fino a 100 dipendenti, 25 fino a 500 e 10 oltre i 500 dipendenti. Per l'*industria edile* si sono visitate — considerando il tipo di lavori effettuati dall'impresa — 12 imprese specializzate in costruzioni di case, 4 adibite a lavori d'impianti idroelettrici, 4 abilitate in lavori stradali e ferroviari.

Complessivamente sono state esaminate 62 aziende meccaniche, 16 aziende metallurgiche, 35 aziende del settore estrattivo, 28 aziende del settore chimico, 54 aziende del settore tessile e 20 imprese dell'edilizia, per un totale di 214 industrie.

Allo scopo di dare un quadro di insieme della situazione retributiva e dei problemi ad essa connessi si riepilogano anzitutto le indicazioni più rilevanti raccolte in materia nei colloqui con le organizzazioni sindacali locali — e di cui non sempre la Commissione ha potuto controllare l'esattezza — nelle varie province toccate dall'inchiesta. Si procederà poi all'esame dei risultati dell'indagine diretta nei diversi rami d'industria.

44. - a) nell'Italia settentrionale.

Nell'*Italia settentrionale* la situazione retributiva dei lavoratori dell'industria risulta essere secondo le segnalazioni effettuate alla Commissione dalle organizzazioni sindacali la seguente.

Nella provincia di *Torino*, e particolarmente nelle aziende più importanti, i minimi tabellari non solo vengono applicati dalle aziende associate alle parti firmatarie dei contratti di lavoro, ma vengono supe-

rati, e spesso notevolmente, soprattutto a causa della carenza di manodopera qualificata, oltre che per la tendenza delle grandi aziende a superare le misure contrattuali.

Anche in buona parte delle medie e piccole aziende le condizioni salariali risultano soddisfacenti, essendo in linea con i minimi contrattuali.

Nelle altre industrie di minore ampiezza e nell'artigianato le condizioni retributive sono inferiori al previsto a causa sia di orari lavorativi ridotti, sia di occupazioni saltuarie.

Influisce notevolmente su questa situazione la posizione della manodopera cosiddetta « clandestina », cioè costituita dagli immigrati.

Ricordiamo, inoltre, che, all'epoca dell'inchiesta, non era ancora entrata in applicazione la *legge n. 741* (1) concernente la validità *erga omnes* dei contratti di lavoro e che pertanto le aziende, non associate ad una delle parti contraenti gli accordi, non erano obbligate all'osservanza dei contratti collettivi.

In provincia di *Vercelli* il 90% delle imprese aderisce alle rispettive associazioni di categoria, e rispetta i contratti di lavoro, soprattutto per la parte salariale. È preponderante la manodopera femminile, occupata nell'industria tessile; nel biellese si è avuto un avvicinamento delle retribuzioni femminili a quelle maschili. Hanno scarso sviluppo le lavorazioni a cottimo, anche se, in certi casi, vengono prefissati limiti di produzione.

Frequenti sono le riduzioni di orario e le sospensioni del lavoro. Assai diffusi sono anche il lavoro a domicilio e i contratti a termine.

Ad *Aosta* la maggioranza dei lavoratori è occupata nelle aziende minerarie, ove le retribuzioni contrattuali vengono regolarmente corrisposte. È notevolmente sviluppato il lavoro ad incentivo, con retribuzioni che superano le *tariffe contrattuali*.

A *Milano* si registrano le retribuzioni più alte d'Italia; le *organizzazioni sindacali* sostengono peraltro che esse sono comunque inadeguate al costo della vita. I minimi contrattuali sono generalmente applicati e spesso superati, particolarmente nelle grandi aziende. Ciò è dovuto al fatto che esistono numerosi accordi aziendali di carattere economico, conclusi fra le direzioni e le commissioni interne.

Nelle piccole aziende le retribuzioni sono inferiori e spesso non vengono applicati i contratti collettivi.

(1) *Legge 14 luglio 1959, n. 741. - Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.* (Gazz. Uff. 18 settembre 1959, n. 225).

Si nota che la differenziazione contrattuale esistente fra salari maschili e femminili è aggravata dal fatto che, mentre le donne vengono retribuite con le tariffe contrattuali, generalmente gli uomini godono di superminimi.

Anche in questa città si manifesta il fenomeno degli appalti di lavoro e quello del lavoro a domicilio.

In provincia di *Bergamo* le *associazioni sindacali* rilevano, fra l'altro, che aziende chiaramente a carattere industriale (da 20 a 100 dipendenti) si iscrivono ad associazioni artigiane. Le imprese industriali associate osservano i minimi contrattuali; in genere le grandi aziende corrispondono salari superiori ai livelli contrattuali; fuori di questa area esistono però situazioni di stretta applicazione o di non applicazione dei minimi specie per i settori tessile, del vetro, ceramica, chimico, dell'abbigliamento e dell'edilizia.

Il medesimo fenomeno di differenziazione dei livelli retributivi fra dipendenti di aziende associate e non associate si manifesta anche a *Sondrio*.

Pure in provincia di *Varese* è sensibile la differenza di trattamento praticato dalle aziende aderenti alle associazioni di categoria, e da quelle non aderenti.

I problemi più sentiti sono quelli riguardanti il lavoro a domicilio e il lavoro in appalto.

La differenziazione fra retribuzioni maschili e femminili è particolarmente sentita nella categoria dei tessili, ove prevale la manodopera femminile.

Esiste anche il problema di piccole industrie che sfuggono a qualsiasi impegno contrattuale.

Per *Venezia* esiste una situazione particolare: bisogna infatti distinguere fra le imprese con sede in Venezia città e quelle situate nella zona industriale di terraferma in Porto Marghera. Si notano diversità di trattamenti economici, dovuti anche a differenze di orario di lavoro, in quanto almeno una parte delle imprese site in laguna attuano orari settimanali ridotti.

Diverse aziende a carattere industriale sono associate ad organizzazioni artigiane.

In talune piccole e medie industrie non organizzate dall'*Unione industriali* vengono corrisposti salari inferiori a quelli contemplati nei contratti collettivi.

Il lavoro a domicilio è molto sviluppato a *Venezia*, soprattutto nel settore tradizionale della confezione di articoli di merletto ed in

quello di particolari lavorazioni del vetro. I guadagni dei prestatori d'opera sono decisamente bassi, specie in confronto al prezzo di vendita dei prodotti finiti.

Anche nella provincia di *Vicenza* esiste sperequazione retributiva fra i dipendenti di imprese associate all'*Unione industriali* e quelli di imprese non associate. Estesi i fenomeni del lavoro a domicilio e dei contratti a termine.

Nella provincia di *Genova* la grande maggioranza delle aziende è associata all'organizzazione degli industriali e non esistono violazioni contrattuali di rilevanza particolare. Vi sono anche numerosi contratti integrativi che migliorano le condizioni dei contratti collettivi.

Viene posto in particolare evidenza il problema degli appalti di lavoro, esercitati sia attraverso ditte sia per mezzo delle cosiddette carovane. I lavoratori da esse dipendenti o ad esse associati spesso percepiscono retribuzioni di gran lunga inferiori a quelle contrattuali, anche quando vengono impiegati in produzione a fianco di lavoratori dipendenti dalle aziende appaltanti e per le medesime operazioni.

È diffuso il sistema dell'assunzione con contratto a termine.

In *Savona*, mentre le grandi aziende si attengono ai minimi previsti dai contratti collettivi, le piccole e medie tendono ad evaderli, specie nell'*industria edilizia*.

In provincia di *Piacenza* talune piccole aziende non corrispondono i *minimi contrattuali*. Si registrano, nell'*edilizia*, lagnanze sui sistemi di cottimo.

45. - b) nell'Italia centrale.

Nella provincia di *Firenze* esiste, di massima, una situazione normale di applicazione delle tariffe contrattuali da parte delle grandi e medie aziende associate all'*Unione Industriali*.

Nelle piccole aziende invece, e particolarmente nella zona delle industrie tessili di *Prato*, si riscontra una situazione del tutto diversa, caratterizzata da notevole abuso del lavoro a domicilio.

Nella zona di *Prato*, su cui si appuntano le maggiori critiche, vi sono lavoratori che si improvvisano artigiani lavorando a domicilio per le stesse aziende presso cui precedentemente erano occupati a tempo indeterminato. Lavorano a ritmi sproorzionati all'esiguità del guadagno.

Nella provincia di *Grosseto* la quasi totalità delle aziende è associata all'*Unione Industriali* e rispetta le tariffe pattuite nei contratti

collettivi. Esistono anche numerosi patti integrativi che si concretano in retribuzioni superiori ai minimi tabellari e vengono concessi premi particolari.

A *Livorno*, data la presenza di grandi complessi industriali, la situazione retributiva riflette, per la gran parte delle aziende, i minimi tabellari contrattuali.

Esistono comunque — specie nelle grandi aziende — numerosi esempi di erogazione di superminimi.

Nelle aziende chimiche, metalmeccaniche e minerarie non si riscontrano evasioni contrattuali, mentre nel settore edilizio e nelle imprese appaltatrici e sub-appaltatrici si presentano situazioni anche di particolare gravità, così come in parte delle piccole aziende e nel settore artigianale.

In provincia di *Massa Carrara* si riscontra sperequazione fra la situazione degli operai carrarini e quelli dipendenti da aziende operanti nella zona di *Massa*.

Nella provincia di *Pisa* si rileva una situazione di rispetto delle norme contrattuali da parte delle grandi e medie aziende associate alla *Confindustria*, mentre le piccole imprese tendono a sfuggire a tali obblighi.

Per *Siena* si hanno notizie limitate al solo settore minerario. In dette aziende i minimi contrattuali sono generalmente rispettati.

Nella zona di *Terni* in una grande azienda metalmeccanica si verificano differenze notevoli fra le paghe degli operai siderurgici e quelle dei meccanici.

Si lamenta da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori l'esistenza di lavori in appalto, e l'impossibilità di seguire lo sviluppo degli incentivi.

La provincia di *Roma* ha una situazione di normale osservanza dei minimi contrattuali, per quanto riguarda le aziende associate alla *Unione Industriali*; invece vengono denunciate situazioni di inosservanza per le aziende non associate, o per quelle che si definiscono artigiane anche praticando lavorazioni di tipo industriale.

Nel settore edile, che interessa maggiormente la provincia, ha rilevanza il fenomeno delle aziende non associate sindacalmente e quello del sub-appalto, di lavori ottenuti da Enti o da Ministeri a ditte normalmente non associate sindacalmente.

La situazione nei cantieri idroelettrici della provincia di *Chieti* pone in risalto che, al di fuori delle grandi aziende, tutte le altre ten-

dono ad evadere le disposizioni contrattuali. A ciò si aggiunge il fatto che spesso i lavoratori sono sottoposti ad oneri particolari: ad esempio devono percorrere diversi chilometri ogni giorno per recarsi sui posti di lavoro, devono consumare i pasti — di costo notevole in rapporto alla retribuzione — in azienda, ecc.

46. - c) nell'Italia meridionale.

In provincia di *Napoli* accanto ai lavoratori, occupati nelle grandi aziende associate alle rispettive organizzazioni di categoria e che percepiscono la retribuzione fissata dai contratti collettivi, numerosissimi sono i prestatori d'opera occupati in piccole aziende, ove non si osservano i contratti collettivi e talora nemmeno la legislazione sociale.

Dai dati e dalle valutazioni raccolte sembra potersi dedurre che soltanto una bassa percentuale dei lavoratori napoletani sia tutelata dai contratti collettivi.

Particolari fenomeni appesantiscono la situazione: la diffusione degli appalti di lavoro, del lavoro a domicilio e dei contratti a termine.

A *Salerno* una delle caratteristiche dell'industria locale è data dalle lavorazioni a carattere stagionale. Anche qui le grandi aziende, e comunque quelle permanenti di una certa entità, sono iscritte alla Confindustria e rispettano gli adempimenti imposti dai contratti collettivi, ma la maggioranza delle aziende non si trova in tali condizioni specie nei settori conserviero, tessile, del legno e dell'edilizia. Esiste pure il problema del lavoro in appalto e di quello a domicilio.

Anche nella provincia di *Taranto* esiste il problema della non applicazione dei contratti collettivi nelle aziende non associate e comunque in quelle di piccola e media grandezza.

A *Potenza* — particolarmente nel settore edile ove operano spesso imprese non aderenti ad associazioni di categoria — vengono denunciate gravi inadempienze contrattuali. I salari sono molto bassi, quando addirittura non si attui il sistema di pagare ai lavoratori il solo importo degli assegni familiari (per cui le aziende preferiscono assumere lavoratori con famiglie molto numerose).

Anche a *Reggio Calabria* viene segnalato il sistema di retribuire i lavoratori solamente con gli importi dovuti per assegni familiari. Nelle imprese associate all'organizzazione di categoria i contratti col-

lettivi vengono applicati. Le condizioni dei lavoratori delle imprese sub-appaltanti sono invece molto inferiori ai livelli contrattuali.

In provincia di *Catanzaro* non c'è applicazione dei contratti collettivi da parte delle aziende non associate e la situazione è particolarmente pesante nel settore edile. La disoccupazione esistente nella provincia contribuisce ad abbassare i livelli salariali. Anche l'appalto di lavoro è piuttosto diffuso.

47. - d) nell'Italia insulare.

In tutta la *Sicilia* esiste notevole carenza nell'osservanza delle norme e dei livelli salariali contrattuali.

Palermo ne è un tipico esempio, in quanto la maggioranza delle aziende non si associa alle rispettive organizzazioni per non avere l'obbligo dell'osservanza dei contratti collettivi.

I lavoratori vengono assunti con paghe molto basse grazie anche alla disoccupazione che affligge *l'Isola*.

Si è già accennato al fenomeno dei temperamenti salariali contrattuali, accettati dalle organizzazioni dei lavoratori fin dal primo periodo del dopoguerra e che ancora non sono scomparsi.

Ad *Agrigento*, oggetto principale delle indagini sono state le miniere di zolfo, pur non trascurando altri settori, ad esempio quello edilizio.

Anche qui la principale differenziazione riguarda le aziende non associate, che non osservano i minimi tabellari contrattuali.

Poche sono le imprese organizzate dall'*Unione Industriali*, mentre tutte le altre retribuiscono la manodopera a proprio arbitrio.

Le retribuzioni vengono pagate con tali ritardi da provocare gravi stati di agitazione fra le maestranze. Numerose sono le irregolarità segnalate nel modo di pagamento della retribuzione.

Anche a *Caltanissetta* sono notevoli le differenze retributive fra le aziende associate alla rispettiva organizzazione di categoria e quelle che non lo sono. La maggioranza delle aziende non aderisce alla *Unione Industriali*. Il fenomeno acquista particolare gravità nella periferia della provincia.

Per il settore minerario si verificano condizioni di inadempienza analoghe a quelle già riscontrate nella provincia di *Agrigento*. Almeno formalmente molte aziende rispettano i patti di lavoro, però taluni salari sarebbero stati pagati anche con dieci mesi di ritardo e spesso in seguito a lunghi scioperi di protesta.

Da rilevare che le tariffe contrattuali stesse sono molto più basse per la Sicilia che nel resto del Continente (ad esempio l'indennità di sottosuolo, di 111 lire nel Settentrione, è di 56 lire in Sicilia).

A *Catania* nel settore edilizio sono emersi due aspetti di notevole gravità: l'inosservanza del contratto collettivo e l'abuso di sub-appalti, con conseguenti situazioni di sottosalarario.

Nella provincia di *Cagliari* si verificano condizioni di inadempienza contrattuale. La forte disoccupazione permette ad imprenditori poco scrupolosi di imporre ai lavoratori, che generalmente versano in condizioni familiari di estremo bisogno, condizioni e tariffe al di sotto di quelle previste dai contratti di lavoro.

48. - Considerazioni conclusive circa i problemi segnalati nelle varie zone territoriali.

In questa rapida scorsa di problemi rappresentati alla Commissione d'inchiesta nelle varie zone dalle organizzazioni sindacali, si può dedurre che la situazione retributiva non appare eccessivamente grave nelle province maggiormente industrializzate — tranne naturalmente taluni ostacoli e difficoltà nell'applicazione e interpretazione delle clausole normative ed economiche dei contratti collettivi ed integrativi e degli accordi interconfederali — mentre assume aspetti preoccupanti man mano che si scende verso le zone meno industrializzate, fino a toccare le punte più acute nell'Italia Meridionale e Insulare.

Alcuni problemi che emergono dai risultati dell'inchiesta riguardano aspetti di carattere generale dell'applicazione dei contratti collettivi di lavoro. Tali aspetti sono più ampiamente descritti nella relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta dedicata ai contratti ed alle controversie collettive di lavoro.

Va rilevata soprattutto la diversità di trattamento economico (e normativo) effettuato nei confronti dei lavoratori, a seconda che le aziende siano, o meno, organizzate nelle Associazioni di categoria che, per mandato ricevuto, sottoscrivono le pattuizioni collettive.

In *Sicilia*, il fenomeno assume aspetti assai preoccupanti, in quanto la grande maggioranza delle imprese non è associata ad alcuna organizzazione, e quindi non applica né i contratti nazionali né quelli integrativi.

Altra osservazione interessante è che le grandi aziende — generalmente associate alle *Unioni degli Industriali* — applicano integral-

mente i contratti; parte delle medie aziende e moltissime piccole aziende — non associate — sfuggono alla disciplina contrattuale.

Questo aspetto della situazione è infine aggravato dal fatto che piccole industrie ed aziende artigiane, in qualche settore, sono in grado di tentare azioni concorrenziali ad imprese maggiori. Le varie associazioni artigiane esistenti in Italia non hanno mai sottoscritto contratti collettivi nazionali e soltanto in un certo numero di province esistono degli accordi locali per le aziende artigianali stipulati *ad hoc*. In molti casi è stato denunciato che imprese, anche di una certa ampiezza, e quindi chiaramente a carattere industriale, hanno chiesto ed ottenuto l'iscrizione a queste associazioni al preciso scopo di eludere l'applicazione dei contratti dell'industria.

Per quanto riguarda le retribuzioni vere e proprie, un buon numero di grandi aziende ha superato i minimi contrattuali per mezzo di superminimi concessi a titoli vari. A questi spesso si aggiungono premi sulla produzione, diversi dall'incentivazione normale del lavoro. Molto spesso questi superminimi sono concessi direttamente dalle direzioni aziendali e non sempre le commissioni interne sono interpellate in merito. Questo aspetto della situazione retributiva è rilevante nel Settentrione e di qualche importanza nelle imprese del Centro, mentre nel Mezzogiorno e nelle isole ha manifestazioni del tutto trascurabili.

Molte perplessità suscitano i sistemi di lavoro a cottimo. Gli industriali generalmente sostengono l'esattezza e la giustizia delle loro applicazioni, mentre molto spesso i lavoratori affermano che non sono messi al corrente né delle premesse né dei risultati dell'incentivazione.

Problemi di disparità retributiva sono infine connessi al lavoro in appalto, a quello a domicilio ed al contratto a termine. Anche per questi argomenti si rinvia alle apposite relazioni redatte dalla Commissione d'inchiesta sui singoli argomenti (1).

Queste le considerazioni di carattere generale suggerite dal complesso delle segnalazioni effettuate sull'argomento dalle associazioni sindacali. La Commissione ha peraltro provveduto al controllo delle notizie da queste fornite attraverso le indagini dirette.

(1) Va aggiunto che nel periodo immediatamente seguente all'inchiesta ed in relazione ai dati ed elementi da essa raccolti, appositi provvedimenti legislativi hanno stroncato gli abusi connessi all'appalto di lavoro e allo sfruttamento della manodopera immigrata (grazie al riconoscimento costituzionale del diritto di residenza a tutti i cittadini italiani in tutti i comuni della penisola), nonché al lavoro a domicilio.

CAPITOLO VI

LE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA MECCANICA

Sommario: 49. - *La situazione retributiva nelle grandi industrie:* a) *nell'Italia settentrionale.* 50. - b) *nell'Italia centrale.* 51. - c) *nell'Italia meridionale ed insulare.* 52. - *La situazione retributiva nelle medie industrie:* a) *nell'Italia settentrionale.* 53. - b) *nell'Italia centrale.* 54. - c) *nell'Italia meridionale ed insulare.* 55. - *La situazione retributiva nelle piccole industrie:* a) *nell'Italia settentrionale.* 56. - b) *nell'Italia centrale.* 57. - c) *nell'Italia meridionale ed insulare.* 58. - *Considerazioni sulle situazioni retributive emerse dall'indagine.* 59. - *Considerazioni sulle retribuzioni di fatto degli operai.* 60. - *Trattamento retributivo aziendale di fatto.*

49. - La situazione retributiva nelle grandi industrie: a) nell'Italia settentrionale.

Nel riportare i risultati dell'indagine per ramo tecnologico si inizierà l'esposizione, per ciascun ramo, da alcune situazioni tipiche riscontrate nei vari gruppi, dalle aziende maggiori a quelle medie e minori. Vengono, per correttezza di esposizione, denominate « grandi » le aziende con più di 500 dipendenti, « medie » quelle da 101 a 500, « piccole » quelle da 51 a 100. Si procederà, inoltre, nell'esame, dalle province settentrionali alle meridionali.

Occorre anzitutto premettere che l'evoluzione delle retribuzioni nelle branche della meccanica e della metallurgia dal 1945 al 1956 è strettamente legata alle trattative a carattere confederale di cui si è discorso avanti. Infatti si può affermare che la stessa dinamica dei salari e degli stipendi previsti dagli accordi interconfederali è basata sulla categoria metalmeccanica, considerata — per il settore industriale — come categoria pilota per ogni movimento di carattere economico.

Di massima, quindi, per valutare l'evoluzione delle retribuzioni contrattuali nell'industria metalmeccanica basta riferirsi alle vicende contrattuali svoltesi a livello confederale e che sono state in precedenza sinteticamente esposte.

Tra le *industrie meccaniche* con oltre 500 dipendenti dell'Italia settentrionale visitate dalla Commissione presentano particolare interesse le seguenti situazioni da considerarsi come tipiche.

Una grande *azienda* applica il *contratto collettivo nazionale* dell'industria metalmeccanica del 7 dicembre 1955. Essa è associata alla *Unione Industriali*.

Il contratto di lavoro summenzionato però, almeno per quanto si riferisce alla parte economica, serve soltanto come base, in quanto esso è ampiamente superato dai compensi globali di fatto. *L'azienda*, infatti, ha in atto un sistema di retribuzioni a premi e superpremi unici, anche a seguito di accordi con le organizzazioni dei lavoratori, che migliora notevolmente le retribuzioni.

Per il reparto siderurgico sono state concordate le paghe di posto, che elevano il guadagno degli *operai* dal 55 al 150% oltre i minimi contrattuali, con medie di compenso da 80 a 95 lire e punte oltre le 100 lire orarie di supero.

Esistono premi di produzione e incentivi collettivi.

Il premio generale di stabilimento porta ulteriori miglioramenti orari che sono (al 1955) di 73,24 lire per l'operaio di prima categoria, di 55,82 lire per quello di terza e di lire 44,54 per le *donne*.

Il premio di produzione è basato sul rapporto fra le ore di presenza nello stabilimento ed il tempo assegnato per eseguire le varie operazioni. Esso è congegnato in modo che, per una quota pari a 100 di rendimento, gli *operai* percepiscono 24 lire orarie e le *operaie* 21. Ogni punto in più oltre il 100 vale 0,90 lire per gli *uomini* e 0,75 per le *donne*.

Nel 1955 è stato inoltre erogato un premio generale di produzione in due rate semestrali di 12.000 e 15.000 lire.

In un particolare reparto è stato altresì concordato un premio di lire 2.500 mensili quale compensazione all'aumento dei ritmi di lavoro.

Fra le varie indennità in atto vanno ricordate quella sostitutiva di mensa di 20 lire giornaliera, quella corrisposta per operazioni che abbiano caratteristiche di nocività o di particolarità che va da 3 a 30 lire orarie e le indennità per i lavori in linea di montaggio in misura da 3 a 8 lire orarie.

Anche gli *impiegati*, oltre al minimo contrattuale, percepiscono aumenti di merito e premio di produttività. Gli aumenti giungono fino a 15.000 lire, con punte di 22.000 lire per la seconda categoria e fino a 30.000 lire con punte di 45.000 lire per la prima categoria. La media aziendale degli aumenti di merito è comunque di 4.600 lire per la terza, di 8.000 lire per la seconda e di 12.000 lire per la prima categoria.

Gli *impiegati tecnici* godono di una maggiorazione chiamata « ventesimo » e che corrisponde appunto ad un ventesimo della retribuzione mensile.

Il premio di produzione per gli *impiegati*, prendendo a misura la seconda categoria, varia da 1.000 a 10.500 lire mensili.

Per il complesso delle maestranze degli stabilimenti, sono risultati retribuiti al minimo contrattuale solamente l'1,4% degli operai di prima, il 2,8% quelli di seconda ed il 10,4% quelli di terza categoria.

I salari di fatto presentano, rispetto a quelli contrattuali, maggiorazioni massime rispetto ai minimi nell'ordine del 28,7% per gli operai di prima, del 12,1% per quelli di seconda e del 5,7% per quelli di terza categoria.

A titolo d'esempio si riporta la composizione della paga oraria di un operaio di I categoria:

	Lire ora
Paga base	187,—
Indennità di contingenza	6,31
Premio di produzione	52,50
Premio generale di stabilimento	66,52
Paga di posto media	1,47
Indennità disagio — oppure indennità abiti da lavoro	1,—
Indennità di turno	16,—
Quota premio aziendale	13,80
Indennità varie	3,94
Totale complessivo delle voci retributive	348,54

Le retribuzioni, dichiarate dai lavoratori direttamente interrogati dalla Commissione, complessive nel mese ma senza gli assegni familiari, risultano essere le seguenti:

— Stabilimento siderurgico:	
impiegati di II categoria	L. 80.000
impiegati di III categoria A	» 50.000
capo squadra	» 75.000
gruista di II categoria da L. 60.000 a »	65.000
manovratore di II e III categoria	» 65.000
manovale di II categoria	» 60.000

manovale di III categoria	da L. 55.000 a »	65.000
manovale comune	»	50.000
operaia di II categoria	»	45.000
— Stabilimento meccanico:		
impiegato di II categoria	L.	60.000
impiegato di III categoria A (20 anni)	»	40.000
impiegato di III categoria B (17 anni)	»	30.000
manovale di III categoria	da L. 48.000 a »	55.000
operaia addetta alle presse (V categoria)	da L. 41.000 a »	45.000
operaia addetta al banco (V categoria)	da L. 40.000 a »	43.000

Queste cifre rappresentano evidentemente un'esemplificazione, e come tali hanno più che altro carattere indicativo. La variazione, indicata per alcune qualifiche, è dovuta alle indennità variabili, quali incentivi, ecc.

Una seconda grande *azienda*, associata all'*Unione Industriali*, impiega complessivamente 6.054 unità.

Si pratica il sistema delle lavorazioni a cottimo, che consente di realizzare in media una maggiorazione del 52% sulle retribuzioni.

Gli *operai* che praticano il cottimo collettivo hanno un incremento retributivo doppio rispetto al cottimo individuale.

I lavoratori che prestano la loro opera ad economia hanno delle maggiorazioni a seconda della quantità di macchine utensili loro assegnate; per due unità il 5%; per 3 il 7%; per 4 il 10%; per 5 il 13%.

Sono assegnati agli *operai*, bimestralmente, degli aumenti di merito. Agli *impiegati*, invece, tali aumenti vengono concessi semestralmente. Ad essi ed alle *categorie speciali* viene corrisposto un incentivo pari al 6% del solo stipendio base.

Una delle caratteristiche del trattamento retributivo di questo stabilimento sembra essere la diversa entità delle retribuzioni in atto per le medesime qualifiche. Tale differenziazione non può spiegarsi unicamente con la varietà delle tariffe di cottimo o delle indennità varie, ma risale probabilmente ad una qualche classificazione interna di stabilimento, così come avviene in numerose aziende.

Nelle cifre fornite dai lavoratori, riguardo alle retribuzioni, si può escludere siano compresi gli importi dovuti per assegni familiari, mentre invece in diverse indicazioni sono compresi anche gli importi pagati per l'effettuazione di ore straordinarie, le indennità di disagio o pericoloso lavoro, il guadagno di cottimo.

Si è ottenuta la seguente indicazione delle retribuzioni aziendali mensili:

dirigenti sezione gruppi	L. 217.000
un impiegato di II categoria da L. 65.000 a »	85.000
un impiegato di III categoria »	42.000
impiegata di III categoria (dattilografa) »	40.000
equiparato »	45.000
operaio specializzato (compresi gli straordinari) »	45.000
operaio tornitore da L. 40.000 a »	58.000
fresatore (compresi cottimi, indennità e straordinari) »	70.000
operatore alle macchine (con indennità) »	60.000
operaio saldatore »	40.000
operaio tubista »	40.000
operaio montatore meccanico »	36.000
operaio affilatore »	60.000
manovale specializzato »	40.000
manovale specializzato »	38.000
manovale specializzato »	32.000
operaia pulitrice (compresi straordinari) »	40.000
operaia cucitrice di tappezzerie (senza straordinari) »	35.000
guardia giurata »	60.000

50. - b) nell'Italia centrale.

Ecco ora alcune situazioni tipiche rilevate nelle *industrie meccaniche* dell'Italia Centrale con più di cinquecento dipendenti.

Un'*officina*, che impiega 2.671 prestatori d'opera complessivamente, applica le norme degli accordi interconfederali e quelle contenute nel *contratto collettivo* per gli addetti all'industria metalmeccanica.

Vengono però corrisposti superminimi e si applica il cottimo con una percentuale di guadagno di partenza del 31,2%.

Secondo i *dirigenti* il 51,2% dei prestatori d'opera lavora a cottimo, il 43,5% a concottimo ed il 5,3% ad economia, ma con minimi superiori a quelli contrattuali.

Contro la percentuale contrattuale del guadagno garantito di cottimo dell'8%, la media aziendale si aggira sul 50,5%, con punte di guadagno del 150-180%. Per i concottimisti tale media è del 26,66% contro il 7% garantito, mentre i lavoratori ad economia hanno un beneficio del 10,9% sui minimi contro il 4% di mancato cottimo contrattuale.

Gli *impiegati*, gli *equiparati* e gli *operai specializzati* ricevono aumenti di merito e premi di produzione collettivi secondo gli indici di produzione dei reparti.

La Direzione aziendale ha fatto un raffronto — per i guadagni dei cottimisti e dei concottimisti — fra la retribuzione di fatto e quella garantita dal *contratto collettivo*; da esso risulta:

operaio spec. cott.:	guad. di fatto L. 290,58 or.;	retr. contrat. L. 192,56 or.
operaio spec. concot.:	guad. di fatto L. 245,51 or.;	retr. contrat. L. 190,53 or.
operaio qual. di I cott.:	guad. di fatto L. 273,51 or.;	retr. contrat. L. 172,99 or.
op. qual. di I concot.:	guad. di fatto L. 230,82 or.;	retr. contrat. L. 171,38 or.

Anche per gli *impiegati* la differenza è sensibile, perché, ad esempio, per la II categoria, contro un minimo contrattuale di 65.504 lire mensili, lo stipendio di stabilimento è di lire 80.000 circa, compresa l'indennità di contingenza ed il premio di produzione.

Le retribuzioni mensili risultanti dall'indagine diretta sono le seguenti:

impiegato tecnico di II categoria	L. 96.000
impiegato amministrativo di II categoria	» 75.000
operaio specializzato	» 58.000
operaio specializzato	» 50.000
operaio specializzato	» 48.000
operaio qualificato di II categoria	» 37.000
manovale specializzato	» 40.000
manovale specializzato	» 32.000
operaia qualificata (donna di I categoria)	» 56.000

Le retribuzioni dei cottimisti e dei concottimisti denunziate dalla Direzione, tradotte da orarie in mensili, calcolate mediamente per 200 ore mensili, darebbero i seguenti risultati:

operaio specializzato cottimista	L. 58.116
operaio specializzato concottimista	» 49.102
operaio qualificato di I categoria cottimista	» 54.702
operaio qualificato di I categoria concottimista	» 46.164

Un'altra *azienda*, che occupa 899 dipendenti, corrisponde retribuzioni superiori ai minimi contrattuali. Esistono superminimi corrisposti in misura fissa.

Vengono erogati premi individuali di produzione, di squadra, collettivi, cui i lavoratori partecipano in misura percentuale.

Non sono praticati superminimi di merito, né indennità particolari per lavorazioni nocive o pericolose.

La media del guadagno di cottimo, per quei reparti che lo praticano, è del 27%.

I lavoratori interrogati hanno dichiarato le seguenti retribuzioni mensili:

impiegati di II categoria	L. 105.000
impiegati di III categoria A	» 65.000
impiegati di III categoria B	» 47.000
intermedio di I categoria	» 70.000
intermedio di II categoria	» 67.000
operai specializzati da L. 48.000 a	» 58.000
operai qualificati	» 40.000
manovali specializzati da L. 38.000 a	» 43.000
operaio comune (manovale)	» 41.000

51. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.

Si riportano alcune tipiche situazioni rilevate nelle *industrie meccaniche* dell'Italia meridionale ed insulare con più di 500 dipendenti.

Un *cantiere* occupa complessivamente 1.892 prestatori d'opera. Le sezioni di produzione praticano lavorazioni a cottimo che sono estese anche agli operai ausiliari collegati. Le tariffe in vigore comportano guadagni di cottimo calcolati mediamente fra il 29 ed il 32% sulla retribuzione, con punte del 50%.

Non esistono premi di produzione.

Le retribuzioni mensili denunciate dai lavoratori sono:

impiegati di II categoria	L. 55.885
impiegati di III categoria B	» 44.000
operai specializzati da L. 32.200 a	» 33.900
operai qualificati da L. 29.500 a	» 31.300
manovali specializzati da L. 27.800 a	» 30.800
manovali comuni	» 26.500

A queste cifre si devono aggiungere, oltre agli importi dovuti per assegni familiari, gli scatti di anzianità per gli *impiegati* ed i guadagni di cottimo e gli straordinari per gli *operai*.

In un *cantiere* in cui lavorano 1.024 unità vengono corrisposti superminimi di merito nella misura massima dell'8% sulla paga base, equivalenti a 3 lire orarie, mentre viene conferito un premio, il cui importo massimo è di lire 1.200 in occasione del varo dei bastimenti

costruiti. Ambedue i premi vengono concessi a discrezione della direzione aziendale.

Il sistema del cottimo consente guadagni dal 20 al 35% sulla paga base. Vengono pagate diverse indennità. Fra di esse l'indennità di fiamma pari a 16 lire giornaliere per un minimo di 4 ore di lavoro effettivo, agli operai del reparto zincaggio, saldatori e scaldachiodi, di 4 lire per il reparto fabbri; di 2 lire per i tubisti, i calderai e gli addetti alle grue del reparto fonderia durante le fusioni. Inoltre esiste l'indennità di mancata mensa pari a 95 lire giornaliere e l'indennità di vestiario pari a 25 lire per giornata di presenza.

Per alcune lavorazioni gli operai percepiscono una maggiorazione del 4% sulla paga base oraria.

Le retribuzioni mensili dei dipendenti — emerse dall'interrogatorio diretto — sono le seguenti:

impiegato tecnico di II categoria - capo reparto	L.	94.000
intermedio di II categoria	>	41.300
operaio specializzato	da L. 45.000 a >	55.000
operaio qualificato congegnatore	>	35.000
operaio qualificato falegname	>	52.000
manovale specializzato	da L. 40.000 a >	55.000
manovale comune	da L. 43.000 a >	44.000

52. - La situazione retributiva nelle medie industrie: a) nell'Italia settentrionale.

Le industrie meccaniche da 101 a 500 dipendenti dell'Italia Settentrionale presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'azienda, che occupa 478 dipendenti, applica il contratto collettivo di lavoro e corrisponde i minimi ivi previsti.

Esistono paghe di posto e superminimi il cui importo varia da 6 a 15 lire l'ora. Si pratica il sistema di lavorazioni a cottimo con guadagni medi dal 25 al 30%. I cottimi di reparto sono ulteriormente maggiorati da un super-incentivo mediamente del 65%. Inoltre c'è un premio di produzione con guadagni medi del 91%. Gli operai retribuiti ad economia fruiscono invece di una percentuale fissa dell'85% sui guadagni medi, del super-incentivo e del premio di produzione.

Nel 1955 l'azienda ha corrisposto un premio di collaborazione *pro capite* di 13.000 lire. I lavoratori che frequentano scuole professionali godono di un'indennità pari a 3.500 lire mensili.

Una seconda *azienda*, che impiega 405 lavoratori, applica il *contratto collettivo nazionale* di lavoro ed i corrispettivi minimi retributivi. Non esistono superminimi, però sono in atto lavorazioni con il sistema del cottimo, con guadagni medi del 50%.

C'è un sistema di supercottimo o premio di rendimento con remunerazioni dal 50 all'80% oltre il guadagno di cottimo. In funzione dell'anzianità aziendale viene pagato uno scatto che va da 3 a 12 lire orarie. Fra le indennità corrisposte si ricordano quella sostitutiva di mensa, di 85 lire giornaliera, e quella vestiario di 20 lire giornaliera. I lavoratori percepiscono — secondo le loro dichiarazioni — le seguenti retribuzioni mensili:

operaio di II categoria	da L. 35.000 a L.	46.000
manovale	da L. 30.000 a »	32.000
operaia di IV categoria	»	27.000

In una terza *azienda* che impiega 294 lavoratori, i minimi aziendali non sono superiori a quelli contrattuali. Non esistono paghe di posto, ma vengono erogati dei superminimi di merito, soprattutto ai montatori.

Semestralmente viene corrisposto un premio di produzione agli *operai* (gli impiegati ne beneficiano al 50%) e che dà un guadagno medio mensile di circa 5.000 lire. L'indennità sostitutiva di mensa è di circa 1.360 lire al mese.

Le retribuzioni mensili sono:

impiegato amministrativo di II categoria	da L. 50.000 a L.	55.000
operaio specializzato	»	52.000
operaio qualificato	da L. 42.000 a »	43.000
manovale specializzato	da L. 32.000 a »	33.000
apprendista	»	30.000

Un'altra *azienda* non è iscritta ad alcuna associazione sindacale. Occupa complessivamente 118 lavoratori.

I minimi aziendali superano di circa il 10% quelli contrattuali, e cioè sono di 3.000 lire in più per gli *operai specializzati* e 2.000 lire in più per le *donne*.

L'indennità sostitutiva di mensa è di L. 50 giornaliera.

Le retribuzioni mensili sono:

impiegata di III categoria A	L.	40.000
operaio specializzato	»	34.000
operaio qualificato	da L. 29.000 a »	30.000
operaia (la categoria non specificata)	»	24.000

Una azienda che occupa 113 dipendenti non è iscritta ad associazioni sindacali, ma applica comunque il *contratto collettivo* per l'industria metalmeccanica e corrisponde superminimi che vanno da 10 a 20 lire l'ora.

Le retribuzioni mensili sono:

impiegati amm. (senza qualificazione di categoria)	L.	60.000
equiparati (idem.)	»	66.500
operai qualificati da L. 35.500 a »		38.000
manovali specializzati	»	35.000
manovali comuni	»	35.000

53. - b) nell'Italia centrale.

Le industrie meccaniche da 101 a 500 dipendenti dell'Italia centrale presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'azienda che occupa 278 lavoratori osserva il *contratto collettivo* e applica largamente il cottimo, con utili di guadagno dal 17,5% al 23-25%. Un premio di produzione annuale varia da 7.000 a 15.000 lire. Il premio di « assiduità » al lavoro (dai lavoratori definito « antisciopero ») va da 2.000 a 10.000 lire. La percentuale di mancato cottimo va dal 7 al 13%. L'indennità sostitutiva di mensa è di 75 lire giornaliera. Le retribuzioni mensili sono:

impiegati di II categoria	L.	80.000
operaio specializzato da L. 40.000 a »		42.000
operaio specializzato da L. 40.000 a »		45.000
operaio specializzato attrezzista	»	40.000

Una seconda azienda, che occupa 233 lavoratori, non è associata alla propria organizzazione di categoria, ma applica ugualmente il *contratto collettivo* per le aziende metalmeccaniche.

Non vi si svolgono lavorazioni a cottimo, ma esiste una maggiorazione di mancato cottimo. Sono corrisposti superminimi ed in qualche caso premi di merito. L'indennità sostitutiva di mensa è pari ad 85 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili sono:

impiegati di III categoria da L. 30.000 a L.	40.000
operai specializzati da L. 36.000 a »	46.000
operai qualificati da L. 32.000 a »	40.000
manovali specializzati	» 34.000
manovali comuni	» 30.000

54. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.

Le aziende da 101 a 500 dipendenti dell'Italia Meridionale ed Insulare presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'azienda che occupa 518 lavoratori applica le norme del *contratto collettivo* per l'industria metalmeccanica, concedendo retribuzioni superiori ai minimi tabellari ed aumenti e premi individuali di merito. Circa il 20% delle maestranze è retribuita con il sistema del cottimo individuale. Esiste inoltre un incentivo di produzione che consente guadagni dall'8 al 10,8% oltre la paga globale.

Le retribuzioni mensili dichiarate dai lavoratori sono:

impiegati di II categoria	L.	48.000
impiegati di III categoria B	»	32.000
equiparato	»	52.000
operaio specializzato	»	26.000
operaio qualificato da L. 26.700 a	»	37.280
operaia di III categoria da L. 20.000 a	»	22.000
apprendisti da L. 23.800 a	»	25.500

In due reparti esiste l'indennità per posto disagiato di 3 e di 5 lire l'ora. L'indennità sostitutiva di mensa è pari a 100 lire giornaliere.

Un'altra *azienda* che occupa 170 lavoratori e non risulta associata ad organizzazioni di categoria, è articolata su tre reparti: meccanico, falegnameria e cemenzeria, per cui la situazione retributiva si presenta alquanto confusa, applicandovisi i *contratti collettivi* corrispondenti.

Le retribuzioni mensili — tenuto conto delle differenze fra i vari contratti — sono:

impiegato di II categoria (ammin.)	L.	57.900
impiegato di III categoria (tecn.)	»	40.000
operaio specializzato	»	29.000
operaio qualificato da L. 29.000 a	»	37.000
manovale specializzato	»	25.000
apprendista fabbro	»	22.700
cementista	»	38.000
addetto alla segheria	»	29.000
apprendista mattonista	»	20.600
apprendista addetto alla segheria	»	20.000

55. - La situazione retributiva nelle piccole industrie: a) nell'Italia settentrionale.

Le industrie meccaniche, da 51 a 100 dipendenti, presentano, nell'Italia Settentrionale — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'*azienda* occupa 66 dipendenti. Essa non è associata ad alcuna organizzazione di categoria, non applica il *contratto collettivo*. Viene praticato un sistema di cottimo a pezzi e vi è quindi un'indennità per mancato cottimo corrispondente a qualche ora di retribuzione. Esistono dei superminimi.

Le retribuzioni mensili sono:

operaio specializzato	L. 40.000
manovale specializzato	» 35.000

Una seconda *azienda* occupa 60 lavoratori. Essa non è associata alla propria organizzazione di categoria e non applica — in conseguenza — il *contratto collettivo*, pur rispettando i minimi salariali ivi previsti. Vengono eseguiti esclusivamente lavori in economia, ma esiste un premio di produzione fisso di 30 lire orarie per gli *operai* di I categoria.

Il guadagno mensile di un *operaio specializzato* va da L. 43.000 a L. 44.000 mentre un *apprendista* riceve 25.000 lire.

Una terza *azienda* occupa 115 dipendenti. Si applica il *contratto collettivo* ed esistono superminimi. Il premio di produzione va da 1.500 a 2.000 lire mensili.

Il sistema del cottimo consente guadagni del 20%, mentre gli impiegati fruiscono di una gratifica integrativa.

L'indennità sostitutiva di mensa è di L. 87 giornaliera.

Le retribuzioni globali orarie degli *operai*, confrontate con quelle contrattuali, risultano essere:

operaio specializzato: retribuzione di fatto L. 260,74; retr. contratto L. 199,31
operaio qualificato: retribuzione di fatto L. 231,73; retr. contratto L. 178,99
manovale specializzato: retribuzione di fatto L. 199 ; retr. contratto L. 169,42
manovale comune: retribuzione di fatto L. 184,53; retr. contratto L. 158,90
donne di II categoria: retribuzione di fatto L. 179,36; retr. contratto L. 142,25

Una quarta *azienda* che occupa 78 lavoratori, non è associata ad organizzazioni di categoria ma applica ugualmente il *contratto*

collettivo. L'indennità sostitutiva di mensa ammonta a 40 lire giornaliera. Le operaie di III categoria percepiscono da 23.000 a 26.000 lire il mese.

Un'altra *azienda*, che occupa 69 lavoratori, non è associata ad alcuna organizzazione di categoria e non applica il *contratto collettivo*. Corrisponde un cottimo fisso pari al 20% della retribuzione. L'indennità sostitutiva di mensa è pari a 100 lire giornaliera.

56. - b) nell'Italia centrale.

Le industrie meccaniche da 51 a 100 dipendenti presentano nell'Italia Centrale — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'*azienda*, che dà lavoro a 112 dipendenti, per il 60% donne, non è associata ad alcuna organizzazione né applica il *contratto collettivo*. Si lavora ad economia e non esiste alcuna incentivazione.

¹⁴⁸²¹⁷⁰ Le retribuzioni mensili sono:

impiegata di III categoria B	L. 30.000
manovale	> 30.000
operaie	> 25.000

Una seconda *azienda*, che occupa 91 dipendenti, non è associata a nessuna organizzazione sindacale, ma applica le tabelle contrattuali. Non si pratica lavoro a cottimo ed i lavoratori sono compensati con i minimi retributivi contrattuali. Ci sono stati, a fine anno, premi di produzione di 3.000 lire. Le retribuzioni sono:

impiegato tecnico (capo-officina)	L. 90.000
impiegato di III categoria	> 40.000
operaio specializzato	> 48.000
operaio qualificato	> 45.000
manovale specializzato	> 34.000

Una terza *azienda* occupa 55 dipendenti e non è associata ad alcuna organizzazione, ma applica il *contratto collettivo*.

Le retribuzioni mensili sono risultate:

operaio specializzato L. 38.000; operaio qualificato da L. 32.000 a L. 38.000; apprendisti L. 21.000.

57. - c) nell'Italia meridionale ed insulare.

In un'azienda che occupa 110 dipendenti viene applicato il *contratto collettivo*, ed esistono alcuni casi di superminimi. Non si praticano lavorazioni con il sistema del cottimo, ma a tutti i lavoratori viene corrisposto un incentivo pari al 4% della retribuzione. Non esiste indennità sostitutiva di mensa.

Le retribuzioni mensili denunciate sono:

impiegato di II categoria	L.	78.000
operaio specializzato da L. 32.000 a »		45.000
operaio specializzato »		37.000
operaio qualificato »		30.000
manovale specializzato »		30.000
manovale specializzato da L. 26.000 a »		28.000
manovale specializzato »		26.000
donna di I categoria »		24.500
donna di II categoria »		25.000
donna di II categoria »		22.000
donna di III categoria »		21.000
apprendisti »		22.000

Un'azienda, che occupa 98 dipendenti, pratica il cottimo con utili medi dell'8%, mentre i lavoratori in economia percepiscono un incentivo del 12%.

Esiste un premio di produzione annuale diviso in 2 semestri che ammonta a 15.000 lire per gli impiegati, 12.000 per gli operai specializzati ed 11.000 lire per i qualificati. Vengono assegnati mensilmente 2 premi: di 5.000 lire fra gli operai e di 3.000 lire fra gli apprendisti meritevoli.

La retribuzione mensile è la seguente:

impiegato di II categoria	L.	59.000
intermedio di II categoria »		35.000
operaio qualificato da L. 27.000 a »		39.000
manovale specializzato »		24.500
apprendista tornitore »		17.000

58. - Considerazioni sulle situazioni retributive emerse dall'indagine.

Le retribuzioni esaminate sono quelle denunciate dai lavoratori e descrivono la situazione globale di fatto esistente nelle aziende al momento della visita della Commissione parlamentare. È possibile

tuttavia che dette dichiarazioni non corrispondano sempre esattamente alla realtà, in quanto non tutte sono state effettuate tenendo conto di tutte le componenti di una retribuzione globale.

Si sono, comunque, organicamente elaborati i dati raccolti per dimensioni aziendali, dalle maggiori alle minori aziende, per zone territoriali, dal nord al meridione, per *impiegati* ed *intermedi* e per gli *operai*.

Si sono poi ordinati i dati riguardanti la situazione esistente negli stabilimenti per quanto concerne l'erogazione di superminimi, i guadagni di cottimo, le incentivazioni diverse dal cottimo, i premi di produzione o di altro genere, le indennità e la loro misura, ove è stato possibile reperirne i dati, allo scopo d'individuare le paghe di fatto esistenti nelle aziende.

Si è esaminata distintamente la parte riguardante gli *impiegati* e quella riguardante gli *operai*.

Per quanto riguarda *impiegati* ed *intermedi*, le indicazioni più consistenti si hanno naturalmente in maggior misura per le grandi aziende che non per le medie o per le piccole.

Dal quadro generale si deduce una certa omogeneità di trattamento in tutte le aziende considerate.

Trascurando le indicazioni per la prima categoria impiegatizia, troppo poche per risultare indicative, ed i cui termini sono 68.500 lire (*piccola azienda* di Firenze) e 165.000 lire (*grande azienda* di Genova), è bene soffermarsi sulla seconda categoria uomini, come quella che dà il maggior numero di dati utili all'indagine.

Si nota una non sostanziale differenza fra il trattamento effettuato nelle grandi e medie aziende, mentre invece nelle piccole, tranne che in un caso, le differenze assumono dimensioni sensibili.

Nelle grandi aziende, trascurando le punte massime e quelle minime, si ha una media approssimativa di circa 80.000 lire, cifra attorno alla quale si aggirano quasi tutte le retribuzioni segnalate per la seconda categoria impiegatizia delle grandi e medie aziende esaminate.

Per le piccole aziende, invece, la media è di poco superiore alle 50.000 lire mensili, con una differenza invero pronunciata.

Non sembrano sussistere grandi differenze di trattamento (prendendo a base aziende similari per dimensione) fra il nord, il centro, il sud della penisola e le isole. Tanto è vero che le punte più basse si registrano, quasi sempre, in aziende del settentrione.

Una diversificazione maggiore si riscontra invece nelle due sezioni della terza categoria impiegati (A e B), ove si hanno rilevanti

sbalzi di retribuzione sia nelle medesime qualifiche sia fra aziende appartenenti alla stessa suddivisione territoriale.

Per quanto attiene al personale femminile le rilevazioni sono molto scarse e frammentarie, e non consentono osservazioni utili.

Lo stesso rilievo va fatto per le categorie intermedie, ove, a prescindere dalla carenza d'informazioni, si notano rilevanti differenziazioni di retribuzione globale (maggiori nella II che non nella I categoria) a prescindere dalla distribuzione territoriale e dalla grandezza delle aziende.

Per quanto riguarda gli operai va precisato che non si è tenuto conto delle mansioni esplicate, ma soltanto della *qualifica*, secondo le norme del *contratto collettivo*.

I lavoratori, pertanto, sono stati suddivisi in *operai specializzati e qualificati, manovali specializzati e comuni, donne di prima, seconda e terza categoria*.

Le indicazioni, particolarmente per le *qualifiche* maschili, sono notevolmente numerose, sì da consentire una osservazione piuttosto vasta della situazione retributiva di fatto degli *operai*.

Appare evidente anzitutto che le condizioni economiche dei lavoratori dipendenti da una medesima *azienda* sono quanto mai diverse fra loro, anche quando trattasi di lavoratori aventi la medesima *qualifica*. Ciò è parzialmente spiegabile con l'incidenza dei guadagni di cottimo e delle incentivazioni varie, ma è chiaro che ciò dipende soprattutto dalla diversità delle lavorazioni effettuate, e che presuppongono attività differenti, soprattutto in relazione alle macchine adoperate, alla loro capacità di rendimento, alla complessità del movimento, ecc.

Questo fenomeno si nota soprattutto per le quattro qualifiche maschili, risultando molto più attenuato per quelle femminili.

Non si può pertanto parlare di omogeneità di trattamento economico nemmeno all'interno d'una medesima azienda: in qualche caso si notano differenze rilevantissime fra lavoratori della medesima *qualifica*, ed è piuttosto frequente il caso di lavoratori di *qualifica inferiore* che usufruiscono di retribuzioni maggiori di quelli aventi specializzazione superiore.

Si tratta di fenomeni ricorrenti in aziende di ogni tipo di ampiezza, ed in tutte le zone territoriali contemplate dall'indagine.

Quanto alle retribuzioni di fatto, viene notato che esse dimostrano una certa omogeneità di livello — pur con punte limite in alto e in

basso — per le aziende grandi e medie, mentre il livello si abbassa quando si tratta di piccole aziende.

Si deve tener conto a questo proposito di un fattore contrattuale di una certa importanza: l'indagine infatti è stata condotta quando il conglobamento delle singole voci retributive già era stato portato a compimento e quindi era già entrato in funzione il relativo riordnamento territoriale che suddivideva il territorio nazionale in dodici zone più gli extra zona. Ci si dovrebbe quindi attendere, a mano a mano che si procede dal nord verso il meridione, un progressivo abbassamento delle retribuzioni, in corrispondenza con le zone a livelli salariali contrattuali più bassi. Ma questa attesa resta delusa dai risultati delle indagini dirette. Si riscontra, invece, che le retribuzioni — a parte gli sbalzi aziendali già accennati — hanno un andamento influenzato soltanto dalla grandezza degli stabilimenti, e non dalla loro dislocazione territoriale. Infatti soltanto nelle piccole aziende si nota un abbassamento dei livelli retributivi in sensibile misura. Questo abbassamento si verifica in rapporto piuttosto alle situazioni delle aziende medie e grandi che non in relazione alla dislocazione territoriale. Ciò non esclude, bene inteso, una certa linea discendente di livelli procedendo dal nord verso il sud e le isole, avvertibile soprattutto per la *qualifica del manovale comune*, che richiama percettibilmente l'andamento zonale contrattuale da cui sembrano invece svincolarsi le categorie o qualifiche superiori.

Da ciò si può trarre una conclusione immediata: che cioè, se la classificazione territoriale contrattuale serve effettivamente da base per il trattamento dei lavoratori nelle singole aziende (vedi manovale comune), le qualifiche superiori denotano la tendenza a retribuzioni di fatto guidate da ben altri fattori. Questi fattori appaiono essere la specializzazione della manodopera, l'integrazione dovuta alle incentivazioni, ecc. Essi contribuiscono in certo modo a livellare determinate differenze. Le direzioni aziendali sono indotte a considerare la realtà oggettiva della situazione della manodopera; quando questa risponde a precise qualificazioni richieste, esse sono indotte a retribuirle al di là di ogni limite contrattuale nazionale; quando invece tale manodopera abbonda sul mercato del lavoro e non risponde a precise esigenze industriali, cioè non è professionalmente preparata, essa viene retribuita senza pericolo di perdite di personale, nei limiti economici fissati dai *contratti collettivi nazionali*.

Per il lavoro *femminile* la situazione appare piuttosto confusa. Non si rilevano — di massima — grandi differenziazioni: si avverte

qualche differenza, non troppo rilevante, tra le dipendenti da piccole aziende in confronto alle dipendenti da grandi e medie aziende. Bisogna dire, però, che i dati relativi alle operaie sono piuttosto scarsi e di non rilevante importanza, a prescindere — per certi casi — da una certa difficoltà di inquadramento nello schema, dovuta alle spesso frammentarie e poco chiare deposizioni delle interessate.

59. - Considerazioni sulle retribuzioni di fatto degli operai.

Per quanto riguarda gli *operai specializzati*, la retribuzione di fatto più alta rilevata è quella di 70.000 lire mensili a *Milano*, e la più bassa di 26.700 lire a *Napoli*. Da notare che, mentre la più alta si trova nel gruppo delle grandi aziende, la più bassa si trova in quello delle medie imprese.

Un'approssimativa media generale indica sulle 44.000 lire il guadagno di questa categoria.

Per il gruppo delle grandi aziende, comunque, contro una media di poco superiore alle 47.000 lire mensili, si ha una punta di 70.000 lire a *Milano* ed un minimo di 30.000 lire a *Palermo*. Per il gruppo delle medie aziende la media è di poco superiore alle 44.000 lire con massimo di 63.000 lire e minimo di 26.000 lire. Per le piccole aziende la media approssimativa è inferiore alle 41.000, con limite massimo di 53.000 lire e minimo di 30.000 lire.

In particolare vien fatto di rilevare un certo equilibrio retributivo nelle piccole e medie aziende, mentre gli sbalzi più notevoli si possono riscontrare nelle aziende maggiori.

Gli operai qualificati offrono, assieme ai *manovali specializzati*, maggiori indicazioni, essendo più notevole il numero degli interrogati appartenenti a tale qualifica.

La media generale, dedotta col possibile grado di approssimazione, indica un salario medio mensile di poco superiore alle 38.000 lire. La punta più elevata è di lire 70.000 mensili, il livello minimo è di 26.000 lire al mese, e si riscontra nella medesima provincia del massimo (*Milano*) e nella zona territoriale a retribuzioni più alte in *Italia*.

Per i singoli gruppi di aziende (grandi, medie e piccole), si ha una media lievemente superiore alle 40.000 lire per le grandi aziende, con massimo a 70.000 lire (a *Milano*) e minimo a 28.000 lire (a *Genova*); le medie imprese sono su una media lievemente inferiore alle

40.000 lire, con massimo a 60.000 lire (a *Torino*) e minimo a 26.700 lire (a *Napoli*), mentre le piccole aziende sono su una media di poco superiore alle 34.500 lire con punta massima a 49.000 lire e minima a 26.000 lire (ambidue a *Milano*).

È interessante notare che la media delle grandi e medie aziende praticamente si equivale, mentre si distacca sensibilmente quella delle piccole imprese.

La categoria dei *manovali specializzati* presenta una media generale sensibilmente superiore alle 37.000 lire mensili.

Fra tutte le aziende considerate, la punta più alta è data da 65.000 lire (a *Torino*), mentre quella più bassa è di 24.500 lire (a *Palermo*).

Nel gruppo delle grandi aziende la media raggiunge quasi le 43.000 lire mensili: è veramente singolare il fatto che tale media sia superiore sia a quella generale degli operai qualificati, sia a quella particolare delle grandi aziende per la medesima *qualifica*. La punta più alta è comunque di 65.000 lire mensili (a *Torino*) e quella più bassa di 25.000 lire (a *Milano*).

Nelle medie aziende la media di 40.000 lire è risultata uguale, si può dire, per gli operai qualificati sia delle medie sia delle grandi aziende. Il livello massimo è di 48.000 lire al mese (a *Milano*) e quello minimo di 25.000 lire (a *Palermo*), uguale, quest'ultimo, a quello del gruppo precedente.

Le piccole aziende hanno una media generale superiore alle 29.000 lire, con limite superiore a 47.000 lire (a *Genova*), ed inferiore a 24.500 lire (a *Palermo*).

Dalla situazione dei primi due gruppi risulta non grande differenziazione fra *operai qualificati* e *manovali specializzati*, indice questo di una certa affinità, più che di *qualifica*, di attività fra le due categorie, dovuta principalmente all'influenza delle macchine.

Per i *manovali comuni* i dati raccolti non sono molto numerosi. In questa *qualifica* comunque si denota un forte squilibrio fra il gruppo delle grandi aziende e gli altri due, dovuto particolarmente all'influenza di alcune grandi aziende del settentrione.

La media generale risulta superiore alle 32.000 lire mensili, con il livello più alto a 55.000 lire (*Torino*) e quello più basso a 25.000 (*Firenze, Napoli, Palermo*). Da notare che questo livello è in ogni caso superiore a quello inferiore del *manovale specializzato*.

Il gruppo delle grandi aziende ha una media abbastanza vicina alle 40.000 lire, con massimo a 55.000 (*Torino*) e minimo a 26.500 lire

(*Napoli*); quello delle medie aziende è ad un limite generale superiore alle 32.000 lire con massimo a 35.000 lire (*Genova*) e minimo a 26.000 lire (*Palermo*); le piccole imprese presentano in media livelli superiori alle 27.000 lire con massimo a 34.000 (*Roma*) e minimo a 25.000 lire (*Firenze, Napoli, Palermo*).

La scala dei valori, per questa *qualifica*, riflette abbastanza adeguatamente, come del resto già osservato, la linea discendente dell'assetto territoriale nazionale conseguente all'operazione del conglomeramento.

Riassumendo i risultati di questa analisi, si notano alcuni elementi di una certa rilevanza. Ad esempio, se i massimi livelli retributivi dei singoli gruppi d'azienda per ciascuna *qualifica* divergono soprattutto per il primo gruppo (grandi imprese), i minimi presentano invece un quadro abbastanza omogeneo, tanto da confermare l'esistenza di notevoli trattamenti extra-contrattuali, fenomeno, questo, che si vedrà successivamente in modo più particolareggiato.

Mentre, poi, le medie dei gruppi riflettono un certo ordine logico, le medie generali di *qualifica* risentono del peso delle grandi aziende, soprattutto in alcuni casi.

Un quadro riassuntivo si presenta come segue:

operai specializzati	media L. 44.000; massimo L. 70.000 minimo L. 26.000
operai qualificati	media L. 38.200; massimo L. 70.000 minimo L. 26.000
manovali specializzati	media L. 37.400; massimo L. 65.000 minimo L. 24.500
manovali comuni	media L. 32.600; massimo L. 55.000 minimo L. 25.000

È evidente, da questo quadro, soprattutto la grande sperequazione esistente fra i massimi ed i minimi, nonché il quasi assoluto livellamento di questi ultimi.

Passando all'analisi per *dimensione aziendale*, si ha il seguente andamento:

grandi aziende:

operai specializzati	media L. 47.000; massimo L. 70.000 minimo L. 30.100
operai qualificati	media L. 40.000; massimo L. 70.000 minimo L. 28.000

manovali specializzati	media L. 42.700; massimo L. 65.000 minimo L. 25.000
manovali comuni	media L. 39.700; massimo L. 55.000 minimo L. 26.500

Da notare il massimo uguale per operai specializzati e qualificati, il minimo del *manovale comune* superiore a quello del *manovale specializzato*, la media dei *manovali specializzati* superiore a quella dei *qualificati*.

medie aziende:

operai specializzati	media L. 44.200; massimo L. 63.000 minimo L. 26.000
operai qualificati	media L. 40.000; massimo L. 60.000 minimo L. 26.700
manovali specializzati	media L. 40.000; massimo L. 48.000 minimo L. 25.000
manovali comuni	media L. 30.500; massimo L. 35.000 minimo L. 26.000

La media degli *operai qualificati* e dei *manovali specializzati* è uguale; mentre per i minimi risultano più alti, quello degli operai qualificati sugli specializzati, e quello dei *manovali comuni* sui *manovali specializzati*, essendo nel contempo uguale quello degli *operai specializzati* a quello dei *manovali comuni*.

piccole aziende:

operai specializzati	media L. 40.600; massimo L. 53.000 minimo L. 30.000
operai qualificati	media L. 34.600; massimo L. 49.000 minimo L. 26.000
manovali specializzati	media L. 29.500; massimo L. 47.000 minimo L. 24.500
manovali comuni	media L. 27.400; massimo L. 34.000 minimo L. 25.000

In questo caso l'andamento appare del tutto regolare, ad eccezione del minimo del *manovale comune* di poco superiore a quello del *manovale specializzato*.

Per quanto riguarda il *personale femminile* sono state raccolte solamente 42 indicazioni, per alcune delle quali l'inquadramento nella relativa categoria professionale non è del tutto preciso, mancando una esatta determinazione della qualifica di appartenenza da parte delle interessate.

Per la prima e la terza categoria femminile non si può neanche tentare una media generale approssimativa, mentre per la seconda categoria, come quella che presenta maggior copia d'informazioni, si può, con molta approssimazione, affermare che in genere le retribuzioni si aggirano su una cifra intermedia fra le 29.000 e le 30.000 lire, con punta massima a 45.000 lire mensili (*Torino*) e minima a 20.000 lire (*Firenze*). Le grandi aziende sono mediamente sulle 36.000 lire, mentre gli altri due gruppi hanno medie rispettivamente di poco superiori alle 28.000 lire e sulle 23.500 lire.

La differenza fra i gruppi appare in questo caso decisamente più netta, anche se quello delle grandi aziende appare influenzato dai livelli in atto in alcune grandi imprese settentrionali. Sia la media sia gli altri due livelli di paragone appaiono comunque lontani da quelli della corrispondente *qualifica* maschile, cioè del *manovale specializzato*.

Esso infatti è di 37.000 lire contro le circa 29.500 della *donna* di seconda categoria, con massimo e minimo a 65.000 e rispettivamente 24.500 lire contro 45.000 e 20.000 lire.

60. - Trattamento retributivo aziendale di fatto.

Si può ora procedere all'esame del trattamento retributivo praticato di fatto dalle aziende al di sopra dei livelli minimi salariali fissati dai contratti, sia attraverso l'applicazione di clausole contrattuali aventi pretto carattere economico (ad esempio il cottimo) sia relativamente ad adempimenti di pattuizioni aziendali o all'erogazione, da parte delle direzioni delle imprese, di miglioramenti economici al di fuori degli obblighi contrattuali.

Si sono raccolti i dati in due gruppi, giacché le indicazioni relative agli impiegati risultano piuttosto scarse e comunque distinte dalla situazione in atto per gli *operai*.

Le voci che interessano le categorie degli *impiegati* comprendono i superminimi, gli aumenti di merito e premi, gli incentivi, oppure il mancato cottimo per quei casi ove tale voce è estesa agli *impiegati*, i premi di produzione o produttività, ed infine cause varie di miglioramenti economici.

La metà delle aziende esaminate applicano ai propri *impiegati* dei superminimi, mentre soltanto nove usano concedere aumenti di merito o premi di uguale natura. Sei imprese concedono incentivazioni

(per una si tratta del 4% del mancato cottimo) che variano dal 6 al 22%, ed otto hanno in atto dei premi di produzione, generalmente in percentuale (8, 9, 17%). Quattro ditte, infine, erogano premi di altra natura, ed una quinta concede, di tanto in tanto, delle regalie.

Purtroppo non si conosce l'entità dei superminimi goduti dagli impiegati: si ha infatti una sola segnalazione (*Milano*) di un'azienda che ha praticamente maggiorato del 10% le retribuzioni contrattuali. Data appunto la vastità del fenomeno, le cifre o le percentuali d'aumento dei minimi avrebbero permesso ulteriori osservazioni. Va anche segnalato che non in tutte le aziende del settore si sono interrogati lavoratori aventi *qualifiche* impiegatizie. Data però l'estensione del sistema anche per quanto riguarda gli *operai*, si è portati a supporre che per gli *impiegati* la portata dei superminimi sia senz'altro maggiore di quella segnalata.

La medesima considerazione vale anche per le altre voci esaminate.

Il quadro relativo alle *qualifiche* operaie è risultato più vasto e completo.

Particolare esame è stato dedicato ai superminimi, per i quali anche per la parte *operai* non c'è molta ricchezza di dati precisi. La medesima considerazione va fatta anche per aumenti di merito o premi, per i quali può comunque risultare difficile sia l'accertamento (trattandosi spesso di importi concessi a discrezione della Direzione senza concorso, per la loro determinazione, degli organismi sindacali aziendali) sia l'indagine quantitativa.

Alquanto più semplice è invece risultata l'identificazione del cottimo, soprattutto perché le stesse aziende generalmente hanno segnalato le percentuali di guadagno. Fatto questo che lascia un po' scettici in merito ad alcune di queste segnalazioni, che appaiono per le meno quantitativamente eccessive. Né d'altra parte si poteva ricorrere ad altri metodi d'accertamento, trattandosi di materia complessa, ricca di voci tariffarie.

La medesima considerazione, anche se più attenuata, vale per il concottimo e cottimo.

I dati relativi ad incentivi vari, diversi sia dal cottimo sia dai premi di produzione e di produttività, sono elementi legati alla produzione o al ritmo produttivo.

Fra le 62 aziende visitate dalla Commissione è risultato che 46 applicano il *contratto collettivo*, mentre una soltanto (*Milano*) non l'applica. Per 15 ditte non ci sono elementi di assoluta chiarezza.

In 34 aziende si erogano superminimi: di esse 9 sono comprese fra le grandi, 15 fra le medie e 9 fra le piccole aziende; 9 sono situate nell'*Italia settentrionale* (6 grandi, due medie, 1 piccola), 15 in quella *centrale* (9 grandi, 4 medie, due piccole) e 9 in quella *meridionale ed insulare* (4 grandi, 2 medie, 3 piccole).

Le misure variano dal 5,7 al 28,7% (*Torino* ambedue), ovvero da 2 a 20,60 lire orarie (*Firenze e Milano*) ma in questo senso le indicazioni sono piuttosto esigue per poterne trarre delle conclusioni.

Gli aumenti di merito risulterebbero concessi da 11 aziende, tra cui sei grandi, tre medie e due piccole e di esse sei settentrionali, tre centrali e due meridionali.

Il sistema della retribuzione a cottimo viene usato soltanto in 33 aziende. Esse sono così distribuite: 12 grandi, 9 medie e 12 piccole aziende, di cui 22 al nord, 5 al centro e 6 al sud d'*Italia*.

Le misure dei guadagni di cottimo vanno dal minimo garantito contrattuale dell'8% (*Milano, Napoli, Palermo*) al 180% (*Firenze, Milano*). Non esistono apparenti sproporzioni fra i trattamenti operati dai vari gruppi di aziende o nei diversi raggruppamenti territoriali. Le punte citate sono appunto tali; mentre la maggioranza dei casi è compresa fra il 20 ed il 50% di guadagno medio.

Si potrebbe ritenere che le punte massime siano dovute a tariffe di cottimo applicate sulla sola paga base, ossia che in quelle aziende, almeno per quanto riguarda la determinazione dei guadagni di cottimo, non sia stata effettuata — all'epoca dell'indagine — l'operazione del conglobamento, che, come è noto, ha riproporzionato tutte le erogazioni percentualizzate anteriormente sulla sola paga base.

Concottimo, oppure mancato cottimo, sono applicati in 16 aziende soltanto. Di esse 7 sono grandi, 6 medie e 3 piccole imprese, mentre 10 sono situate nel settentrione, 5 nel centro ed una soltanto nel meridione.

Una sola ditta (*Firenze*) applica il concottimo (26,66% di guadagno) ed il mancato cottimo (10,90%).

I guadagni nelle altre aziende vanno dal 5% (*Milano*) al 35% (*Roma*) con due punte dell'85% (*Torino*), ma calcolato su incentivo e premio di produzione, e del 62% (*Milano*), computato sull'utile medio di cottimo.

In 14 casi si ha la concessione di incentivi vari, calcolati in base agli indici di produzione. Li usano 3 grandi aziende, 7 medie e 4 piccole situate 10 al nord e 4 al sud. La loro forma è la più varia, e la loro misura va dal 4% (*Genova*) al 93% (*Genova*).

I premi di produttività sono invece erogati in 16 casi, di cui 2, 8 e 6 rispettivamente nelle grandi, medie e piccole imprese, e 10, 4 e 2 al nord, centro e sud.

Anche qui le loro forme sono molto varie e vanno da 2 lire orarie (*Milano*) a 36.000 lire all'anno (*Milano*).

Le indennità per lavori nocivi o pesanti sono erogate dalle aziende in 11 casi. Molto spesso però le indicazioni si riferiscono ad uno o più reparti, ma non alla totalità delle maestranze occupate nello stabilimento.

Le aziende che le applicano sono 7 grandi, 3 medie ed una piccola e di esse 9 sono al nord e 2 al sud. Queste indennità sembrano invero concesse in troppo pochi casi rispetto alle qualità e quantità delle lavorazioni comprese nell'industria meccanica. La loro entità varia comunque da 2 (*Torino, Milano, Taranto*) a 30 lire l'ora (*Torino*).

L'indennità sostitutiva di mensa viene concessa in 28 casi, di cui 6 fra le grandi, 10 fra le medie e 12 fra le piccole aziende. Di esse 12 si trovano al nord, 5 al centro e 4 al sud della penisola.

La misura varia da 8 a 140 lire al giorno (rispettivamente a *Torino* 38 e *Milano* 45). In circa 20 casi essa è comunque superiore alle 50 lire giornaliere.

In 19 aziende esistono incentivi o premi di varia natura. Essi sono applicati in 7 grandi, 6 medie e 6 piccole imprese situate 2 al nord, 4 al centro e 5 al sud della penisola. La loro misura è risultata quanto mai varia.

CAPITOLO VII

LE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA METALLURGICA

Sommario: 61. - *La situazione retributiva nelle: a) grandi industrie. 62. - b) medie industrie. 63. - c) piccole industrie. 64. - Considerazioni sulle retribuzioni dei lavoratori metallurgici. 65. - Trattamento retributivo aziendale di fatto.*

61. - La situazione retributiva nelle: a) grandi industrie.

Mentre per l'*industria meccanica* l'indagine ha toccato 62 aziende, solo 16 sono le aziende visitate nell'*industria metallurgica*: quattro piccole, tre medie, e nove grandi.

Nelle industrie con oltre 500 dipendenti si presentano — tra le altre — le seguenti situazioni.

Un'*azienda dell'Italia settentrionale*, che occupa 7.324 dipendenti, corrisponde ai lavoratori retribuzioni mediamente superiori del 7% ai minimi conglobati della categoria.

Sono in vigore, inoltre, premi di produzione, cottimi, interessenze che, in media, equivalgono al 46,70% delle paghe contrattuali. Vi sono altresì indennità orarie per lavorazioni nocive ed un premio annuo di rendimento generale.

Le retribuzioni orarie, per alcune qualifiche particolarmente esaminate, sono di 300 lire (comprehensive di premi e cottimi) per il fonditore; di 179,15 per l'ausiliario specializzato; uno specializzato del reparto laminatoi guadagna 285 lire ed uno dei reparti ausiliari 270 lire.

L'ammontare mensile delle retribuzioni dichiarate dai lavoratori, esclusi gli assegni familiari, è il seguente:

impiegato tecnico di II categoria	L.	60.000
impiegato ammin. di II categoria	da L. 41.000 a »	64.000
impiegato di III categoria A	da L. 50.000 a »	56.000
magazziniere	»	50.000
capo-colonna	»	40.000
vice capo-squadra capo-colonna	»	34.000

saldatore elettrico di II categoria	L.	36.000
operaio specializzato	»	38.000
operaio qualificato	da L. 27.000 a »	49.000
manovale specializzato	da L. 27.000 a »	42.000
gruista	»	30.000
manovale comune	da L. 30.000 a »	40.000
manovratore	da L. 26.000 a »	35.000
fattorino	»	33.000

Un'altra *azienda* dell'Italia settentrionale, che occupa 996 lavoratori, fa largamente uso di superminimi, al punto che ne beneficiano 860 persone. Le misure percentuali medie di detti importi sono del 16% per gli impiegati, dell'8,61% per gli operai specializzati, del 4% per gli altri. Tali misure corrispondono a medie di 13.365 lire mensili per gli impiegati, 3.370 lire per le categorie speciali; 6,85 lire orarie pari a 1.424,80 lire mensili (208 ore) per gli operai.

Il premio di produzione è pari al 12,87% del minimo contrattuale. Vengono anche distribuiti vari premi minori. Infine l'indennità sostitutiva di mensa ammonta ad 85 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori, relativamente ad alcune qualifiche, sono risultate:

operai specializzati	da L. 40.200 a L.	43.200
operai qualificati	da L. 37.200 a »	38.700
manovali specializzati	da L. 34.700 a »	37.700
manovale comune	»	31.200

In una terza *azienda*, sempre dell'Italia settentrionale, sono occupati complessivamente 688 lavoratori.

Il *contratto collettivo* di lavoro è migliorato da un contratto aziendale risalente al 1948 con maggiorazioni che vanno dal 54 al 64%.

Un confronto fra i minimi tabellari e le paghe di fatto dà i seguenti risultati:

operaio specializzato:	paga contr. L. 169,60 or.;	paga azien. L. 197,55 or.
operaio qualificato:	paga contr. L. 152,30 or.;	paga azien. L. 169,05 or.
<i>manovale specializzato</i> :	paga contr. L. 144,15 or.;	paga azien. L. 158,45 or.
<i>manovale comune</i> :	paga contr. L. 135,20 or.;	paga azien. L. 148,55 or.

Esistono anche dei superminimi, che vanno oltre le retribuzioni aziendali, e che hanno i seguenti valori:

operaio specializzato	L.	225,63	orarie
operaio qualificato	»	189,58	»
manovale specializzato	»	174,95	»
manovale comune	»	166,90	»

Vengono effettuate lavorazioni a cottimo, e vi sono premi di posto, di maschera e di produzione (35% circa della paga base).

Quest'ultima voce dà i seguenti guadagni orari medi:

operai specializzati	L. 78,43
operai qualificati	> 66,20
manovali specializzati	> 61,20
manovali comuni	> 58,34

Viene corrisposta un'indennità per lavori nocivi e disagiati.

La retribuzione mensile denunciata da un impiegato tecnico di II categoria corrisponde a 110.000 lire, compresi gli aumenti periodici di anzianità e l'indennità di contingenza; egli inoltre percepisce ogni tre mesi un premio di produzione pari al 30% dell'intera retribuzione lorda, ed ogni mese un importo di 1.000 lire per indennità viaggio.

Una grande *azienda dell'Italia centrale* in cui lavorano 4.626 prestatore d'opera, oltre ad applicare il contratto collettivo di lavoro, ha stipulato diversi accordi aziendali.

La distanza fra paghe contrattuali e di fatto è andata progressivamente aumentando dal 1950 in poi, come si evince dal seguente schema valido per gli operai siderurgici:

1950: minimo contrattuale L. 1.100; paga di fatto L. 1.690
1951: minimo contrattuale L. 1.180; paga di fatto L. 1.765
1952: minimo contrattuale L. 1.200; paga di fatto L. 1.795
1953: minimo contrattuale L. 1.220; paga di fatto L. 1.850
1954: minimo contrattuale L. 1.290; paga di fatto L. 2.070
1955: minimo contrattuale L. 1.290; paga di fatto L. 2.150

Per gli operai meccanici i valori medi sono i seguenti:

1950: minimo contrattuale L. 1.030; paga di fatto L. 1.280
1951: minimo contrattuale L. 1.120; paga di fatto L. 1.400
1952: minimo contrattuale L. 1.130; paga di fatto L. 1.420
1953: minimo contrattuale L. 1.150; paga di fatto L. 1.450
1954: minimo contrattuale L. 1.220; paga di fatto L. 1.550
1955: minimo contrattuale L. 1.220; paga di fatto L. 1.600

Anche le *categorie intermedie* e gli *impiegati* godono di maggiorazioni sullo stipendio contrattuale, dovute sia al premio di produzione sia a superminimi di merito.

Le indennità per lavorazioni nocive vanno da lire 2 a lire 28 orarie. L'indennità sostitutiva di mensa ammonta a 100 lire giornaliere.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori interrogati direttamente sono le seguenti:

impiegato amministrativo II categoria	da L. 62.000 a L. 65.000
impiegata di III categoria A (dattilografa)	» 43.000
operaio qualificato (colatore)	da L. 48.000 a » 49.000
operaio qualificato di III categoria	» 39.000
manovale specializzato	» 38.000
manovale comune	» 45.000

In un'azienda dell'Italia meridionale, dove sono occupati 1.015 lavoratori, i minimi contrattuali sono stati superati in seguito alla fissazione di premi di produzione e di incentivi collettivi. I premi di cui sopra sono di 3.000 lire mensili per gli operai specializzati, 2.700 lire per i qualificati e 2.500 lire per i lavoratori comuni. I reparti che lavorano a cottimo e ricevono anche l'incentivo guadagnano 12-13.000 lire mensili oltre i minimi. Gli incentivi sono di « produzione » e di « manutenzione ». Il premio è di lire 24,10 per l'operaio specializzato, di 21,69 lire per il qualificato e di 20,08 lire per il manovale. Il premio di rendimento per i lavoratori all'elettrolisi va dall'83% al 92%. L'indennità per i lavori nocivi o disagiati varia da 5 a 15 lire l'ora.

Dall'interrogatorio diretto risultano le seguenti retribuzioni mensili:

impiegato amministrativo di III categoria A	L. 70.000
operaio specializzato	da L. 32.000 a » 50.000
operaio qualificato	» 40.000
manovale specializzato	» 37.000
manovale comune	da L. 28.000 a » 32.000

62. - b) medie industrie.

Le industrie da 101 a 500 dipendenti presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Una media azienda dell'Italia settentrionale, che occupa 396 lavoratori, applica i minimi contrattuali, il sistema delle retribuzioni a cottimo ed, infine, il premio di produzione.

Il cottimo varia dall'8 al 12% (per gli impiegati il 4% contrattuale di mancato cottimo), con punte fino al 13%; queste percentuali consen-

tono guadagni che vanno da 200 a 500 lire. Il premio di produzione arriva al massimo a 1.750 lire mensili.

Gli operai che lavorano ad economia percepiscono 40 lire orarie in più oltre al 4% fisso (12% globale secondo la Commissione Interna).

Le retribuzioni mensili dichiarate dai lavoratori interrogati sono:

impiegato di II categoria	L. 74.000
impiegato di III categoria	» 28.000
equiparato	» 48.000
sbozzatore	» 63.000
operaio qualificato da L. 30.000 a	» 49.000
manovale da L. 40.000 a	» 42.000

63. - c) piccole industrie.

Le industrie da 51 a 100 dipendenti presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Una piccola *azienda* dell'Italia settentrionale, che occupa 86 dipendenti, paga ai lavoratori i minimi previsti dal *contratto collettivo* di lavoro, con alcuni superminimi di merito.

Non esistono lavorazioni a cottimo, né indennità per lavorazioni nocive. Oltre il minimo salariale viene corrisposta soltanto l'indennità del 4% per mancato cottimo.

I lavoratori dichiarano le seguenti retribuzioni mensili:

operaio specializzato	L. 34.000
operaio qualificato	» 35.000
tornitore	» 33.000
falegname	» 28.000
manovali specializzati da L. 24.000 a	» 41.000
manovale comune	» 40.000
operaia impacatrice	» 24.000

Una piccola *azienda* dell'Italia meridionale occupa 70 dipendenti.

Le paghe sono superiori ai minimi contrattuali e si corrispondono retribuzioni a cottimo, la cui media si aggira sul 35-36% di guadagno. I concottimisti ricevono il 5% del guadagno complessivo di cottimo della quarta categoria (i cottimisti sono appunto divisi in quattro categorie).

Le paghe orarie vanno da 142 a 155 lire, mentre i guadagni di cottimo vanno da 7.100 lire mensili (IV categoria) a 19.000 lire mensili (I categoria), con in più un premio fisso di lire 5.000 al mese.

64. - Considerazioni sulle retribuzioni dei lavoratori metallurgici.

La serie delle notizie ricavate in ordine alle retribuzioni nelle aziende del settore metallurgico offre poche possibilità di raffronto, soprattutto per lo scarso numero di dati raccolti. Se ne tenterà egualmente un esame analitico inteso a trarne tutte le possibili indicazioni utili.

Nelle sedici aziende esaminate nove appartengono al gruppo delle grandi, di cui cinque situate nell'Italia settentrionale, due nell'Italia centrale e due in quella meridionale; tre sono medie aziende — due nell'Italia settentrionale ed una in quella meridionale — e quattro sono classificate piccole imprese e sono poste tre al nord ed una al sud.

Il trattamento economico dei lavoratori sembra essere piuttosto uniforme, senza grandi differenziazioni, tranne che in un caso (*Genova*).

Le cifre segnalate però non sono molto indicative, in quanto non sempre è stato possibile appurare se vi siano o meno compresi i guadagni di cottimo o le altre incentivazioni, che — in misura maggiore o minore — sono stati concessi ai lavoratori.

Di sicuro si può affermare che nella quasi generalità dei casi presi in esame i minimi fissati dal contratto collettivo di lavoro sono stati superati sia a mezzo di accordi aziendali stipulati fra le Direzioni e le Commissioni Interne, sia attraverso l'erogazione (incontrollabile da parte degli organismi sindacali dei lavoratori) di superminimi o aumenti di merito.

Per quanto riguarda gli *impiegati*, tralasciando l'esame di quelle categorie in cui appaiono poche indicazioni, si può concentrare l'attenzione sulla seconda categoria impiegatizia e sulla terza.

Per la prima delle due, il limite massimo è di 110.000 lire mensili, quello minimo di 41.000 lire, ambedue per aziende del settentrione.

La media complessiva risulta essere di circa 70.000 lire al mese: essa sale a poco più di 73.000 lire se si considerano solo le aziende settentrionali e quelle meridionali, mentre diminuisce a circa 68.000 lire per le aziende dell'Italia centrale.

Per gli impiegati della terza categoria la media generale è di circa 50.500 lire al mese, con un massimo di 120.000 (*Genova*) ed un minimo di 28.000 lire (*Bergamo*). Detta media è di L. 49.100 per le sole imprese settentrionali, mentre sale a L. 50.800 per quelle meridionali. In questo caso è più sensibile la differenza fra il trattamento effettuato ai lavoratori delle grandi imprese e quello degli altri.

Per quanto riguarda le categorie intermedie o equiparate le medie generali sono risultate di lire 80.950 per la prima categoria e di lire 54.900 per la seconda.

I massimi sono di lire 90.000 (*Napoli*) per la prima e 74.000 lire per la seconda categoria (*Genova*) ed i minimi di lire 54.000 per la prima (*Genova*) e 46.000 lire per la seconda categoria (*Napoli*).

A causa del limitato numero dei dati rilevati non è comunque possibile trarre deduzioni più complete.

Per quanto riguarda gli *operai* si hanno maggiori possibilità di analisi per quanto riguarda la manodopera maschile.

I dati raccolti relativi agli *operai specializzati*, in linea generale, indicano una media di guadagno mensile aggirantesi sulle 45.000 lire. La punta massima arriva però ad 88.000 lire (*Genova*), mentre quella minima è di 32.000 lire (*Catanzaro*): ambedue queste cifre si riferiscono al gruppo delle grandi aziende. Il divario di 56.000 lire mensili appare veramente notevole.

Nel gruppo delle grandi imprese la media generale delle retribuzioni è sulle 46.000 lire mensili circa con diversificazioni non importanti dal punto di vista territoriale.

Per le medie aziende è risultata una media sulle 50.000 lire mensili, mentre i due unici dati rilevati per le piccole aziende concordano sulla cifra di 34.000 lire mensili.

Riferendoci invece al gruppo delle aziende del settentrione, senza distinzione di grandezza, la media scende a poco più di 45.000 lire mensili, quella del centro va a 53.000 lire (però ricavata da sole indicazioni), quella del meridione va a 46.000 lire mensili.

Nonostante lo scarso numero di dati si può riconoscere la differenziazione esistente fra grandi e piccole aziende, particolarmente negli ambienti maggiormente industrializzati del territorio nazionale.

Per gli *operai qualificati* si è potuto disporre di un maggior numero di dati. La media generale si aggira sulle 40.000 lire mensili, con il massimo livello a 55.000 lire (*Livorno*) ed il minimo a 27.000 lire (*Bergamo*). Anche in questo caso i due limiti si ritrovano ambedue collocati nel gruppo delle grandi aziende. La differenza è evidentemente molto sensibile, pur non toccando il livello riscontrato per gli *operai specializzati*.

All'esame particolare si rileva che per le grandi aziende la media del guadagno si aggira sulle 42.000 lire mensili: per le aziende medie tale cifra scende di poco sotto alle 40.000 lire (però ci sono soltanto tre dati utili), mentre per le ditte piccole è di poco superiore alle

38.000 lire, con massimo di 48.000 lire (*Genova*) e minimo di 28.000 lire (*Bergamo*).

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, per il settentrione si ha la media più bassa, e quindi più lontana dalla media generale: essa si aggira sulle 37.200 lire al mese con massimo di 49.000 lire (*Bergamo*) ed il minimo a 27.000 lire (*Bergamo*); per le aziende dell'Italia Centrale invece la media generale sale a 48.000 lire mensili, ed è indubbiamente la più alta riscontrata, con livelli a 55.000 lire (*Livorno*) ed a 39.000 lire (*Terni*), mentre il meridione è in media a 42.500 lire con massimo in 45.500 lire (*Napoli*) e minimo in 40.000 lire (*Napoli*).

Anche per quanto attiene ai *manovali specializzati* il numero dei dati, benché assai modesto, permette di trarre qualche indicazione di massima.

La media generale si aggira sulle 35.500 lire mensili, all'incirca. Il livello massimo è situato a 46.000 lire (*Napoli*), e quello minimo a 26.000 lire (*Bergamo*). La differenza è piuttosto sensibile, ma ovviamente va riducendosi a mano a mano che si scende verso le qualifiche professionali inferiori.

Le retribuzioni mensili nel gruppo delle grandi aziende si aggirano intorno ad una media di poco superiore alle 36.000 lire; il livello massimo e quello minimo sono rappresentati dai due dati sopra citati per la media generale.

Nelle medie aziende analoghe retribuzioni intorno alle 36.000 lire con massimi di 42.000 lire il mese (*Bergamo*) e minimi di 32.000 lire (*Genova*).

Nel gruppo delle piccole aziende la media risulta di 34.000 lire il mese, con massimi di 44.000 lire (*Genova*) e minimi di 29.000 lire (*Venezia*).

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, anche in questo caso le aziende settentrionali denunciano la media più bassa con poco più di 35.000 lire il mese, con massimo a 44.000 lire (*Genova*) e minimo a 26.000 lire (*Bergamo*); il gruppo dell'Italia Centrale presenta una sola indicazione di 38.000 lire (*Terni*); le aziende meridionali hanno anche questa volta la media più alta 37.000 lire, con massimo a 46.000 lire (*Napoli*) e minimo a 30.000 lire (*Napoli*).

Per le altre qualifiche è pressoché impossibile citare dati con qualche pretesa di analisi.

Si può pertanto concludere che il gruppo che gode mediamente di retribuzioni più alte è quello dell'Italia Centrale, mentre quello a

salari più depressi appartiene proprio alle zone maggiormente industrializzate del territorio nazionale, cioè a quelle settentrionali. Infatti anche il gruppo di aziende dell'Italia Meridionale dà indicazioni superiori, e gli stessi livelli minimi, indicati a fianco delle medie, sono più bassi nell'Italia Settentrionale. Né ciò significa un maggior divario retributivo fra le qualifiche, perché i livelli massimi non possono considerarsi fra i più alti esistenti nelle tre zone.

65. - Trattamento retributivo aziendale di fatto.

Nei riguardi dei benefici di cui fruiscono i lavoratori oltre ai minimi previsti dalle tabelle dei *contratti collettivi* di lavoro, le indicazioni raccolte non sono molto rappresentative delle varie situazioni ambientali, soprattutto per la scarsità di dati positivi riguardanti cottimi, premi di produzione ed incentivazioni varie.

Si nota comunque che quasi tutte le aziende permettono ai lavoratori di superare i minimi salariali, fra cui, in 9 casi su 16, si ha la conferma dell'esistenza dei superminimi aziendali, in qualche rara occasione contrattati con la commissione interna attraverso appositi accordi.

La metà delle aziende adotta sistemi di cottimo, con guadagni dall'8 al 45% sulle paghe globali; in sei di esse esistono forme di concottimo o viene pagata l'indennità di mancato cottimo.

In due soli casi si hanno indicazioni di incentivazioni varie, mentre dieci aziende danno in atto la corresponsione di premi di produzione.

Sei aziende hanno adottato il sistema delle paghe di posto, e sei elargiscono premi vari (fra cui uno che sembra dichiaratamente anti-sciopero), ad unico criterio della Direzione aziendale.

CAPITOLO VIII

LE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA ESTRATTIVA

Sommario: 66. - *La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende. 67. - b) medie aziende. 68. - c) piccole aziende. 69. - Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria estrattiva.*

66. - La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende.

Nel campo dell'industria estrattiva la Commissione d'inchiesta ha visitato 13 grandi aziende, 14 medie e 8 piccole.

Nel gruppo delle industrie con oltre 500 dipendenti si presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'azienda dell'Emilia, dove prestano la loro opera 1.160 lavoratori, non risulta associata ad organizzazioni di categoria, ma applica le norme previste dal *contratto collettivo* di lavoro. Inoltre esiste un accordo aziendale, che interessa l'80% dei dipendenti, grazie al quale i minimi tabellari sono largamente superati.

Per gli *impiegati* tecnici esiste un'indennità di cantiere che va da L. 8.000 a 14.000 lire mensili; a tutti è concessa una indennità di alloggio da 3.000 a 6.000 lire, ed un'indennità di disagiata residenza da 4.000 a 9.000 lire mensili. Al personale di ricerca ed estrazione vengono concesse altre indennità.

L'indennità mineraria va da 4.000 a 5.800 lire al mese per gli operai e da 5.400 a 7.500 lire per gli intermedi. I perforatori hanno un'indennità di presenza da 250 a 500 lire giornaliera ed un premio di perforazione da 160 a 260 lire il metro, a seconda della lunghezza della perforazione stessa.

Non si effettuano lavorazioni a cottimo: si corrisponde un'indennità per lavorazioni nocive (etilizzazione).

Le retribuzioni mensili, denunciate dai lavoratori, sono:

impiegato di II categoria A	L. 113.000
impiegato di II categoria B	» 83.000
operaio specializzato da L. 50.000 a »	59.000
operaio qualificato da L. 48.000 a »	64.000
operaio comune da L. 40.000 a »	49.000
manovale	» 60.000

(quest'ultima cifra è comprensiva di indennità varie per l'ammontare di 4.500 lire mensili).

In una miniera della Toscana, che occupa complessivamente 504 dipendenti, si applica il contratto collettivo per la categoria e si praticano lavorazioni con il sistema del cottimo, che danno un guadagno medio da 200 a 950 lire il giorno.

Ad esempio per i lavoratori in produzione, da 105 a 130 vagoni di materiale estratto vengono pagate 7 lire di cosiddetto cottimo, dal 131° vagone in poi 12 lire.

L'indennità sostitutiva di mensa ammonta a 40 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono le seguenti:

minatore scelto	L. 54.000
minatore da L. 42.000 a »	56.000
aiuto-minatore da L. 37.000 a »	38.000
operaio qualificato	» 55.000
manovale	» 46.000

In una miniera di zolfo in Sicilia, che impiega 980 operai, viene applicato il *contratto collettivo* di lavoro per la categoria. Non si pratica il cottimo, ma talvolta viene distribuito qualche premio di incoraggiamento o qualche indennità particolare. I lavoratori non ricevono la paga da due mesi (fatto questo segnalato più volte durante le indagini dirette nelle zolfatare siciliane).

Le retribuzioni mensili sono:

impiegato di II categoria	L. 73.000
picconiere capo-squadra	» 38.000
picconiere fuochino	» 34.000
operaio specializzato da L. 32.000 a »	34.000
operaio qualificato	» 27.000
manovale specializzato	» 30.000
manovale comune da L. 20.000 a »	25.000

In una grande miniera della Sardegna, in cui lavorano complessivamente 2.170 dipendenti, non si applicano i minimi previsti dal

contratto collettivo nazionale. L'azienda ha stipulato un accordo a parte nell'aprile del 1949, in attesa del nuovo *contratto nazionale*. In effetti le retribuzioni previste in tale accordo aziendale sono superiori ai minimi contrattuali di categoria.

Vengono tra l'altro corrisposti un premio di collaborazione, pari al 15% della retribuzione globale; il premio di assistenza invernale che va da 33 a 55 lire giornaliere; l'indennità di lontananza da 65 a 125 lire giornaliere; 5.500 lire di premio per gli intermedi esterni e un analogo premio da 8.000 a 17.000 lire per gli intermedi che lavorano all'interno della miniera.

I lavoratori direttamente interrogati hanno dichiarato le seguenti retribuzioni mensili, da cui già sono stati dedotti gli importi dovuti per assegni familiari:

equiparato capo-squadra	L.	60.000
perforatore	»	60.000
perforatore	da L. 70.000 a »	75.000
perforatore	da L. 50.000 a »	60.000
perforatore	»	50.000
vagonista	da L. 37.000 a »	49.000
locomotorista	da L. 41.000 a »	42.000
tubista	»	40.000
manovale specializzato	da L. 50.000 a »	55.000
stradino	»	38.000

67. - b) medie aziende.

Le industrie estrattive, da 101 a 500 dipendenti, presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Una miniera della Toscana, che occupa 206 lavoratori, applica il contratto collettivo nazionale di lavoro, integrato da accordi provinciali, accordando un cottimo di escavazione con guadagni dal 70 all'80% pari a 500-600 lire giornaliere. Gli operai retribuiti ad economia sono cointeressati fino ad un guadagno che va da 150 a 170 lire giornaliere, ed esiste un'indennità di mancato cottimo di L. 75 al giorno.

Operai ed appartenenti alle categorie intermedie percepiscono un premio di produzione che consente un ulteriore beneficio del 60% sull'intera retribuzione. Ai dipendenti che operano in località distanti dalla sede principale della miniera viene pagata un'indennità di chilometraggio di 40 lire al giorno. A tutti i dipendenti viene concesso un premio di produttività di 1.500 lire mensili.

Le retribuzioni mensili dichiarate dai lavoratori interrogati direttamente risultano delle seguenti misure:

impiegato tecnico di I categoria	L. 133.000
impiegato amministrativo di II categoria	» 93.000
operaio specializzato da L. 37.000 a »	45.000
operaio qualificato »	43.000
manovale specializzato da L. 37.000 a »	52.000

In una miniera della Sardegna, che occupa 223 dipendenti complessivamente e dove non esiste la commissione interna, è risultato che le retribuzioni corrisposte sono superiori ai minimi contrattuali. Si pratica il cottimo e si corrispondono *premi di azienda*, i quali ultimi sembra diano un aumento dei minimi pari al 13,15%. Esiste un premio di produzione che in realtà meglio si configura come premio di assiduità, di 90 lire al giorno per un minimo di 20 giornate di presenza, mediamente pari a circa 2.000 lire al mese. Qualche operaio ha ancora in atto un terzo elemento che arriva ad un massimo di 20 lire al giorno. Esiste un'indennità di maschera per lavori nocivi, ed una di vestiario. Gli equiparati fruiscono di un premio di abilità che va dalle 8.000 alle 13.000 lire al mese.

Dalle dichiarazioni rese dai lavoratori si ricostruiscono così le retribuzioni mensili:

perito industriale	L. 80.000
impiegato di II categoria	» 65.000
escavatorista: qualificato di II categoria (per 10 ore lavorative)	» 100.000
escavatorista	» 40.000
operaio specializzato	» 56.000
perforatore	» 40.000
armatore specializzato da L. 18.000 a »	20.000
pompista	» 35.000
addetta alle pulizie da L. 18.000 a »	20.000

68. - c) piccole aziende.

Le piccole industrie estrattive (da 51 a 100 dipendenti) presentano — tra le altre — le seguenti situazioni.

In una piccola miniera in Toscana, che occupa 96 dipendenti, si lavora a cottimo e ad economia, con in più un premio di cottimo commisurato al tonnello prodotto ed uno di mancato cottimo (122,50 lire per gli interni e 75 lire al giorno per gli esterni). Si corrispondono

mensilmente premi di merito da 2.000 a 10.000 lire, ed annualmente premi di 2.000 lire. L'indennità di mensa è di 80 lire giornaliera.

Dalla direzione e dai lavoratori interrogati si hanno le seguenti indicazioni relative alle retribuzioni mensili:

impiegato di II categoria	L.	93.000
capo-servizio	»	90.000
operaio specializzato	»	54.000
operaio qualificato da L. 38.000 a	»	54.000
minatore specializzato	»	57.600
minatore qualificato	»	53.800
aiuto minatore	»	47.600
manovale	»	36.500

Un'azienda in provincia di *Caltanissetta*, che occupa 78 dipendenti circa e non è associata ad alcuna organizzazione di categoria, svolge più propriamente attività di ricerca. In essa, anziché i minimi contrattuali, si applica un « patto di lavoro locale », in cui, fra l'altro, non è prevista la corresponsione della gratifica natalizia, né del trattamento particolare riservato alle festività infrasettimanali.

Le paghe giornaliera vanno da 750 a 900 lire al giorno, che arbitrariamente tradotte per 26 giornate mensili di media, danno i seguenti valori mensili:

picconiere	L.	20.800
arditore	»	23.400
manovale da L. 19.500 a	»	20.800

69. - Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria estrattiva.

Scarse sono le possibilità di raffronto offerte dai dati raccolti in questo gruppo di aziende.

A parte alcune indicazioni di larga massima relative al trattamento particolare effettuato, ad esempio nelle miniere sarde, o relative alla mancata corresponsione di salari nelle zolfare siciliane, dalle risposte dei lavoratori si ricavano soltanto dati parziali, e comunque tali da non consentire alcuna conclusione.

Per quanto riguarda gli operai c'è una maggior copia di indicazioni, ma anche in questo caso si hanno dati piuttosto difformi, e comunque tali da scoraggiare confronti dettagliati.

La stessa mancanza di un preciso mansionario nel contratto collettivo di lavoro della categoria rende difficile l'individuazione della precisa *qualifica* spettante ai lavoratori, in base all'elencazione delle

qualifiche fondamentali, che è l'unico riferimento contenuto appunto nel contratto collettivo.

Pertanto parecchi lavoratori sono stati genericamente raggruppati sotto la denominazione « minatori », non intendendosi con ciò se non fare diretto riferimento alla mansione da loro citata. Bene inteso lavoratori addetti al sottosuolo potrebbero esserci anche fra quelli riportati sotto le categorie tradizionali, ma non è stato ottenuto da essi alcun riferimento preciso durante l'indagine.

Non sembrano esserci grandi differenze fra le retribuzioni delle diverse zone o fra aziende di diversa struttura. Bisogna però osservare che nell'ammontare complessivo di queste retribuzioni gioca anche, in misura spesso notevole, il sistema di cottimo adottato, che, oltretutto, differisce da *azienda ad azienda*.

Indubbiamente le aziende meridionali ed insulari sono quelle in cui i lavoratori hanno il trattamento meno favorevole, anche perché vi si riscontrano abusi nella corresponsione di premi individuali, e non sempre vi vengono praticate le incentivazioni comuni alla categoria.

Nel meridione e nelle isole sono inoltre molto vaghe anche le indicazioni relative agli orari di lavoro, per cui non sempre è assodato a quali orari medi si riferisce la retribuzione calcolata dei lavoratori.

Per quanto riguarda infine il trattamento economico oltre i limiti tabellari nelle varie aziende, si rileva la quasi totale assenza di superminimi (2 sole aziende), mentre — di contro — c'è una certa abbondanza di premi, anche individuali, erogati a totale discrezione delle direzioni aziendali.

Numerose aziende praticano il cottimo (sia pure con differenti sistemi) con guadagni anche notevoli, mentre in poche imprese ad esso si aggiunge un mancato cottimo oppure una partecipazione al cottimo di produzione.

Scarse indicazioni si hanno pure per le indennità per lavorazioni nocive, che molto spesso, però, si confondono con l'indennità di sottosuolo, mentre poche aziende concedono premi di produzione o incentivazioni di altra natura.

Meno della metà delle aziende erogano l'indennità sostitutiva di mensa.

Sette aziende su 35 non hanno fornito elementi atti a far supporre erogazioni in qualche modo superiori ai minimi tabellari.

Per alcune di queste non è certo che detti minimi vengano corrisposti in pieno.

CAPITOLO IX

LE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA CHIMICA

Sommario: 70. - *Le retribuzioni nell'industria chimica.* 71. - *La situazione retributiva nelle:* a) *grandi industrie.* 72. - b) *medie industrie.* 73. - c) *piccole industrie.* 74. - *Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria chimica.*

70. - Le retribuzioni nell'industria chimica.

In quasi tutte le industrie, in cui si riscontrano più tipi di lavorazione e di prodotti forniti da differenti materie prime, vengono adottati gradatamente livelli di contrattazione per settore omogeneo anche se agli inizi si ha generalmente un unico contratto per tutti i lavoratori della categoria. È il caso dei chimici, dei tessili, degli alimentaristi, dell'abbigliamento, ecc. Il gruppo delle industrie chimiche presenta appunto questa situazione.

L'indagine della Commissione parlamentare si è estesa ad industrie della gomma, della chimica industriale, della chimica farmaceutica, ad aziende per la fabbricazione di materiale fotografico, ad imprese della lavorazione di prodotti petroliferi, delle fibre tessili, degli olii grassi e saponi, ecc.

In totale sono state visitate 28 aziende: 10 grandi, 10 medie e 8 piccole.

Nelle note che seguono accanto a ciascuna azienda verrà apposta l'indicazione del gruppo di appartenenza, a seconda dell'attività produttiva esercitata.

Come si è detto, l'industria chimica si articola in numerosi settori di produzione, aventi ciascuno un proprio contratto collettivo, e quindi le retribuzioni dei lavoratori, anche nell'ambito della medesima provincia, possono differire sostanzialmente, a seconda del contratto settoriale applicato dall'impresa.

Di conseguenza i dati non consentono di trarre indicazioni di carattere molto generale sul trattamento retributivo dei lavoratori interessati, a differenza di quanto avvenuto per altri rami d'industria fin qui esaminati, ove esisteva un unico contratto collettivo di categoria.

71. - La situazione retributiva nelle: a) grandi industrie.

Nelle aziende chimiche aventi 500 e più dipendenti si riscontrano — tra le altre — le seguenti situazioni.

Una grande azienda per la produzione della gomma, situata nell'*Italia settentrionale* e che occupa 4.078 lavoratori, applica il contratto collettivo per il settore della gomma. Viene praticato il sistema delle paghe di posto, per cui i minimi tabellari vengono sempre superati.

Vengono effettuate però anche lavorazioni a cottimo (di posto, individuale, di reparto o collettivo) con guadagni che arrivano anche a 30.000 lire mensili oltre la paga base. L'indennità per lavori nocivi e pericolosi è di L. 4,20 orarie. Gli impiegati fruiscono di un premio di interessenza e gli operai di un premio di produzione con punte fino a 13-14.000 lire mensili. Un premio di « qualità », dell'ammontare di 500 lire mensili, viene conglobato nei guadagni di cottimo.

I lavoratori dichiarano le seguenti retribuzioni mensili:

impiegati di I categoria	da L. 100.000 a L. 150.000
impiegati di II categoria	» 130.000
impiegati di III categoria	» 35.000
operai specializzati	» 90.000
operai qualificati	da L. 60.000 a » 85.000
operai comuni	» 50.000
operaie qualificate	da L. 50.000 a » 52.000
apprendisti (18 anni)	da L. 31.000 a » 41.000

Un'altra azienda produttrice di gomma dell'*Italia settentrionale*, che occupa più di 15.000 lavoratori, applica il contratto collettivo per il settore gomma. In essa si fa largo uso di superminimi, con medie di superamento delle tabelle contrattuali del 35% per gli impiegati, del 26% per le impiegate e del 46% per gli operai.

È pure molto diffuso il sistema di retribuzione a cottimo, regolato attraverso un accordo aziendale, con garanzia di un guadagno minimo del 53% sulla base.

Questo sistema consente ai lavoratori guadagni compresi fra le seguenti misure:

operai specializzati	da L. 1,34 or. a L. 90,99 or.
operai qualificati	da » 1,22 or. a » 69,40 or.
manovali specializzati	da » 1,16 or. a » 65,84 or.
manovali comuni	da » 1,07 or. a » 60,17 or.
donne di I categoria	da » 0,85 or. a » 48,26 or.
donne di II categoria	da » 0,80 or. a » 45,79 or.
donne di III categoria	da » 0,74 or. a » 42,37 or.

Esiste inoltre un premio di produzione con medie di guadagno mensile di L. 4.500 per gli uomini e 3.500 per le donne. Tutte le maggiorazioni per ore straordinarie inferiori al 50% sono state portate a tale livello per gli impiegati: questo è forse l'unico caso del genere che si è presentato nel corso dell'indagine. L'indennità per lavori nocivi e pericolosi va da lire 1,75 a lire 14 orarie. Gli specializzati gommini godono di un miglioramento da 5 a 10 lire orarie per particolari lavorazioni.

Agli impiegati, oltre alla 13^a mensilità, viene corrisposta un'altra mezza mensilità quando abbiano superato i quattro anni e mezzo di anzianità aziendale, ed una mensilità intera quando abbiano superato otto anni e mezzo. Il premio di produzione per gli impiegati ammonta a 5.000 lire mensili per gli uomini e 4.000 lire per le donne.

L'indennità sostitutiva di mensa ammonta a 122 lire giornaliere. Vengono corrisposti premi di merito per gli operai e agli impiegati somme equivalenti al 5% dei relativi stipendi, corrisposte semestralmente.

Le retribuzioni mensili denunziate dai lavoratori, nel loro ammontare complessivo, esclusi solo gli assegni familiari, sono le seguenti:

impiegati di I categoria	da L. 111.270 a L. 159.875
impiegati di II categoria	da L. 66.863 a » 115.750
impiegate di II categoria	da L. 59.551 a » 96.371
impiegati di III categoria	» » 55.000
intermedi	da L. 87.486 a » 110.000
operai specializzati	da L. 50.500 a » 72.000
operai qualificati	da L. 46.500 a » 70.500
manovali specializzati	da L. 48.000 a » 58.580
manovali comuni	da L. 34.500 a » 44.500

Un'azienda esercente attività di produzione chimico-industriale in Lombardia e che occupa complessivamente 5.163 dipendenti, applica il *contratto collettivo* per i settori dell'*industria chimica* e, per un numero ristretto di lavoratori (circa 100), quello dell'*industria elettrica* privata.

La direzione aziendale fa largo uso di superminimi e di aumenti di merito, per cui il 90% del personale ha retribuzioni superiori a quelle contrattuali. Sono stati migliorati gli aumenti periodici di anzianità ed il personale percepisce un premio di produzione che va dal 3 al 12% sulla paga conglobata. Al momento dell'inchiesta il premio era stabilito al 12%.

Gli operai addetti al carico e scarico godono di un premio di quintalaggio sulle 4-5.000 lire mensili. È stato pagato un premio di rendimento *una tantum* di 10-15.000 lire.

Viene corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa e quella per lavori nocivi e pericolosi.

Viene praticato il sistema delle lavorazioni a cottimo.

Le retribuzioni mensili percepite dai lavoratori direttamente interrogati sono del seguente ammontare:

impiegati di I categoria	da L. 100.000 a L. 140.000
impiegati di II categoria	da L. 80.000 a » 93.000
impiegate di II categoria	da L. 84.000 a » 88.000
impiegati di III categoria	da L. 49.000 a » 59.900
impiegate di III categoria	da L. 53.000 a » 61.000
intermedi di I categoria	da L. 73.000 a » 84.000
intermedi di II categoria	da L. 50.000 a » 71.000
operai specializzati	da L. 43.000 a » 55.000
operai qualificati	da L. 37.500 a » 47.000
manovali specializzati	da L. 40.500 a » 47.500
manovali comuni	da L. 37.000 a » 42.000
personale femminile (senza distinzione di categ.).	da L. 30.000 a » 39.000

In un'impresa esercente attività chimico-industriale, situata nel Veneto e che occupa 1.646 dipendenti, si applica il contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica e vengono corrisposti aumenti di merito e premi per i suggerimenti intesi a migliorare la produzione. Il trattamento dei lavoratori è del 17,77% superiore mediamente ai minimi tabellari. Non si praticano lavorazioni a cottimo, ma esiste un premio di produzione — liquidato trimestralmente — di circa il 14%. L'indennità sostitutiva di mensa ammonta a 30 lire giornaliere.

Su tali basi risulterebbero le seguenti differenze fra le retribuzioni base aziendali di fatto e quelle contrattuali:

categorie speciali	+ L. 14.986	mensili
operaio specializzato	+ »	41,12 orarie
operaio qualificato	+ »	20,35 »
manovale specializzato	+ »	21,52 »
manovale comune	+ »	18,05 »

Una grande azienda della *Toscana*, che occupa complessivamente 1.786 lavoratori, esercita varie attività per cui le maestranze sono suddivise in tre settori: chimico, elettrico e del metano. Si tratta quindi di un tipico esempio di attività promiscua. Nell'azienda vengono applicati tre diversi contratti di lavoro. Esistono inoltre degli accordi aziendali che hanno inteso eliminare le sperequazioni esistenti, fissando degli assegni integrativi, nei settori chimico e metaniero poiché il contratto elettrico era indubbiamente il più favorevole ai lavoratori.

In un'azienda petrolifera della *Campania*, che occupa 1.263 lavoratori, esistono due diversi tipi di trattamento per i lavoratori: ad alcuni si applica un contratto aziendale, sia economico sia normativo, mentre, a quelli che non hanno accettato questo contratto aziendale, si applica il contratto collettivo per l'industria petrolifera. Vi è quindi un po' di confusione nel trattamento effettuato, ma comunque — in ogni caso — non si fa alcun riferimento ai contratti dei settori chimici.

Economicamente ed anche normativamente il trattamento risulterebbe superiore a quello del rispettivo contratto collettivo, in quanto vengono corrisposte una 13^a ed una 14^a mensilità oltre a due gratifiche annue a primavera ed in autunno.

Non vi sono né cottimi né premi di produzione, ma viene erogato un premio mensile fisso di 500 lire agli impiegati e di 25 lire orarie agli operai. Vi sono scatti di anzianità anche per gli operai oltre che per gli impiegati (12), ed aumenti di merito. Vi sono indennità per lavori nocivi per alcuni reparti.

72. - b) medie industrie.

Le industrie chimiche da 101 a 500 dipendenti presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un'industria chimico-farmaceutica del *Piemonte*, che occupa 306 dipendenti, applica il contratto collettivo del settore di appartenenza. Quasi tutti i lavoratori percepiscono un superminimo di 300 lire mensili. Non si effettuano lavorazioni con il sistema del cottimo, né vi è alcun premio di produzione. Esiste l'indennità per lavori nocivi, e l'istituto degli aumenti periodici di anzianità è stato esteso anche agli operai.

Una media azienda chimica (industriale) della *Liguria* occupa 335 lavoratori. Anche in questo caso si ha una duplice attività dell'azienda (è anche produttrice di gas), per cui vengono applicati due contratti collettivi: quello per la chimica industriale e quello per gli addetti

alla produzione di gas. I due contratti nazionali sono integrati da un accordo aziendale che si può definire perequativo in quanto comporta l'erogazione di un assegno di 7.000 lire mensili per gli impiegati e fino a 6.000 lire mensili per gli operai. Questo significa, per gli operai, che i minimi contrattuali vengono superati in una misura media che va dal 25 al 27%.

Non esistono retribuzioni a cottimo né altre incentivazioni. È stato però concesso a tutto il personale un aumento di merito che va da lire 34,50 a lire 47 orarie per gli operai ed ammonta a 9.776 lire mensili per gli impiegati.

Vengono corrisposte l'indennità per lavori nocivi e quella sostitutiva di mensa, che ammonta a 90 lire giornaliera. Viene pagata, infine, annualmente una gratifica di bilancio.

Le retribuzioni mensili, dichiarate dai lavoratori interessati, sono le seguenti:

impiegata di III categoria A	L. 45.000
operaio specializzato da L. 47.000 a »	50.000
operaio qualificato »	41.000
manovale specializzato da L. 42.000 a »	45.000
manovale comune da L. 43.000 a »	45.000

Un'azienda produttrice di medicinali dell'Italia centrale occupa 521 dipendenti ed applica il contratto collettivo per il settore della chimica-farmaceutica. Dopo i primi tre mesi di anzianità nell'azienda vengono corrisposti superminimi dal 6,80% al 12,20%, che per il personale più anziano vanno dal 21,80% al 27,90%. Vengono corrisposti anche premi di assiduità e fedeltà in misura variabile, sempre a seconda dell'anzianità di servizio, dal 5% al 15%. Non si praticano lavorazioni a cottimo, ed esiste un'indennità per lavori nocivi di 10 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili dichiarate dai lavoratori sono:

impiegato di II categoria	L. 120.000
impiegato di III categoria »	45.000
intermedi di I categoria »	64.000
intermedi di II categoria »	38.000
operai specializzati da L. 35.000 a »	43.000
operai qualificati da L. 31.000 a »	40.000

Un'azienda chimica (industriale) dell'Italia insulare occupa complessivamente 439 lavoratori ed applica il contratto collettivo del proprio settore. Vengono corrisposti superminimi di 5 lire orarie per gli

operai e di 2-3.000 lire mensili per gli impiegati. L'indennità per lavorazioni nocive è di L. 20,20.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori direttamente interrogati sono:

impiegato tecnico di II categoria	L. 100.000
impiegato amministrativo di II categoria	» 68.000
impiegato tecnico di III categoria	» 52.800
intermedi di II categoria da L. 35.500 a »	49.700
operaio specializzato da L. 31.000 a »	40.000
operaio qualificato da L. 28.000 a »	50.500
donna di IV categoria	» 19.400

73. - c) piccole industrie.

Le industrie chimiche da 51 a 100 dipendenti presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Una piccola *azienda chimica dell'Italia settentrionale* occupa complessivamente 90 lavoratori, ed applica il contratto collettivo per l'industria chimica. Le retribuzioni sono superiori ai minimi contrattuali di circa 5 lire orarie.

Non si usano retribuzioni a cottimo, ma viene corrisposto un premio di produzione pari al 10% della retribuzione.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

operai specializzati	da L. 38.000 a L. 42.000
operai qualificati	da L. 37.000 a » 39.000

Una piccola *azienda del settore oleario, dei grassi e dei saponi*, situata nell'*Italia settentrionale*, dà occupazione ad 80 lavoratori ed applica il contratto collettivo del rispettivo settore. La maggioranza dei lavoratori ha la *qualifica di manovale comune*, e l'unico superminimo (25%) è concesso ai lavoratori del turno di notte. Non esistono indennità, né premi, né qualifiche.

L'indennità sostitutiva di mensa è di L. 30 al giorno.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

impiegato di I categoria	L. 90.000
impiegato di II categoria	» 50.400
operaio specializzato	» 36.200
operaio qualificato	» 34.500
manovale comune	» 30.000

Un'azienda dell'Italia centrale, che impiega 51 dipendenti, applica il contratto collettivo per gli addetti all'industria chimica. Viene praticato il cottimo a squadra, che integra la retribuzione con un guadagno medio di 1.500 lire mensili. Si corrisponde un premio « di liberalità » di 5.000 lire, e l'indennità sostitutiva di mensa è di 60 lire al giorno. Vengono erogati premi saltuari, oltre a quelli contrattuali, per le lavorazioni nocive.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori interrogati direttamente sono:

operaio specializzato	L. 49.000
operaio qualificato	» 43.000
operaio comune	» 35.000
manovale stagionale	» 60.000

Un'azienda chimico-farmaceutica dell'Italia meridionale, che occupa 89 lavoratori, non applica il contratto del settore. Non vi si pratica alcuna lavorazione con sistemi ad incentivo; c'è l'indennità sostitutiva di mensa pari a 30 lire giornaliere.

74. - Considerazioni sulle retribuzioni nell'industria chimica.

Le situazioni aziendali testè esaminate offrono un quadro quanto mai vario.

Infatti delle 28 imprese esaminate, 2 appartengono al settore della gomma, 16 al settore della chimica industriale, 4 a quello della chimica farmaceutica, una a quello dei dielettrici, 2 al settore degli olii grassi e saponi, una alle fibre tessili artificiali, una al settore petrolifero, una al cosiddetto terzo gruppo e due ad attività promiscua, interessate da più contratti.

In tale situazione, quindi, non sembra essere di molta utilità l'esame comparato dei dati retributivi rilevati, considerate la complessità della categoria e l'esiguità dei dati raccolti.

Il solo settore della chimica industriale offre un certo numero di dati abbastanza omogenei, che riguardano 14 aziende; tutti gli altri dati possono avere valore indicativo ma non rappresentativo della situazione.

Le retribuzioni degli impiegati dei settori dell'industria chimica denotano notevoli sbalzi.

Ad esempio la prima categoria passa da 170.000 lire mensili (*Roma*, azienda ad attività promiscua) a 90.000 lire (*Venezia*, settore degli olii, grassi e saponi); la seconda (uomini) va da lire 130.000 (*Torino*, gomma) a L. 50.400 (*Venezia*, olii, ecc.); la terza da lire 95.000 (*Livorno*, chimica industriale) a lire 30.000 (*Napoli*, farmaceutica).

Per le impiegate non si hanno quasi indicazioni, ma la terza categoria A, quella cioè ove si sono raccolti più dati, presenta una certa uniformità.

Anche per le categorie intermedie si hanno dati molto vari, sia pure in uno scarso numero di indicazioni.

Per quanto riguarda gli operai, si ha una certa quantità di indicazioni, almeno per il personale maschile, che non denotano molta varietà, ad eccezione di qualche punta nei due sensi, e sono abbastanza uniformi, sia tenendo conto della grandezza delle aziende, sia della distribuzione territoriale.

Per le grandi aziende la media delle retribuzioni per le diverse qualifiche, di cui si hanno sufficienti indicazioni, è la seguente:

operaio specializzato	L. 49.200
operaio qualificato	» 45.487
manovale specializzato	» 39.108
manovale comune	» 33.857
donna di II categoria	» 36.333

Dalla documentazione raccolta sembrerebbe potersi dedurre — benché i dati siano troppo scarsi per arrivare a conclusioni attendibili — che gli operai del settore gomma godono del trattamento retributivo più favorevole, mentre quelli che operano in aziende ad attività promiscua sono soggetti ad un trattamento meno favorevole, nonostante le varie integrazioni aziendali.

Per le aziende di media grandezza si hanno le seguenti medie:

operaio specializzato	L. 40.272
operaio qualificato	» 34.936
manovale specializzato	» 41.833
manovale comune	» 37.666
donna di II categoria	» 26.666

Si nota l'anomalia della media del *manovale specializzato*, più alta di quella dell'*operaio specializzato* e di quella del *qualificato*, che a sua volta risulta essere anche inferiore a quella del *manovale comune*.

Infine le piccole aziende presentano, in media, le seguenti retribuzioni:

operaio specializzato	L.	39.550
operaio qualificato	»	36.500
manovale specializzato	»	34.000
manovale comune	»	30.000
donna di II categoria	»	25.500

Dal punto di vista della distribuzione territoriale risulterebbero le medie seguenti:

Italia settentrionale:

operaio specializzato	L.	47.576
operaio qualificato	»	43.350
manovale specializzato	»	43.475
manovale comune	»	38.187
donna di II categoria	»	34.250

Italia centrale:

operaio specializzato	L.	40.900
operaio qualificato	»	38.041
manovale specializzato	»	35.666
manovale comune	»	30.571
donna di II categoria	»	27.000

Italia meridionale e isole:

operaio specializzato	L.	41.250
operaio qualificato	»	36.100
manovale specializzato (nessuna indicazione)	»	—
manovale comune (una indicazione)	»	19.000
donna di II categoria (una indicazione)	»	19.000

Per quanto riguarda il trattamento aziendale superiore ai minimi contrattuali, su 28 aziende inquisite soltanto 14 retribuiscono i dipendenti con superminimi, di cui 6 fra le grandi, 5 fra le medie e 3 fra le piccole aziende (8 al nord, 3 al centro e 3 al sud); tredici aziende usano corrispondere aumenti di merito o premi (6 grandi, 5 medie e 2 piccole aziende; 7 al nord, 4 al centro e 2 al sud); soltanto 7 aziende hanno adottato retribuzioni a cottimo, ed una vi aggiunge altri tipi di incentivazione; 13 corrispondono premi di produzione (tre di queste oltre al cottimo); 18 aziende pagano indennità per lavorazioni nocive o pericolose, e soltanto 11 hanno l'indennità sostitutiva di mensa. Dodici imprese corrispondono migliorie varie sotto forma di premi.

CAPITOLO X

LE RETRIBUZIONI NELL'INDUSTRIA TESSILE

Sommario: 75. - *La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende. 76. - b) medie aziende. 77. - c) piccole aziende. 78. - Considerazioni generali circa la situazione retributiva nelle aziende tessili.*

75. - La situazione retributiva nelle: a) grandi aziende.

L'*industria tessile* si suddivide in numerosi settori, ma, fin dal 1947, i rapporti di lavoro sono disciplinati da una serie di accordi — a carattere prevalentemente normativo — che investono tutti i lavoratori tessili. Su questi accordi si innesta la contrattazione specifica di settore, a carattere prevalentemente economico.

Accanto alla contrattazione a carattere generale per tutta l'industria tessile si svolge quindi una contrattazione articolata per settore.

Questo delle *categorie tessili* può essere pertanto considerato un esempio di contrattazione articolata fino al livello settoriale, in quanto gli accordi di settore hanno appunto la precipua funzione di integrare la pattuizione di categoria.

Va rilevato inoltre che, per la parte economica, tutti gli accordi interconfederali che sono stati stipulati dal 1945 al conglobamento (1954) portano tabelle particolari per i lavoratori tessili, generalmente inferiori a quelle che si adottano per tutti gli altri lavoratori dell'industria.

Nel ramo tessile la Commissione d'inchiesta ha visitato in complesso 54 aziende, di cui 10 oltre i 500 dipendenti, 25 da 101 a 500 e 19 da 51 a 100 dipendenti.

Le industrie tessili con oltre 500 dipendenti presentano — fra le altre — le seguenti situazioni.

Un *lanificio nell'Italia settentrionale*, che occupa complessivamente 1.064 lavoratori, applica il *contratto collettivo* per gli addetti all'industria tessile — *settore laniero* — con particolari condizioni per gli impiegati, concessione di superminimi ed aumenti di merito.

Si lavora con un sistema di cottimi individuali e non esistono particolari premi di produzione. Le retribuzioni mensili dei lavoratori sentiti dalla Commissione sono risultate:

assistente impiegato di II categoria	L.	70.000
impiegata di II categoria B	»	40.000
operai specializzati	da L. 30.000 a »	49.000
tessitrici	da L. 25.000 a »	35.000
filatrici	da L. 25.000 a »	26.000
operaie di II categoria	da L. 25.000 a »	33.000

Un'altra *grande azienda tessile nell'Italia settentrionale* occupa complessivamente 2.600 lavoratori. Le retribuzioni dei lavoratori sono mantenute al minimo tabellare contrattuale. Una parte delle maestranze lavora con il sistema del cottimo, per altre si stanno studiando premi di rendimento. Esiste un premio di produzione e d'abilità che va da 2.500 a 5.000 lire mensili. Vengono anche erogati premi particolari in alcuni reparti. Non esistono indennità per lavori nocivi.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori, comunicate dalla commissione interna, sono le seguenti:

finitori	da L. 26.000 a L.	27.000
operaio specializzato	da L. 29.000 a »	30.000
operaio specializzato categoria A	»	36.000
operaio specializzato categoria B	»	33.000
manovale	»	22.000
tessitrice (con 16 telai)	da L. 29.000 a »	30.000

Una terza *azienda tessile nell'Italia settentrionale*, con 5.623 dipendenti, applica il *contratto collettivo* per gli addetti alle industrie tessili — *settore laniero* — integrato da accordi aziendali. Esistono cottimi individuali e cottimi collettivi, e varie misure di concottimi per gli impiegati dei diversi reparti, ai quali viene erogata una quattordicesima mensilità ed un premio di produzione. Gli operai non hanno superminimi, né esistono indennità per lavorazioni nocive.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori, così come sono emerse dagli interrogatori diretti, sono le seguenti:

impiegato di I categoria	L.	100.000
impiegato di II categoria	»	48.000

impiegato di III categoria	L.	36.000
operaio specializzato	da L. 30.000 a »	35.000
operaio qualificato	»	36.000
operaio addetto alle trame	»	36.000
operaio tessitore qualificato di I categoria	»	30.000
operaio carica pettine	»	28.000
operaia qualificata II categoria	da L. 24.000 a »	25.000
operaia rammendatrice	da L. 22.000 a »	25.000
operaio addetto agli apparecchi a secco	»	22.500

Un'azienda tessile nell'Italia meridionale, che occupa complessivamente 2.402 lavoratori, applica i minimi contrattuali. Non esistono superminimi. Anche questa azienda — come molte altre tra quelle visitate — lavora a turni ridotti. Viene corrisposto un cottimo individuale con una media di guadagno non superiore al minimo garantito (8%). Non esistono altri premi. L'indennità sostitutiva di mensa è pari a 45 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili percepite dai lavoratori sono le seguenti:

impiegati di II categoria	da L. 71.000 a L.	106.000
operai qualificati	da L. 24.000 a »	28.000
operai qualificati	»	19.000
donne di I categoria	da L. 18.000 a »	24.000
donne di II categoria	da L. 15.000 a »	16.000

La maggior parte delle maestranze riceve l'apposita integrazione salariale da parte della *Cassa Integrazione Guadagni*.

76. - b) medie aziende.

Le industrie tessili da 101 a 500 dipendenti presentano — tra le altre — le seguenti situazioni.

Una media azienda dell'Italia settentrionale, con 485 lavoratori, applica le tabelle minime contrattuali con superminimi di 10 lire orarie e paghe di posto con l'aumento di 3 lire orarie. L'effettuazione del cottimo individuale comporta un guadagno pari all'8% (minimo garantito), ed esiste una specie di concottimo. Non si hanno premi di produzione.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono le seguenti:

impiegata di I categoria	L.	83.000
impiegata di II categoria A	»	41.000
impiegata di III categoria B	»	33.000

operaia di I categoria	L. 30.000
operaia di III categoria	» 20.000
addetti alla filatura da L. 30.000 a »	31.000

Sempre in *Italia settentrionale* una *media azienda tessile*, che occupa 437 lavoratori, applica i minimi retributivi contrattuali. Si pratica il cottimo che, oltre all'8% minimo garantito, consente guadagni dal 5 al 10%, con punte del 30%. Esiste qualche superminimo.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

equiparato da L. 60.000 a L.	62.000
operaio specializzato »	30.000
operaio candeggiatore »	26.000
operaio frangiatore »	22.000
operaia tessitrice da L. 20.000 a »	22.000
operaia orditrice da L. 22.000 a »	24.000
operaia frangiatrice »	18.000
operaia roccatrice »	22.000

Un'*azienda tessile in Italia meridionale*, che occupa 326 lavoratori, applica il *contratto collettivo*. Non esistono né cottimi né incentivi. L'azienda lavora a turni ridotti, cosicché i guadagni mensili sono di conseguenza molto bassi:

operaio qualificato da L. 14.000 a L.	16.000
donna di I categoria »	15.000
donna di III categoria »	10.000

Una seconda *azienda tessile dell'Italia meridionale* occupa 443 lavoratori. Si applicano i minimi contrattuali. Vengono corrisposti premi di rendimento e premi d'assiduità individuali, ed un premio di produzione. L'indennità sostitutiva di mensa è di L. 25 giornaliera.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

donna intermedia di I categoria L.	40.000
operaio specializzato da L. 28.000 a »	37.500
operaio qualificato da L. 22.000 a »	32.500
capo-reparto »	41.750
magazziniere »	24.500
cardatore »	25.000
battitore-tintore »	22.000
portinaio »	22.500
operaia qualificata da L. 18.000 a »	21.700
apprendista »	7.850

77. - c) piccole aziende.

Le industrie tessili da 51 a 100 dipendenti presentano — tra le altre — le seguenti situazioni.

Un'azienda tessile dell'Italia settentrionale occupa 91 lavoratori, pagati a giornata, senza cottimi e con l'indennità sostitutiva di mensa di 25 lire giornaliera.

Le retribuzioni mensili denunciate dai lavoratori interrogati direttamente sono:

impiegato di II categoria	L. 60.000
operaia carica telai	» 27.000
operaia tessitrice	» 26.000
operaia ripassatrice	» 25.000
operaia filatrice	» 21.000
operaia apprendista	» 15.000

Una piccola azienda tessile in Italia settentrionale occupa 81 lavoratori. Le paghe sono superiori ai minimi contrattuali. Vengono praticate lavorazioni a cottimo e viene corrisposto qualche premio di produzione.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

impiegato di II categoria	da L. 56.000 a L. 57.000
operaio qualificato	» 29.000
manovale specializzato	» 29.300
operaia tessitrice	» 33.500
operaia di II categoria	» 26.000

Un'azienda tessile in Italia centrale con 57 lavoratori applica i minimi contrattuali, senza cottimo, né altri incentivi. Due operai qualificati dichiarano di percepire 40.000 lire al mese.

Un'azienda tessile dell'Italia meridionale occupa 56 lavoratori. Non esistono cottimi.

Le retribuzioni denunciate dai lavoratori sono, calcolate a mese, le seguenti:

operaia qualificata	da L. 16.000 a L. 19.500
donne di I categoria	» 28.000
donne di III categoria	» 13.000

78. - Considerazioni generali circa la situazione retributiva nelle aziende tessili.

Come già è stato fatto per l'industria chimica, anche per la categoria dei tessili si dovrebbe operare un'analisi per rami merceologici. Si tratta infatti di uno dei gruppi più ricchi di specializzazioni, sia per diversità delle materie prime impiegate, sia per la varietà dei prodotti eseguiti.

Generalmente nell'*industria tessile* vige una disciplina contrattuale normativa praticamente analoga per i vari settori, mentre si diversificano da un settore all'altro non tanto i livelli retributivi, quanto le classificazioni della manodopera, raggruppata diversamente a seconda delle esigenze delle operazioni produttive.

L'*industria tessile* si è praticamente sempre distinta dalle altre industrie. Essa infatti fu la prima ad avere un trattamento particolare (mansioni e livelli salariali) fin dai primi *concordati interconfederali*. È stata anche fra le prime ad avere un « mansionario » molto preciso, suddiviso, naturalmente, per sfere di produzione, con raggruppamenti di mansioni sotto le tradizionali *qualifiche tessili*, che sono diverse anche esse da quelle confederalmente statuite e poi ratificate dai diversi contratti categoriali.

Infatti, mentre per gli impiegati trovano applicazione le classiche qualifiche, per gli operai invece si ha un doppio grado di specializzati (A e B) e di qualificati (di I e di II), mentre di fatto ha pochissima rilevanza la distinzione prevista per i manovali, sostituiti dalla qualifica di *operaio comune*. Anche per le *donne* esiste un'analoga differenziazione. Infatti la prima categoria è divisa praticamente nelle specializzate A (comprese le maestre) e B, la seconda nelle qualificate A e B, mentre la terza è sostituita dalla dizione di *operaia comune*. In più si ha l'introduzione di una qualifica particolare che interessa ambedue i sessi: tessitore (e tessitrice) e, in alcuni settori, quella tipicamente femminile di *incorsatrice*.

Le *aziende* visitate dalla Commissione d'inchiesta appartengono generalmente al *settore laniero* o a quello *cotoniero*.

Per quanto riguarda gli *impiegati* e gli *intermedi*, data la scarsità dei dati raccolti, non si può trarre alcuna indicazione.

Per quanto riguarda gli *operai*, bisogna soprattutto tener conto di un fattore di capitale importanza: durante lo svolgimento dell'in-

chiesta — l'anno 1956 — tutte le *aziende tessili* sono ancora in crisi: soltanto qualcuna ne sta uscendo con grande fatica. Devono passare almeno due anni dopo lo svolgimento dell'inchiesta, prima che la ripresa si manifesti completamente.

Ciò significa che nel 1956 la quasi totalità delle *aziende tessili* lavorano a ritmi ridotti e con orari spesso distribuiti su soli tre turni lavorativi settimanali. Di conseguenza non solo si riscontrano salari bassissimi, ma tali da rendere aleatorio qualsiasi tipo di confronto, poiché mancano dati precisi sulla quantità di lavoro settimanalmente effettuato dalla manodopera nelle diverse aziende.

Su 54 aziende, ben 44 sono dislocate nel nord del territorio nazionale, e precisamente nelle province a forte concentrazione di fabbriche tessili (*Vercelli, Milano, Bergamo, Varese, Vicenza*), mentre 5 si trovano nel centro, e 5 in tutto il mezzogiorno, isole comprese.

Questa distribuzione ha reso praticamente superfluo l'esame comparato delle retribuzioni secondo le zone territoriali, mentre conserva ancora un certo interesse l'esame dei dati relativi alle grandi, alle piccole ed alle medie aziende.

Rileviamo le seguenti medie generali relative alle qualifiche professionali:

Nelle grandi aziende:

uomini: specializzati	L.	32.500
qualificati	»	28.200
comuni	»	26.000
donne: specializzate	»	21.000
qualificate	»	23.140
tessitrici	»	29.500

Nelle medie aziende:

uomini: specializzati	L.	33.800
qualificati	»	30.850
comuni	»	29.000
donne: specializzate	»	25.571
qualificate	»	22.900
comuni	»	15.380
tessitrici	»	28.200

Nelle piccole aziende:

uomini: specializzati	L.	36.660
qualificati	»	24.083
comuni	»	28.430
donne: specializzate	»	27.500
qualificate	»	25.200
comuni	»	18.500
tessitrici	»	29.500

Per quanto riguarda i trattamenti economici aziendali oltre i livelli minimi contrattuali è da osservare che, nonostante la situazione tutt'altro che florida delle aziende, ben 32 di esse, su 54, corrispondono superminimi, mentre solo 5 corrispondono aumenti di merito; 25 di esse adottano sistemi di cottimo nelle lavorazioni, ma di queste 5 per parte del personale soltanto. Alcune di queste aziende calcolano le tariffe sulla vecchia paga-base esistente prima del conglobamento.

Soltanto 3 aziende usano altre incentivazioni e 10 ricorrono a premi di produzione anche ad una parte soltanto della manodopera.

In dieci aziende esiste l'indennità sostitutiva di mensa.

In complesso risultano esistere assai scarsi benefici extra-contrattuali per i lavoratori, anche perché una certa parte delle industrie che usano il cottimo applicano il minimo garantito contrattuale (una è addirittura al di sotto di esso) ed altre corrispondono tariffe di poco superiori.

CAPITOLO XI

LE RETRIBUZIONI NELL'EDILIZIA

Sommario: 79. - *La situazione retributiva nell'industria di costruzione di case.* 80. - *La situazione retributiva negli impianti idroelettrici.* 81. - *La situazione retributiva nei cantieri per lavori stradali e ferroviari.* 82. - *Considerazioni sulle retribuzioni nell'edilizia.*

79. - La situazione retributiva nell'industria di costruzione di case.

L'industria edilizia nel nostro Paese ha assunto un notevole ritmo di espansione, in questo dopoguerra. L'inchiesta si è indirizzata verso i tre tipi principali d'attività edilizia: cioè la costruzione di case, l'edificazione d'impianti idroelettrici, i lavori stradali e ferroviari. Questi ultimi rappresentano una forma speciale d'attività edilizia, in quanto si tratta di lavori appaltati dall'amministrazione ferroviaria.

Per il primo tipo sono state visitate 12 aziende, distribuite nell'Italia centrale (5), e nel meridione (7), per il secondo si sono visitate 4 aziende (2 nel nord e due nel centro); per il terzo settore sono state analogamente esaminate 4 aziende, tutte nell'*Italia meridionale*.

Il totale delle aziende inquisite è pertanto di 20. Nella loro scelta non si è tenuto conto dell'ampiezza delle imprese, così come invece si era fatto per le altre categorie.

Nelle industrie di costruzione di case si registrano — tra le altre — le seguenti situazioni.

Un *cantiere edilizio dell'Italia centrale* applica il *contratto collettivo nazionale*, nonché quello integrativo provinciale per gli addetti all'industria edile. Il personale è suddiviso in quattro categorie con un'ulteriore suddivisione in tre gradi la prima, in due gradi la seconda, in due gradi la terza A e sempre in due gradi la terza B. La retribuzione contrattuale viene assegnata al grado iniziale di ciascuna cate-

goria, con aumenti da 4 ad 8.000 lire per gli altri gradi. Viene corrisposto un incentivo di produzione, stabilito su di un tariffario interno ed erogato su segnalazione del capo-squadra. Esiste l'indennità sostitutiva di mensa. Agli impiegati ed ai lavoratori discontinui gli assegni familiari vengono pagati doppi, a titolo di aggiunta di famiglia.

Oltre alla 13^a mensilità, ve ne sono altre due pagate al 10 di luglio ed al 10 di ottobre di ciascun anno. Vengono conferiti premi di natalità (50.000 lire) e di nuzialità (da 100.000 a 150.000 lire).

Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

impiegato tecnico di I categoria	L.	86.200
impiegato tecnico di II categoria	»	78.000
impiegato amministrativo di II categoria	»	51.000
impiegato di III categoria A	»	53.000
impiegato di III categoria B	»	55.000
operaio specializzato da L. 38.000 a	»	58.000
operaio qualificato da L. 35.000 a	»	45.000
manovale da L. 30.000 a	»	40.000
capo ferraiolo (operaio specializzato)	»	58.000
aiutante carpentiere (17 anni) (operaio qualificato)	»	22.000

In un *cantiere edilizio nell'Italia insulare* vengono corrisposti i minimi contrattuali. Le retribuzioni mensili dei lavoratori sono:

operaio idraulico (operaio qualificato)	L.	32.000
manovale	»	29.000
garzone	»	15.600

80. - La situazione retributiva negli impianti idroelettrici.

In un *cantiere idroelettrico dell'Italia settentrionale* vengono osservate le norme previste dal *contratto collettivo nazionale* e da quello integrativo provinciale. Vengono corrisposti i superminimi e premi in denaro. Non si lavora né a cottimo né ad incentivo. Vengono regolarmente pagate le indennità per lavori disagiati e pericolosi, ed esistono premi annuali di rendimento.

Esiste una « quota rimborso mensa » pari a L. 55 giornaliera.

Le retribuzioni mensili denunciate dai lavoratori interrogati direttamente sono:

impiegato tecnico di II categoria	L.	100.000
capo muratore (operaio specializzato)	»	68.000
minatore (operaio qualificato)	»	36.000
manovale da L. 32.000 a	»	34.000
muratore (operaio qualificato)	»	32.000

La Commissione ha interrogato anche alcuni lavoratori dipendenti da una impresa che appalta lavori dall'azienda principale. Le loro retribuzioni mensili sono risultate:

impiegato tecnico di II categoria	L. 80.000
minatore (operaio specializzato) da L. 44.000 a »	48.000
manovale da L. 30.000 a »	40.000

81. - La situazione retributiva nei cantieri per lavori stradali e ferroviari.

In un cantiere dell'*Italia meridionale* la direzione afferma di corrispondere i minimi salariali previsti dal contratto collettivo di lavoro e da quello integrativo provinciale.

Vengono inoltre erogate le indennità per lavoro notturno pari all'8%, l'indennità di galleria pari al 15% per gli scavi di avanzamento ed al 10% per le opere sussidiarie.

Le retribuzioni mensili dei lavoratori direttamente interrogati dalla Commissione sono:

capo squadra (operaio specializzato)	L. 55.000
meccanico (operaio specializzato) »	55.000
capo imbocco (operaio specializzato) »	47.000
carpentiere (operaio qualificato) »	40.000
minatore (operaio qualificato) »	36.000
manovale »	20.000

82. - Considerazioni sulle retribuzioni nell'edilizia.

La scarsità dei dati non consente di trarre indicazioni di carattere generale. Tanto più che le 20 aziende esaminate appartengono a tre settori differenziati dell'industria edilizia.

Per gli impiegati sono stati raccolti pochissimi dati. Per quanto riguarda gli operai, i dati raccolti possono, invece, dare qualche indicazione. Vengono qui appresso considerate congiuntamente le due qualifiche professionali per i manovali, mancando, nella documentazione raccolta, l'indicazione della distinzione.

Esaminando partitamente i tre diversi gruppi avremo le seguenti medie retributive mensili per qualifica:

costruzioni di case: operaio specializzato	L. 43.100
— operaio qualificato »	33.000
— manovale »	33.800

impianti idroelettrici: operaio specializzato	L.	56.500
— operaio qualificato	»	33.330
— manovale	»	32.660
lavori stradali e ferroviari: operaio specializzato		51.000
— operaio qualificato	»	36.500
— manovale	»	28.330

Esaminando la situazione nel suo insieme si avranno le seguenti medie generali per qualifica professionale:

operaio specializzato (mensile)	L.	47.437
operaio qualificato (mensile)	»	34.954
manovale (mensile)	»	30.647

Da questa breve sintesi sembra potersi dedurre che, nel complesso, gli addetti alla costruzione di impianti idroelettrici sono quelli che godono di emolumenti superiori nel loro insieme. Essi, tuttavia, sono i più fortemente condizionati dalle situazioni meteorologiche, poiché il loro lavoro si svolge in montagna o addirittura in alta montagna. Questo miglior trattamento si rileva soprattutto fra gli operai specializzati.

Ovviamente in tale categoria non troviamo donne operaie. Si hanno invece tre sole indicazioni per operai considerati di minore età, ed indicati col titolo di « garzone ».

Resta, infine, da esaminare se i lavoratori dell'edilizia fruiscano di trattamento aziendale al di fuori dei livelli minimi contrattuali.

In questo ramo di attività i livelli retributivi non vanno troppo oltre le condizioni minime previste dai contratti di lavoro.

Infatti tre sole imprese corrispondono superminimi e sei premi di merito.

Soltanto in due vi sono lavorazioni con il sistema del cottimo, in tre vi sono delle erogazioni che si possono genericamente considerare incentivazioni. Una sola azienda corrisponde il premio di produzione, e per tre si è certi del pagamento di indennità per lavorazioni nocive o pericolose. In due aziende vi è l'indennità sostitutiva di mensa.

CAPITOLO XII

INDUSTRIE E SERVIZI VARI

Sommario: 83. - *Le retribuzioni nelle industrie alimentari.* 84. - *Le retribuzioni in una manifattura tabacchi.* 85. - *Le retribuzioni in una salina dei Monopoli di Stato.* 86. - *L'indagine sulle retribuzioni nel settore dell'elettricità.* 87. - *L'indagine sulle retribuzioni nel settore del gas.* 88. - *L'indagine sulle retribuzioni nel settore delle aziende acquadottistiche.* 89. - *La situazione retributiva dei lavoratori dello spettacolo.* 90. - *L'indagine sulle retribuzioni nel settore della nettezza urbana.*

83. - Le retribuzioni nelle industrie alimentari.

Un ultimo gruppo d'attività industriali riguarda l'alimentazione, la manifattura dei tabacchi ed il sale.

Nel ramo dell'alimentazione, le due unità previste dal campione — e prescelte direttamente dalla Commissione d'inchiesta — sono state la Centrale del latte di *Milano* e il *Mattatoio* di *Napoli*.

Nel ramo del tabacco l'unità prevista — scelta direttamente dalla Commissione — è stata la Manifattura dei tabacchi di *Firenze*. E così pure nel campo delle saline è stata direttamente prescelta dalla Commissione la salina dei Monopoli dello Stato nel comune di *Margherita di Savoia*.

Nel settore delle *industrie alimentari* le *organizzazioni sindacali* dei lavoratori segnalano l'esistenza di numerosi contratti collettivi (ventuno) corrispondenti ai diversi rami d'attività e che prevedono un trattamento economico e normativo differenziato. Mentre la parte normativa è pressoché analoga a quella degli altri contratti del settore industriale, la parte salariale prevede livelli retributivi inferiori in genere alla media delle altre *categorie industriali*.

I sindacati dei lavoratori segnalano, inoltre, numerose infrazioni alla disciplina contrattuale che si verificherebbero specialmente nel Meridione e nelle Isole. Scarsi sono gli accordi integrativi provinciali e aziendali. Diffusi i contratti a termine.

Le lagnanze nel complesso raccolte dalle *organizzazioni sindacali* dei lavoratori circa la situazione delle retribuzioni nell'industria dell'alimentazione riguardano: il livello salariale che, in generale, viene ritenuto notevolmente al di sotto della media delle retribuzioni nell'industria, le differenziazioni esistenti nel trattamento delle *donne* e dei *giovani*, che formano larga parte della maestranza, le *qualifiche* — si lamenta un processo di dequalificazione — i cottimi, di cui si chiede una più adeguata regolamentazione, i premi di produzione che si chiede vengano meglio collegati al rendimento del lavoro, gli scatti di anzianità per gli operai, l'orario di lavoro troppo spesso prolungato, specie in certi periodi stagionali.

Allo scopo di rendersi conto del livello delle retribuzioni e della diversità di trattamento per sesso e per età ci si riferisce ad uno dei numerosi contratti regolanti le condizioni di lavoro in quest'industria.

Il livello delle retribuzioni, per quanto riguarda, ad esempio, i lavoratori dell'industria dell'alimentazione dolciaria, è così stabilito in base all'accordo (rinnovo contrattuale) del 5 ottobre 1955.

Gli impiegati di prima categoria vanno da un massimo di lire 73.850 (zona zero *Milano*) a un minimo di 55.700 (zona XII: *Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria*).

Gli *impiegati* di seconda categoria vanno da un massimo di 55.650 a un minimo di 41.150 (sempre per le zone sopra indicate). I minori di 21 anni vanno da 48.300 a 37.750.

Gli *impiegati* di terza categoria A vanno da 41.455 a 29.750; di terza B da 35.100 a 24.850.

Notevoli sono per gli *impiegati* di terza categoria le differenziazioni in relazione all'età.

Per quanto riguarda le *donne* va rilevato che la prima categoria impiegati usufruisce delle stesse retribuzioni del personale maschile. Le differenziazioni cominciano dalla seconda categoria impiegati. Massimi e minimi sono 47.850 (contro 55.650 per gli uomini) e 35.400 (contro 41.150 per gli uomini).

Per gli *intermedi* i massimi e i minimi sono i seguenti: per la prima categoria da 54.000 a 38.650, per la seconda da 41.050 a 28.750.

Per gli operai si ha il seguente trattamento: specializzati da 187,20 di paga oraria a 133,20; qualificato da 168,10 a 117,85; manovale specializzato da 158,80 a 110,35.

Per le operaie: prima categoria da 140,20 a 98; seconda categoria da 132,65 a 92; terza da 124,50 a 85,20.

Anche per gli operai notevoli sono le differenze per età.

L'associazione imprenditoriale del settore dei prodotti alimentari segnala tra l'altro che le aziende hanno generalmente dimensioni modeste, occupando meno di quaranta lavoratori e che accordi provinciali esistenti nelle zone di *Parma* e *Piacenza*, migliorano notevolmente il trattamento dei lavoratori nei confronti del contratto nazionale, mentre l'associazione imprenditoriale del settore conserve animali sostiene, fra l'altro, che il trattamento salariale praticato è fra i migliori del settore industriale e generalmente superiore ai minimi contrattuali. Si ammette peraltro una vasta zona di inosservanza contrattuale nella « miriade di laboratori piccoli o di aziende artigiane, che non retribuiscono i dipendenti in base al contratto », non corrispondono contributi e quindi « esercitano una pericolosa concorrenza nei confronti delle aziende regolari ».

In particolare l'Associazione industriale lombarda ritiene che « la parte retributiva, complessivamente considerata, ha da tempo superato il trattamento contrattuale previsto per altri importanti settori dell'industria » e in proposito allega una documentazione.

L'indagine diretta esperita in una Centrale del latte di una grande città del settentrione ha posto in evidenza solo problemi specifici di carattere aziendale.

Nei colloqui con i lavoratori e con la commissione interna sono state raccolte lagnanze concernenti le differenziazioni salariali tra uomini e donne, tra vecchi e nuovi assunti, la fornitura di indumenti per gli addetti alle celle frigorifere. La direzione aziendale giustifica il trattamento migliore del personale anziano col fatto che, in seguito ad un rinnovo contrattuale, sono stati assegnati trattamenti *ad personam* per conservare un precedente vantaggio derivante da soppresse indennità di reparto.

Considerata la peculiarità della situazione rilevata non si possono da essa trarre conclusioni di carattere generale.

84. - Le retribuzioni in una manifattura tabacchi.

Le indagini sono state estese anche alle *industrie di Stato* toccando il Monopolio tabacchi e le saline. Nel campo del Monopolio tabacchi l'unità prevista è stata scelta direttamente dalla Commissione parlamentare: la *Manifattura tabacchi di Firenze*. La Delegazione ha dapprima sentito le organizzazioni sindacali.

Le associazioni sindacali dei lavoratori lamentano l'inadeguatezza del trattamento economico alle esigenze di vita, anche in relazione alla interpretazione, a loro avviso restrittiva, che verrebbe data a disposizioni di legge di recente emanazione, concernenti gli scatti di anzianità e che avrebbe fatto perdere notevoli benefici ai lavoratori assunti come avventizi (*impiegati*) o temporanei (*operai*).

Lamentano altresì i criteri di assegnazione del « premio di incremento industriale » assegnato periodicamente secondo un certo punteggio.

La direzione della *Manifattura tabacchi di Firenze* fornisce le seguenti delucidazioni sulle detrazioni dalle retribuzioni lamentate da talune operaie interrogate:

« Non si detrae nulla fino al 10% in meno della produzione da farsi. Oltre il 10%, si detrae 1/50 per quantità inferiore a 9/10, ma non agli 8/10; si detrae 1/10 per le quantità inferiori agli 8/10, ma non ai 7/10, ecc. ».

Domanda: « Vengono corrisposti i premi trimestrali ? ».

Risposta: « I premi trimestrali sono corrisposti ma devono essere contenuti in una quota globale stabilita dal Ministero, da ripartirsi in base al merito di ciascuno ».

Ed ecco quanto dichiarano sull'argomento i lavoratori della *Manifattura tabacchi di Firenze*:

Impiegato

Domanda: « Che disciplina seguono i premi ? ».

Risposta: « Dipende dal direttore, ce li dà se ci giudica meritevoli, per l'assiduità, per la capacità e l'attaccamento al servizio ».

Domanda: « Ma questi premi, non sono inclusi nella tabella paga ? ».

Risposta: « Sono extra. Io non ho mai visto premi in deroga, però so che ci sono ».

85. - Le retribuzioni in una salina dei Monopoli di Stato.

La Commissione ha deliberato di comprendere nelle indagini una salina dei Monopoli di Stato, scegliendo quella di *Margherita di Savoia* in provincia di *Foggia*.

La Delegazione ha proceduto a colloqui con l'*Ufficio del Lavoro*, con le *organizzazioni sindacali*, con la Commissione permanente preposta alle saline, con la Commissione Interna delle saline, con alcune ditte appaltatrici, con singoli lavoratori e delle saline e delle ditte appaltatrici.

La situazione retributiva è così descritta, distintamente per i dipendenti dalle saline e per i dipendenti dalle ditte appaltatrici:

a) *dipendenti dalle saline.*

Per quanto riguarda il personale dipendente dalle saline la Commissione permanente (direttore, vice-direttore e commissario di amministrazione) dichiara che, trattandosi di personale statale, il trattamento economico e lo stato giuridico di esso è regolato da disposizioni di legge.

Pertanto le *qualifiche* ed i *passaggi di categoria*, le *ferie* e le *festività*, gli *scatti di anzianità*, il *trattamento di malattia*, ecc., sono tassativamente disciplinati dalle predette disposizioni di legge.

La commissione interna lamenta che alcuni operai, inquadrati a ruolo nel 1949, sono rimasti operai di III categoria, mentre da temporanei erano di I categoria.

Dal colloquio con i lavoratori emergono soprattutto rilievi, se pure diversi, sulle conseguenze dei nuovi provvedimenti legislativi. Se ne citano alcuni a titolo di esempio:

1° *Lavoratore*: « La mia retribuzione ammonta a L. 1.700 al giorno più gli assegni familiari e le altre diverse indennità. Con l'entrata in vigore della *legge delega* il mio stipendio è aumentato, e ritengo che tale beneficio sia stato raggiunto anche dai miei colleghi ».

2° *Lavoratore*: « Con l'applicazione della *legge delega* ho avuto vari vantaggi tra cui quello economico ».

3° *Lavoratore*: « Con l'applicazione della *legge delega* il mio stipendio è aumentato ».

4° *Lavoratore*: « 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* ».

5° *Lavoratore*: « La legge delega mi ha danneggiato, infatti, mentre prima mi trovavo al 9° scatto, ora mi trovo al 5°. Praticamente non mi è stato riconosciuto il periodo di lavoro prestato come temporaneo ».

6° *Lavoratore*: « La legge delega mi ha favorito in quanto ora la mia posizione si è stabilizzata ed io vivo più tranquillo. Ho perduto però tre scatti paga, sicché oggi mi trovo alla paga iniziale di lire 36.000 mensili ».

b) *dipendenti dalle ditte appaltatrici.*

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti dalle ditte appaltatrici, la Commissione ha anzitutto richiesto all'*Ufficio Provinciale del Lavoro di Foggia* notizie sul trattamento contrattuale.

In base all'accordo salariale provinciale, stipulato nel 1953 e valevole per i lavoratori addetti alla rottura ed ammassamento del sale presso le saline demaniali di *Margherita di Savoia*, i minimi di paga base annuale sono così stabiliti:

operaio specializzato	L. 524,40	per n. 8 ore al giorno
operaio qualificato	» 409,60	» » »
manovale specializzato	» 356,40	» » »
manovale comune	» 296,80	» » »
manovale comune dai 18 ai 20 anni	» 296,80	» » »
ragazzo dai 16 ai 18 anni	» 208,00	» » »
ragazzo dai 14 ai 16 anni	» 145,60	» » »

Oltre ai suddetti minimi di paga base, ai lavoratori viene corrisposta l'indennità di contingenza.

Per quanto non contemplato nell'accordo provinciale, le parti si riportano al *contratto nazionale* di lavoro per gli operai addetti alle miniere e alle saline stipulato a *Roma*, nel marzo 1953.

Dai colloqui con le *Associazioni sindacali* risultano lagnanze circa l'osservanza del contratto nazionale specie per la determinazione del salario, il logorio degli indumenti, il mancato uso di buste-paga, i ritmi di lavoro.

Uno degli inconvenienti più gravi, secondo le predette associazioni è che, nei lavori dati in appalto, sono impiegati lavoratori per varie attività, ciascuna delle quali è regolata da un contratto collettivo diverso. Le *ditte* applicherebbero il contratto a loro più favore-

vole. Inoltre, l'attività della salina è discontinua sicché sono frequenti le interruzioni del rapporto di lavoro.

La Delegazione ha quindi provveduto all'interrogatorio di alcune ditte appaltatrici. Ecco due dichiarazioni relative alle retribuzioni.

1^a ditta appaltatrice.

« I rapporti con i dipendenti sono disciplinati dall'accordo salariale provinciale di lavoro raggiunto il 23 aprile 1953 tra l'Associazione industriale di Capitanata, la Camera del Lavoro e la C.I.S.L.

Le norme di tale contratto sono osservate scrupolosamente malgrado che il contratto stesso sia scaduto e non ancora rinnovato.

... L'accordo salariale del 1953 attribuisce ai minori di 20 anni una paga inferiore a quella stabilita per i lavoratori di età superiore. La mia ditta invece assicura un trattamento economico uguale indipendentemente dall'età, al fine di aiutare i giovani, che, in effetti, hanno un rendimento pari agli anziani.

I miei lavori hanno carattere stagionale sicché alle mie dipendenze non ho personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, nessuno dei miei dipendenti matura gli scatti di paga: tutti oggi si trovano al minimo di paga stabilito dal *contratto collettivo* ».

2^a ditta appaltatrice.

« Ai miei dipendenti non concedo mai il passaggio di categoria, né scatti paga, né premi di anzianità. Praticamente i miei dipendenti conservano sempre la *qualifica* con la quale sono stati assunti ed il salario corrispondente ».

Dai colloqui avuti con alcuni dipendenti delle ditte appaltatrici si deduce, fra l'altro, un'assoluta mancanza di conoscenza del trattamento spettante. Ad esempio:

1^o Lavoratore: « Da circa 5 anni sono occupato come manovale specializzato presso la ditta, percependo una paga giornaliera di L. 1.015 più gli assegni familiari. Non so cosa sia la contingenza. Non so quale sia la mia *qualifica* sul libretto di lavoro ».

2^o Lavoratore: « Le mie spettanze mi vengono corrisposte regolarmente con la busta paga, ove vi è la specifica degli elementi della retribuzione. Non ho mai sentito parlare di indennità di contingenza, né so cosa sia ».

86. - L'indagine sulle retribuzioni nel settore dell'elettricità.

Per le aziende di produzione e distribuzione d'energia elettrica, per le aziende del gas e per gli acquedotti sono state prescelte tre unità complessivamente: *Milano* per l'energia elettrica, *Roma* per il gas e *Napoli* per l'acqua.

A *Milano*, per gli elettricisti, la Delegazione ha interrogato dapprima le *Associazioni sindacali*.

Le notazioni, raccolte dalle relazioni delle *organizzazioni sindacali nazionali*, riguardano il livello salariale, la riduzione dell'orario di lavoro, la difesa delle qualifiche, il miglioramento del meccanismo degli scatti biennali, la parità salariale delle lavoratrici, la contrattazione degli organici, la regolamentazione delle carriere per tutti i lavoratori, l'istituzione di premi di produzione, la regolamentazione contrattuale degli assegni di merito.

Per gli *elettricisti* le retribuzioni dei lavoratori sono regolate da contratti distinti a seconda che si tratti di aziende elettriche municipalizzate o private.

Le retribuzioni minime contrattuali per i lavoratori dipendenti da aziende elettriche private presentavano all'epoca dell'inchiesta (aprile 1957) i seguenti livelli.

La retribuzione minima mensile della qualifica più alta prevista dal contratto e cioè di un *impiegato di categoria As* (di concetto con funzioni direttive) della zona zero, provincia di Milano, è di lire 89.950. Tale retribuzione nelle altre zone scende gradualmente fino ad un minimo di 77.375 nella XII.

La retribuzione minima della categoria più bassa prevista dal contratto e cioè della D (operai, guardiani, custodi e manovali) va da 37.525 per la zona zero (Milano) a 28.500 della XII zona.

Le variazioni concernenti la qualifica oscillano tra le 89.950 della categoria As alle 37.525 della categoria D nella zona zero (Milano) e dalle 77.375 alle 28.500 nella zona XII.

Notevoli scarti, soprattutto nelle categorie inferiori, vengono registrati in relazione al sesso e all'età. Minimi contrattuali pressoché analoghi si riscontrano nelle aziende municipalizzate.

Successivamente agli interrogatori delle organizzazioni sindacali, la Delegazione procede alla visita di una grande azienda elettrica di Milano. Per quanto riguarda le retribuzioni meritano rilievo le seguenti dichiarazioni.

Dai colloqui con la Direzione:

Domanda: « Per i contratti, qui si applica nella totalità quello degli elettrici ? ».

Risposta: « C'è anche il contratto degli edili, in quanto abbiamo la manutenzione generale, il rifacimento di una diga, il rinnovo di qualche diga. Molte volte non possiamo appaltare ed allora facciamo in economia, non con i nostri operai, ma con gli operai edili. Organizziamo cioè direttamente un cantiere; ne abbiamo quasi in tutte le valli. Abbiamo anche gli impianti dei serbatoi, ecc. ».

Domanda: « Applicate il contratto nazionale ? ».

Risposta: « Con varianti provinciali. Non abbiamo nessun contratto aziendale ».

La Delegazione si incontra quindi con la Commissione Interna e con i lavoratori. Non emergono rilievi circa l'osservanza dei livelli contrattuali. Qualche rilievo viene presentato alla Delegazione dagli impiegati con funzioni di esazione delle bollette, sia per la percentuale corrisposta in ordine alle bollette riscosse, sia per l'indennità di rischio ritenuta insufficiente, sia per il rimborso delle spese di trasporto. Qualche operaio lamenta l'inadeguatezza dell'indennità di mensa.

87. - L'indagine sulle retribuzioni nel settore del gas.

Anche per i *lavoratori del gas* occorre distinguere i dipendenti dalle aziende private da quelli delle aziende municipalizzate.

Le retribuzioni variano in relazione alle qualifiche, alle zone, ai gruppi di officine. Le officine del gas sono infatti suddivise in quattro categorie a seconda della potenzialità. L'appartenenza dell'officina all'una o all'altra categoria determina scarti di retribuzione (riduzione del 2,50%, del 5%, del 7,50% rispetto ai minimi fissati per la prima categoria di officine).

In base al contratto collettivo del dicembre 1954 i minimi retributivi nelle officine di prima categoria sono, per gli impiegati di concetto con funzioni direttive di 79.370 nella zona zero (Milano), per scendere a 67.320 nella zona XII; per i manovali 37.700 nella zona zero (Milano), 28.790 nella zona XII.

Impiegati e operai della zona zero (Milano), in cui si è svolta l'inchiesta, godono dei seguenti minimi retributivi nelle officine di prima categoria.

impiegati di I categoria	L. 79.370
impiegati di II categoria	» 60.210

impiegati di III categoria A	L.	47.130
impiegati di III categoria B	»	43.780
impiegati di IV categoria	»	39.300
operai categoria extra	»	48.180
operai qualificati fuochisti	»	43.600
operai qualificati	»	42.960
operai comuni	»	39.400
operai manovali	»	37.700

Nelle officine di IV categoria della XII zona i minimi sono i seguenti:

impiegati di I categoria	L.	62.280
impiegati di II categoria	»	46.080
impiegati di III categoria A	»	34.860
impiegati di III categoria B	»	32.120
impiegati di IV categoria	»	28.120
operai categoria extra	»	35.780
operai qualificati fuochisti	»	31.970
operai qualificati	»	31.350
operai comuni	»	28.210
operai manovali	»	26.640

Per i lavoratori del gas, dai colloqui con le organizzazioni sindacali emergono rilievi sulla necessità di un aumento delle retribuzioni, la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, il miglioramento del trattamento di fine lavoro, l'aumento delle indennità per lavoro notturno, la contrattazione degli organici e la rivalutazione delle qualifiche. Si osserva che con la contrazione degli organici, attuata in genere mediante la mancata o parziale sostituzione dei lavoratori collocati a riposo, le aziende determinano talora un appesantimento delle condizioni dei lavoratori in servizio con la modifica dei tempi di lavoro, che impone un più intenso ritmo lavorativo. A ciò si aggiunge, in qualche caso, la dequalificazione dei nuovi assunti. Si chiede inoltre che vengano disciplinate mediante accordi sindacali le modalità di determinazione e di erogazione periodica di somme in connessione con lo sviluppo produttivo dell'azienda, in riconoscimento del contributo dato dal personale allo sviluppo stesso. Vengono denunciate inoltre differenze di trattamento a danno dei lavoratori delle piccole officine.

Per quanto riguarda le aziende del gas viene visitata un'unità a Roma. Il contratto collettivo è rispettato. Viene avanzato qualche rilievo per quanto concerne i livelli retributivi ritenuti insufficienti.

88. - L'indagine sulle retribuzioni nel settore delle aziende acquedottistiche.

L'indagine si è poi spostata verso le aziende acquedottistiche. Viene visitata un'unità a Napoli con 853 dipendenti di cui 436 impiegati e 405 operai. L'azienda è stata municipalizzata. Oltre ai minimi contrattuali sono corrisposte alcune indennità particolari (di mensa, di rischio, di cassa, ecc.) a circa la metà del personale.

Dalle relazioni delle organizzazioni sindacali emergono notazioni concernenti la riduzione dell'orario di lavoro, l'istituzione di premi di produttività, la riforma delle tabelle salariali attraverso l'eliminazione degli aumenti in percentuali, una introduzione di nuovi minimi che assicurino alle categorie più basse un adeguato aumento.

In base al contratto collettivo del 1° aprile 1955 le retribuzioni minime conglobate (comprendenti cioè i minimi di stipendio e salario già in atto, l'indennità di caropane, l'indennità di contingenza, le quote di riassetto zonale e di conglobamento) per i lavoratori dipendenti dalle aziende acquedottistiche private erano fissate ai seguenti livelli: per gli impiegati si registrano minimi contrattuali che variano, a seconda della categoria e del territorio, da un massimo di 77.875 (I categoria zona zero Milano) a un minimo di 29.000 (III categoria B zona XII). Per quanto riguarda le variazioni per categoria si scende dalle citate 77.875 lire per gli impiegati di I categoria (di concetto con funzioni direttive) della zona zero (Milano), alle 58.550, 44.225, 40.100, 37.775 rispettivamente delle categorie II (impiegati di concetto), II A (impiegati d'ordine), III (impiegati d'ordine adibiti a mansioni che non richiedono particolare preparazione ed esperienza) III B (personale subalterno), sempre della stessa zona zero.

Per quanto riguarda le variazioni per territorio si scende nella I categoria impiegati dalle 77.875 citate per la zona zero, Milano, alle 63.350 della zona XII (Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria).

Per quanto riguarda gli operai, sempre tenendo come punto di riferimento la I categoria nella zona zero, si hanno le seguenti variazioni per categoria e per territorio.

Per quanto riguarda la categoria si scende nella zona zero, Milano, dalle 46.550 della I categoria alle 41.725 della II, alle 38.150 della III, alle 35.800 della IV.

Per quanto riguarda le zone si scende nella I categoria operai dal citato livello di 46.550 della zona zero Milano alle 36.775 della zona XII.

Le tabelle prevedono sensibili scarti per le donne (7% in meno) e per i minori.

Una situazione alquanto più favorevole, ma pressoché analoga per quanto concerne livelli e variazioni delle retribuzioni, si registra nel campo delle aziende municipalizzate.

89. - La situazione retributiva dei lavoratori dello spettacolo.

Nel settore dello spettacolo l'unità prescelta è stata *Cinecittà* a Roma.

Un dirigente sindacale della C.I.S.L. illustra anzitutto alla Commissione le *caratteristiche del lavoro* in questo particolare settore:

« Nel settore cinematografico il lavoro è organizzato in maniera tutta particolare, data la sua caratteristica. Il lavoro cinematografico è il risultato della collaborazione fra i prestatori d'opera più diversi: dal letterato (soggettista) ai fabbri, ai muratori, agli ingegneri, agli avvocati, agli elettricisti, ai microfonisti, ai musicisti, all'operatore di cabina. Ciò premesso, si può dire che *grosso modo*, l'industria cinematografica è divisa in: stabilimenti cinematografici, cine-produzione (cioè le varie « troupes ») e gruppi esercizio e noleggio per la distribuzione e proiezione ».

Precisano i dirigenti di *Cinecittà* sulla situazione del complesso industriale: « Il complesso industriale di Cinecittà si può considerare come un'azienda privata con un azionista unico, il Ministero delle Partecipazioni Statali. Il personale è composto di funzionari statali con una Direzione e i vari servizi. Il contratto che regola i dipendenti di Cinecittà è quello dei dipendenti dagli stabilimenti di produzione. Vi è un contratto di lavoro per gli operai e uno per gli impiegati. Per le maestranze addette alla produzione esiste un contratto per ogni categoria ».

Domanda: « Ci sono delle provvidenze particolari da parte della Società a favore dei lavoratori? ».

Risposta: « L'assistenza per le malattie e l'assicurazione per l'invalidità e vecchiaia viene praticata attraverso l'E.N.P.A.L.S. Le particolari provvidenze a favore del personale si possono così compendiare: tutte le maestranze sono trattenute in servizio, anche nei periodi di totale carenza di lavoro, che potrebbe giustificare il licenziamento di gran parte del personale. Solo in rari casi la Direzione ha adottato la

riduzione dell'orario settimanale di lavoro, da 48 ore a 40. Circa 25 operai sono trattenuti in servizio, a pieno salario, malgrado abbiano perduto ogni capacità lavorativa, a seguito di malattie, vecchiaia, ecc. ».

I dirigenti illustrano quindi alcune provvidenze sussidiarie ed integrative esistenti nell'azienda.

Le dichiarazioni concernenti questi miglioramenti, vengono confermate dalla rappresentanza dei lavoratori, i quali attestano che — nonostante il particolare momento di crisi attraversato dall'industria cinematografica — la direzione di *Cinecittà* non ha ridotto il personale, ma solo l'orario di lavoro. Alle dipendenze di *Cinecittà* opera personale tecnico permanente, che viene di volta in volta assegnato ai produttori che ne fanno richiesta. Non ci sono lagnanze nei confronti della direzione, ma solo nei confronti degli ingaggi di manodopera fatti dai produttori e al di fuori di *Cinecittà*.

Dai colloqui con i lavoratori si rilevano le seguenti dichiarazioni:

Generico

« La tariffa del generico è di L. 4.500 al giorno. In apparenza tale cifra è alta; in pratica è inadeguata in quanto noi dobbiamo provvedere al nostro guardaroba. Ci sono alcuni generici che per favoritismi o altro prendono dalle 15 alle 30.000 lire.

Soltanto gli attori che vanno per la maggiore guadagnano cifre favolose: 62 milioni per 14 giorni di lavoro, 50 milioni per 5 pose con una media di 5 milioni al giorno.

Quando si lavora con produttori italiani, questi sospendono il lavoro due minuti prima dell'ora di intervallo per non essere costretti a dare il cestino-viveri ai generici ».

Impiegato aiuto contabile

« Non è colpa di nessuno, se, dato il momento di crisi, le cose non vanno molto bene, e c'è ritardo nel pagamento delle retribuzioni. Esiste cortesia, gentilezza e comprensione nei rapporti fra la direzione e i dipendenti. *Cinecittà* è stata sempre di esempio per l'applicazione del contratto e il rispetto dei diritti; se adesso qualcosa non va è soltanto a causa di forza maggiore ».

Capo reparto

« La mia retribuzione è di 90.000 lire e la ritengo inadeguata alle mie responsabilità e al mio lavoro, che consiste nella creazione delle scene in base ai disegni che mi vengono consegnati ».

Impiegato addetto al reparto elettrico

« Sono 7 anni che lavoro a *Cinecittà*. Da 5 o 6 mesi ricevo soltanto degli acconti sullo stipendio. Non ho nulla da eccepire sulla misura dello stipendio in quanto *Cinecittà* rispetta i contratti, sebbene ci sia stata una certa irregolarità nei pagamenti dei contributi assicurativi da parte della Società, che comunque non si è mai risolta a pregiudizio dei lavoratori, almeno fino a questo momento ».

Impiegato di II categoria, tecnico del suono

« Mi trovo nell'azienda dal 1929. Non so come è composta la retribuzione, ed anche i miei colleghi non lo sanno ».

Guardiano

« La paga normale è giusta; non vengono applicate multe ».

Capo squadra

« Non ritengo che la paga sia adeguata alla responsabilità del lavoro ».

Tappezziere

« Non conosco il contratto di lavoro e non so se la mia retribuzione sia esatta. La mensa non va molto bene e credo che il funzionamento dipenda da *Cinecittà* ».

Pittore

Domanda: « Ritiene che la sua paga sia giusta ? ».

Risposta: « Penso che sia giusta; però non conosco il contratto di lavoro ».

Oltre ad esaminare le condizioni dei lavoratori direttamente dipendenti da *Cinecittà*, la Commissione ha anche svolto indagini sul trattamento delle ditte produttrici che operano nell'ambito di *Cinecittà*.

Dai colloqui con i sindacati, emergono lagnanze in particolare per l'ingaggio di « comparse » ad opera di fiduciari dei produttori, che non sempre le retribuiscono adeguatamente e provvedono alla necessaria copertura assicurativa. La crisi dell'industria cinematografica ha poi indotto alcuni produttori — sempre secondo i sindacati dei lavoratori — a corrispondere, per le varie qualifiche, retribuzioni inferiori a quelle contrattuali, mentre in precedenza era praticato un trattamento

superiore. Inoltre i lavoratori vengono in parte retribuiti con cambiali. Si sono avuti casi di insolvenza da parte delle ditte e ritardi anche notevoli nel pagamento delle retribuzioni.

Dal colloquio con i rappresentanti di una Società produttrice, non italiana, emergono dati interessanti circa il trattamento retributivo delle varie *qualifiche di lavoratori del cinema: comparse, generici, operatori, truccatori, ecc.:*

« Abbiamo del personale assunto specificamente in Italia e personale saltuario. Gli attori e il personale straniero ricevono la paga all'estero e qui in Italia soltanto la diaria.

Abbiamo un contratto-tipo di assunzione per gli attori che vengono assunti in Italia. In determinati casi, per attori di fama, il contratto viene stabilito di volta in volta.

Per i tecnici e i dirigenti della produzione italiana abbiamo un contratto che viene stabilito di volta in volta. Così nel caso del direttore di produzione e del primo operatore. In questi contratti è fissato un compenso di gran lunga superiore al minimo sindacale.

Per la massa del personale tecnico ed amministrativo italiano abbiamo un contratto-tipo a stampa che è conforme alle leggi di lavoro italiano, ma non ricopia necessariamente i contratti standard delle produzioni italiane.

Abbiamo poi dei moduli di ingaggio per i generici che sono dei lavoratori iscritti all'Ufficio di Collocamento, a differenza delle comparse che possono anche non esserlo. La nostra prassi è di corrispondere ai generici un trattamento forfettario onde evitare il computo delle ore di lavoro normali più gli straordinari, compenso che è tale da coprire lo straordinario sia che venga effettuato o no.

Per le comparse abbiamo un modello di ingaggio per capo-gruppo. Per ogni 20 comparse deve esserci un capo-gruppo, il quale ha il compito di assumere le comparse e percepisce la paga di generico oltre ad un compenso in più come capo-gruppo. La differenza tra il generico e la comparsa è questa: mentre il generico è uno specialista del lavoro cinematografico, la comparsa non serve ad altro che a far numero.

Le comparse vengono assunte con l'iscrizione nel modulo di assunzione del capo-gruppo al quale normalmente dovrebbe essere dato il compenso per le comparse. Però, non essendo spesso questi una persona che gode buona fama nel campo cinematografico (si sospetta che trattenga per sé una parte del compenso), il compenso ora si dà direttamente alle comparse.

I produttori americani osservano al 200% tutte le disposizioni legislative, anche se non più in vigore, non volendo incorrere in nessuna inadempienza delle leggi italiane. Questo crea un onere notevole, dovendo assumere personale amministrativo, in numero superiore al normale, data anche la diversità delle lingue.

Le case americane trovano molta difficoltà per la mancanza di unificazione dei contributi.

Essendo la nostra una società americana, non è iscritta alla ANICA e non è soggetta pertanto agli accordi sindacali stipulati fra l'ANICA ed i vari sindacati, ma solo alle leggi dello Stato, che prevedono soltanto norme sul collocamento. Quindi, basta che la società assuma il personale attraverso l'Ufficio di Collocamento, per assolvere ai suoi doveri. I minimi contrattuali sindacali vengono applicati sempre in misura maggiorata. E questo è un di più perché la magistratura per consuetudine considera i minimi contrattuali e soltanto quelli con efficacia vincolativa per le parti contraenti ».

I rappresentanti di una Società produttrice italiana di Cinecittà affermano che: « la retribuzione è disposta nel rispetto dei contratti collettivi, anzi, in molti settori, è sempre al di sopra dei minimi sindacali. Gli accordi sindacali risalgono a molti anni fa e sarebbe molto semplice attenersi al rispetto di essi, ma ciò è spesso ostacolato dal carattere discontinuo del lavoro. In questi tempi vi sono pressioni piuttosto vivaci da parte dei produttori per ridurre le paghe oramai entrate nell'uso comune ».

Dal colloquio avuto con alcuni lavoratori non dipendenti da Cinecittà:

Lavoratore (macchinista di scena):

« Abbiamo un contratto di lavoro settimanale stipulato con i produttori che prevede 12 ore di lavoro al giorno, poiché siamo considerati lavoratori discontinui. Qualsiasi numero di ore si raggiunga, la retribuzione viene sempre calcolata su 12 ore a carattere forfettario. Gli assegni familiari vengono pagati per giornata di presenza.

In linea di massima dipendiamo dal capo-squadra, ma ci possiamo rivolgere anche direttamente al produttore. Siamo pagati con la busta-paga.

Esistono case che pagano al termine della lavorazione del film con cambiali e noi corriamo il rischio di non essere più pagati. Non abbiamo possibilità di rivolgerci ad alcuno. Le case straniere in genere pagano meglio e più regolarmente ».

Lavoratore (elettricista):

« L'anno scorso ho lavorato 6 mesi, con un guadagno medio di 25.000 lire alla settimana, compresi gli assegni familiari. Quando lavoro, i guadagni se ne vanno per pagare i debiti che ho contratto nei periodi di disoccupazione.

Considero il contratto con le Case americane un 13 alla Sisal, perché le condizioni di lavoro e i guadagni sono migliori di quelli con le case italiane. Ho un contratto individuale forfettario che contempla 12 ore di lavoro e che rispecchia il contratto nazionale. A fine lavoro è prevista l'indennità di licenziamento in relazione all'anzianità. Il contratto inoltre tiene conto delle ferie e della 13^a mensilità.

Nei contratti con la produzione italiana le condizioni sono molto meno favorevoli in quanto la retribuzione è di L. 25.000 complessive alla settimana e basta ».

90. - L'indagine sulle retribuzioni nel settore della nettezza urbana.

A *Napoli* l'indagine sulle « attività e servizi vari » si è rivolta ai lavoratori del *servizio di nettezza urbana*. Sono state sentite le organizzazioni sindacali, l'*Amministrazione Comunale* e i lavoratori.

I servizi della nettezza urbana sono gestiti direttamente dall'*Amministrazione Comunale* ed il personale tutto è dipendente dalla Direzione Ufficio tecnico e servizio speciale del Comune. I dipendenti della Direzione della nettezza urbana ed autoparco sono circa 4.600; quelli adibiti alla manutenzione sono 300.

Secondo il « Regolamento sullo stato giuridico e sul trattamento economico degli operai alle dipendenze del Comune », che risale al 1938, « gli operai si dividono in tre categorie: effettivi, avventizi ed apprendisti » e « sono forniti a cura e spese del Comune di indumenti idonei da usarsi durante la prestazione del servizio. Tutti gli indumenti forniti restano di proprietà del Comune, devono essere restituiti quando per qualsiasi causa si lasci il servizio e quando ne siano forniti dei nuovi.

Il Comune fissa per ogni indumento il periodo minimo di uso e coloro che non lo mantengono in buono stato per il tempo prescritto potranno essere passibili di punizioni ».

Dal colloquio con l'Amministrazione Comunale di Napoli si desume la seguente situazione retributiva:

« Questa è la tabella paga in vigore dal 1° luglio 1956:

Qualifica	Paga annua lorda	Paga mensile lorda	Indennità accessorie	Straord. ferie orarie
193 - Capo operaio . . .	579.000	48.250	4.688	232
180 - Operaio qualificato .	540.000	45.000	4.416	216
172 - Operaio qualificato .	519.000	43.250	4.127	208
159 - Operaio qualificato .	477.000	39.750	3.617	191
151 - Operaio comune .	453.000	37.750	3.175	181
142 - Operaio giornaliero .	426.000	35.500	2.665	171
125 - Apprendista . . .	375.000	31.250	2.242	150

Il numero che precede le qualifiche è in riferimento al corrispondente numero delle tabelle delle paghe dei salariati statali.

Il personale usufruisce, inoltre, di aggiunte di famiglia che vanno dalle L. 7.198 (nette) del coniugato senza prole alle 10.310 per il coniugato con un figlio, alle 13.180 per due figli, 16.550 per tre figli, ecc.

I dipendenti della Nettezza Urbana ogni anno hanno gratis una divisa invernale, un impermeabile ed una divisa estiva.

A quelli che lavorano di notte vengono concessi anche un maglione, calzini e berretto di lana. Gli stessi indumenti di lana vengono forniti a quei dipendenti addetti alle macchine speciali per la raccolta delle immondizie, che sono delle macchine a costipazione.

L'Amministrazione Comunale propose la fissazione di due indennità da concedersi ai netturbini: indennità di mensa ed indennità antigienica, anche perché dette indennità erano state già concesse in altri comuni. La Prefettura, però, non ha creduto di approvare la deliberazione dell'Amministrazione Comunale, per cui dette indennità non vengono corrisposte ».

Dai colloqui con le organizzazioni sindacali risulta che i problemi più sentiti dai lavoratori sul piano retributivo sono quelli concernenti la mancata puntualità nella corresponsione delle paghe, la mancata concessione di indennità speciali per lavoro disagiato, gli abiti da lavoro.

I dirigenti sindacali della C.I.S.L. e C.G.I.L. di Napoli insistono particolarmente sui problemi dell'*applicazione dei contratti*, dell'*indebitamento del personale*, della fornitura degli *abiti da lavoro* e del ritardo nella *corresponsione delle retribuzioni*.

Nei colloqui alcuni dipendenti della Nettezza Urbana così descrivono la loro situazione retributiva.

Spazzino: « Faccio lo spazzino. Lavoro 8 ore al giorno e prendo molto sole. Lo stipendio che percepisco (circa 51.000 mensili) è insufficiente per portare avanti la mia famiglia, anche perché mia moglie è affetta da tbc ed ha bisogno di molte cure... ».

Raccoglitore a domicilio

...« La divisa estiva avremmo dovuta averla nel mese di giugno, ma non ci è stata ancora consegnata. Non abbiamo guanti ed impermeabile né abbiamo indennità antigieniche. Devo lamentare che i giardinieri, anche dipendenti del Comune, hanno l'indennità di trasporto, mentre noi della N.U. non abbiamo niente ».

Addetto alla pulizia stradale

...« Noi netturbini ci troviamo nell'impossibilità di lasciare gli abiti presso il circolo, data la polvere e dato che non ci sono spogliatoi, ed i nostri indumenti li facciamo custodire a pagamento presso una donna pagando tre o quattrocento lire al mese ».

Addetto alla raccolta delle immondizie

...« Non abbiamo indennità antigieniche. Sappiamo che in altri comuni danno questa indennità ma a noi non ci è possibile ottenerla.

« Facciamo rilevare che nel mese scorso l'Amministrazione Comunale non è stata in grado di pagarci in tempo, e la data del pagamento viene di continuo spostata ogni fine di mese... ».

Addetto alla pulizia stradale

« Mi alzo prestissimo (4-4½) per trovarmi in orario sul mio posto di lavoro. Spendo circa 2.500 lire al mese per mezzi di trasporto. Quando sono stato assunto ho avuto la divisa invernale, ma per l'estate non mi è stata ancora data la divisa ».

CAPITOLO XIII

LE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DEL COMMERCIO

Sommario: 91. - *L'indagine sulle retribuzioni nel settore del commercio.* 92. - *L'indagine sulle retribuzioni nel commercio fisso al dettaglio: a) grandi magazzini con oltre 500 addetti.* 93. - *b) grandi magazzini da 101 a 500 addetti.* 94. - *c) piccole aziende commerciali.* 95. - *Le retribuzioni negli alberghi e pubblici esercizi.* 96. - *L'indagine sulle retribuzioni negli alberghi.* 97. - *L'indagine sulle retribuzioni nei pubblici esercizi.* 98. - *L'indagine sulle retribuzioni degli ausiliari del commercio.* 99. - *Considerazioni conclusive circa le retribuzioni nel settore del commercio.*

91. - L'indagine sulle retribuzioni nel settore del commercio.

Le indagini nel *settore del commercio* si sono svolte per tre distinti settori del commercio fisso al dettaglio, degli alberghi e pubblici esercizi, degli ausiliari del commercio. Nel *commercio fisso al dettaglio* si sono svolte in tre grandi magazzini: uno con oltre 500 addetti, a *Milano*, e due, da 101 a 500 addetti, uno a *Roma* e uno ancora a *Milano*.

Negli *alberghi e pubblici esercizi* si sono visitati un grande ristorante a *Milano* e un grande albergo a *Sorrento* (Napoli), interrogando inoltre, nelle due province di *Milano* e *Napoli*, un certo numero di datori di lavoro e di lavoratori.

Per gli *ausiliari del commercio* si sono visitati i mercati generali a *Roma*.

In ciascuna delle province indicate sono stati interrogati da 10 a 20 datori di lavoro estratti a sorte da apposito elenco e da 20 a 30 lavoratori appartenenti a piccole aziende. A *Roma* l'estrazione

a sorte è stata fatta per un quarto da elenchi relativi ad altri Comuni della provincia.

Si riportano qui di seguito i risultati delle indagini sulle retribuzioni nel commercio suddivisi per grandi magazzini, piccole aziende commerciali, alberghi e pubblici esercizi, ausiliari del commercio.

Come di consueto, prima di procedere alle indagini dirette, la Commissione ha avuto colloqui con le *Organizzazioni sindacali* del settore.

In ordine alla situazione *contrattuale e retributiva* la *Federazione Italiana Lavoratori del Commercio* ed Aggregati (F.I.L.C.E.A.-C.G.I.L.) rileva che « il settore commerciale, nel suo complesso, ha una regolamentazione contrattuale normativa nazionale ad esclusione dei dipendenti da forni e canove per i quali gli imprenditori non intendono applicare le norme del contratto di lavoro del commercio in genere stipulato il 23 ottobre 1950 e successive modifiche, anche se, in un primo momento, hanno accettato le norme del suddetto contratto.

Non esiste una regolamentazione retributiva a carattere nazionale. Le tabelle salariali vengono concordate provincialmente con accordi integrativi al *contratto nazionale*. Data questa particolare situazione si verifica, purtroppo, che in talune province, per la particolarità della categoria (che non consente la costituzione di una forte organizzazione sindacale) non si è riusciti a stipulare l'accordo salariale e pertanto le retribuzioni vengono definite individualmente. Le province sprovviste di tabelle salariali sono attualmente ventuno.

In altre sei province, invece, i minimi salariali non sono stati aggiornati e quindi la situazione retributiva è rimasta ferma da vari anni ».

La *situazione retributiva* nelle province ove esiste una regolamentazione salariale è — secondo la F.I.L.C.E.A. — la seguente:

« Categ. A (personale direttivo) da un minimo di lire 65.000 ad un massimo di lire 85.000 mensili;

Categ. B (personale di concetto) da un minimo di lire 42.000 ad un massimo di lire 65.000 mensili;

Categ. C (personale d'ordine) da un minimo di lire 35.000 ad un massimo di lire 50.000 mensili;

Categ. D (personale non impiegatizio) da un minimo di lire 29.000 ad un massimo di lire 41.000 mensili;

Categ. E (operai specializzati) da un minimo di lire 35.000 mensili ad un massimo di lire 42.500 mensili; (operai comuni) da un minimo di lire 29.000 mensili ad un massimo di lire 41.000 mensili.

Esistono altre forme di *retribuzioni* ma non sono regolamentate, come premi sulle vendite di determinati prodotti chiamati comunemente ghelte o porture a seconda dei vari settori merceologici. Le ghelte vengono corrisposte nei settori di abbigliamento e arredamento; le porture nelle aziende all'ingrosso di frutta e verdura. Esiste inoltre il sistema della cointeressenza che stabilisce una percentuale sulle vendite effettuate ».

Esistono forme di cointeressenza, unilateralmente disposte dalle direzioni aziendali, non bene accette ai lavoratori anche per le difficoltà di controllo.

Sempre secondo la F.I.L.C.E.A. il fenomeno dell'inosservanza dei *contratti collettivi* sarebbe assai esteso. Il controllo è difficile perché la categoria è composta per l'80 per cento di piccole aziende dove non operano più di due o tre lavoratori.

In ordine ai *premi di produzione* e alla percentuale sulle vendite, invece, la *Confederazione Generale Italiana del Commercio* ritiene che tali forme siano di piena soddisfazione dei lavoratori interessati.

La stessa *Confederazione del commercio* richiama inoltre l'attenzione della Commissione sugli *oneri sociali* e gli *elementi accessori* che gravano sui datori di lavoro.

92. - L'indagine sulle retribuzioni nel commercio fisso al dettaglio: a) grandi magazzini con oltre 500 addetti.

Come si è detto, per il commercio fisso al dettaglio le indagini sono state estese a tre grandi magazzini: uno con oltre 500 addetti a *Milano*, due da 101 a 500 addetti a *Roma* e *Milano*. Inoltre sono stati interrogati datori di lavoro e lavoratori di varie aziende commerciali a *Milano* e *Roma*.

Il grande magazzino con oltre 500 addetti applica il contratto vigente per il *settore del commercio*. I minimi contrattuali sono rispettati e superati. Oltre agli stipendi sussistono forme di cointeressenza per reparto, in relazione alle vendite.

Vengono interrogati direzione aziendale, commissione interna e lavoratori.

La direzione rileva che gli stipendi di fatto sono assai superiori a quelli contrattuali; in ordine al sistema di cointeressenza precisa che l'accordo in vigore garantisce ad ogni dipendente un beneficio pari all'8%, commisurato alla retribuzione tabellare della sua *qualifica*.

Un ulteriore 4% viene diviso in relazione alla *qualifica*, secondo quattro punteggi: 1) per operai ed impiegati d'ordine; 2) per commessi e contabili; 3) per impiegati di categoria B e 4) per i capi ufficio ed impiegati di categoria A. Questo criterio di divisione provoca delle perplessità nel personale. Il primo anno sono stati divisi 40 milioni ed il secondo 56 milioni.

Vengono interrogati i lavoratori. I livelli retributivi dichiarati variano secondo le mansioni dalle 17.000 mensili della *donna* addetta alla pulizia serale (lavora solo quattro ore) alle 20.000 dell'operaia di II categoria addetta al taglio, come apprendista, alle 24.000 dell'apprendista commessa, alle 25.000 dell'operaia addetta al controllo (alla fine dell'anno le viene attribuita una percentuale di cointeressenza), alle 25.000 della disegnatrice, alle 26-28.000 della stiratrice, alle 29.000 della sarta, alle 39.000 della tagliatrice di modelli di II categoria, alle 40.000 della commessa, alle 42.000 del fattorino, alle 43.000 della impiegata categoria C, alle 100.000, più la cointeressenza, del modellista.

Le lamentele riguardano prevalentemente l'esiguità delle retribuzioni rispetto al costo della vita.

Si richiede anche una maggiore considerazione, dal punto di vista retributivo, del personale addetto alle vendite.

93. - b) grandi magazzini da 101 a 500 addetti.

Nel primo dei *grandi magazzini* da 101 a 500 dipendenti, sono stati interrogati la direzione aziendale, la commissione interna e singoli lavoratori.

I minimi contrattuali sono rispettati e superati. Parte del personale, e particolarmente quello addetto alla vendita e agli uffici acquisti, è retribuito con stipendio misto, fisso e a provvigione.

Secondo la commissione interna i rapporti con la direzione si svolgono molto agevolmente. La direzione si attiene scrupolosamente ai *contratti collettivi* ed anzi quasi tutto il personale percepisce stipendi che superano il livello contrattuale, con integrazioni sotto forma di provvigioni, ecc., distribuite secondo il rendimento, la capacità e il merito che variano secondo gli incassi.

Nel colloquio con i dipendenti sono emerse, fra l'altro, lagnanze da parte di aiuto commesse che devono, nello stesso tempo, servire i clienti e incassare il denaro, per gli ammanchi che talvolta vengono a verificarsi per questo cumulo di mansioni.

Nel secondo *grande magazzino* con addetti da 101 a 500 sono rispettati e superati i minimi contrattuali. Vengono inoltre conferiti premi aziendali di collaborazione ed economia, non legati al volume delle vendite, ma ad una valutazione dei singoli dipendenti.

Vengono inoltre corrisposte gratifiche, in generale nell'anniversario della fondazione dell'azienda e prima del periodo feriale perché il personale in quel periodo ha particolarmente bisogno di mezzi. Vengono corrisposti premi mensili al personale con particolare carico di famiglia, premi di operosità e premi di anzianità ogni cinque anni.

Dai colloqui avuti con i dipendenti della stessa Società risultano confermate tali notizie.

Un'*impiegata* dichiara ad esempio: « Sono impiegata di categoria C 2. Ho già avuto uno scatto. Prendo 47.000 lire di stipendio, poi con il premio arrivo a 52.000. A Natale e Pasqua abbiamo un premio, una regalia oltre alla tredicesima. C'è poi un premio *ad personam* che non è percepito da tutti. È una specie di integrazione salariale ».

94. - c) piccole aziende commerciali.

La Delegazione ha proceduto, nelle province prescelte, a interrogare un certo numero di datori di lavoro e lavoratori appartenenti a piccole aziende del capoluogo e, per *Roma*, anche della provincia. Viene riscontrato un notevole numero di infrazioni alle norme contrattuali concernenti la retribuzione. I livelli di salario accertati variano, secondo diversi fattori, tra le 23.000 e le 20.000.

Nelle visite effettuate si sono avuti i seguenti risultati:

MAGAZZINO DI ABBIGLIAMENTO.

Secondo la direzione tutto il personale percepisce le retribuzioni contrattuali, più un premio di cointeressenza in relazione alle vendite.

Si corrisponde questo premio a tutti, dal fattorino al direttore, con una percentuale da dividersi fra tutti in relazione ad un determinato punteggio. Il personale addetto alla vendita ha una percentuale maggiore. La cointeressenza fa parte integrante della retribuzione e quindi vale anche ai fini della pensione.

Ecco alcuni colloqui con i lavoratori dello stesso Magazzino:

Commessa

Domanda: « Sa se la paga che percepisce corrisponde a ciò che le spetterebbe per contratto ? ».

Risposta: « Non so esattamente. Non ho mai avuto motivo di controllare ritenendomi pienamente soddisfatta ».

Tagliatore

« Sono tutelato dal contratto del commercio ma non so bene quale. Il mio orario normale è 9-13/16-20. Ho una paga base più una provvigione fissa ».

Capo Reparto

« Sono considerato di categoria B 2, ma penso che la mia qualifica potrebbe essere superiore date le mie responsabilità ».

Domanda: « Il suo stipendio base ? ».

Risposta: « Il mio stipendio base è di 62.000 lire, più 3.000 di indennità di contingenza e una media mensile di 10.000 lire di provvigione, che viene calcolata allo 0,28% sull'incasso globale e ripartita proporzionalmente in base alla qualifica. I commessi hanno una provvigione in misura minore. Penso che le provvigioni potrebbero essere elevate ».

Domanda: « Quale è la percentuale ? ».

Risposta: « La percentuale più elevata è dello 0,25-0,28% e viene calcolata sull'incasso globale. Però la suddivisione è fatta in base ad una graduatoria di qualifica ».

Commesso

« Ho lo stipendio, più la provvigione che viene calcolata sull'incasso globale ».

NEGOZIO DI MACCHINE COMPTOMETER.

Impiegato

« Il mio stipendio è quello di II categoria e si aggira sulle 65 mila lire mensili. Abbiamo una partecipazione alle vendite, ma a giudizio insindacabile del datore di lavoro. Abbiamo anche un premio speciale a fine d'anno. I viaggiatori hanno un contratto a sé stante. Hanno uno stipendio fisso più una percentuale, più il rimborso delle spese. Le ferie le prendiamo regolarmente ».

MACELLERIA.

Dal colloquio con il proprietario della macelleria:

« Oltre al trattamento contrattuale diamo regalie in natura, che permettiamo di prendere a volontà del personale dipendente.

Il nostro banconiere prende 49.000 lire e inoltre gli diamo regalie, assegni, ecc. Insomma mettiamo il personale in condizioni di vivere ».

Dal colloquio con un dipendente della macelleria:

Aiuto banconiere

« L'orario di lavoro è dalle 7 alle 13 e dalle 17 alle 20,30. Non so dire con esattezza se la paga è giusta. Oltre alla paga usufruisco di regalie in natura (circa mezzo chilo di carne al giorno). Prendo regolarmente le ferie. Qualche volta il datore di lavoro viene incontro ai nostri bisogni regalando abiti, scarpe. A me personalmente è stata data una lambretta in considerazione della distanza dalla casa al posto di lavoro ».

PANIFICIO.

Dal colloquio con il proprietario del panificio:

« La retribuzione dei lavoranti panettieri è quella prevista dal contratto provinciale e viene corrisposta giornalmente ».

Dal colloquio con un dipendente dello stesso panificio:

« Siamo in tre in tutto a lavorare presso la ditta, ed abbiamo stabilito un accordo col proprietario per un *forfait* di lire 1.200 per ogni quintale di pane, che dividiamo fra noi tre con una leggera differenza fra l'uno e l'altro.

Il contratto di lavoro viene applicato regolarmente; non conosco esattamente tale contratto, ma dalla Camera del Lavoro ho saputo che la mia retribuzione è conforme ad esso.

Nel salario giornaliero sono comprese le ferie, la gratifica natalizia. Le festività infrasettimanali ci vengono compensate con 1.200 lire oltre la retribuzione normale.

Lavoriamo 7 ore al giorno senza straordinario perché in relazione al quantitativo di pane prodotto per le ore normali sono più che sufficienti. Non iniziamo mai la lavorazione prima delle 4 del mattino. In media percepisco 1.700 lire al giorno, più gli assegni familiari.

In considerazione del fatto che l'orario di lavoro mi lascia un discreto numero di ore libere, ho la possibilità di svolgere un'altra attività come meccanico; guadagno circa 15.000 lire al mese.

Uno dei miei compagni di lavoro è aiuto informatore e la sera si reca al panificio per preparare i lieviti: per tale lavoro viene compensato con 120 lire in più ».

NEGOZIO DI ARREDAMENTO.

Il proprietario del negozio ritiene di corrispondere al personale più di quanto sia stabilito dal contratto.

Dal colloquio con i dipendenti della stessa ditta:

Capo reparto vendite

« Oltre allo stipendio c'è la « contingenza volontaria » che viene corrisposta a circa il 50% del personale e figura sulla busta-paga (e quindi vale anche agli effetti della liquidazione), la cui misura è rimessa alla discrezione del direttore. Ho gli scatti triennali sulla paga. Nell'azienda si hanno tutti i diritti che si possono avere; in più c'è il premio che, pur essendo poco, aiuta ad andare avanti (contingenza volontaria) ».

Fattorino

« Ricevo "fuori busta" 5.000 lire al mese, come tutti gli altri fattorini ».

Come si è potuto parzialmente constatare anche dalle surripertate dichiarazioni il controllo del rispetto dei minimi contrattuali non è facilitato né dal grado di sindacalizzazione né dal grado di conoscenza dei contratti dei lavoratori del commercio.

Si riportano alcune tipiche dichiarazioni:

DROGHERIA.

Il proprietario della drogheria dichiara di corrispondere le retribuzioni stabilite dai contratti più qualche erogazione in natura, e qualche aiuto economico per necessità familiare dei dipendenti.

Dal colloquio con i dipendenti della stessa drogheria:

Aiuto banconiere

Domanda: « Viene retribuito regolarmente ? ».

Risposta: « Ritengo che la mia paga sia giusta; non conosco però il contratto di lavoro, ritengo invece non giusta la mia qualifica. Svolgo una mezz'ora, un'ora di straordinario al giorno che non mi viene retribuita. La mia qualifica sarebbe quella di banconiere. Non

sono certo che mi vengano concessi gli scatti di anzianità. Usufruisco di piccoli vantaggi di carattere economico con merci in natura (come ad esempio un etto di caffè) ».

Banconiere

« Sono nella ditta da 30 anni. (Esibisce un foglio paga dal quale risulta che la retribuzione è inferiore a quella prevista dal contratto di lavoro, mancano anche gli scatti triennali). Non conosco il contratto di lavoro e non sono iscritto a nessun sindacato ».

Torrefattore

« Sono nella ditta da 5 anni. Ritengo che la paga sia giusta. (Dal controllo effettuato dalla Commissione sul foglio-paga risulta che mancano gli scatti triennali e che la paga non è giusta) ».

NEGOZIO DI CALZATURE.

Commessa

« Sono nella ditta da 5 anni. Non essendomi mai interessata a questioni sindacali non so neppure che esiste un contratto di lavoro per la categoria a cui appartengo ».

Commesso

« Non conosco molto bene il contratto di lavoro e non sono iscritto a nessun sindacato poiché, secondo il mio parere, la categoria è troppo frazionata e non si può concludere molto; è molto difficile, dato il nostro orario, poter frequentare le riunioni e le assemblee del sindacato ».

NEGOZIO DI TESSUTI (in un Comune della provincia di Roma).

Commessa

« Sono nella ditta da 6 anni. Prendo 23.000 al mese ma non so se la mia paga corrisponda alle tariffe previste dal contratto. Qualche volta faccio dello straordinario ». (La Commissione rileva che lo stipendio è inferiore a quello contrattuale e che non viene rispettato il previsto trattamento di malattia).

Tra i fattori che determinano la variabilità del salario va rilevata la preoccupazione dei commercianti di assicurarsi la collaborazione dei dipendenti migliori o per preparazione professionale, come accade nella vendita di prodotti tecnici, o per tatto col pubblico, come nell'ab-

bigliamento, ecc. Il che determina livelli diversi nella stessa azienda commerciale tra personale a contatto col pubblico e personale interno.

Si riportano alcune tipiche dichiarazioni.

NEGOZIO DI PRODOTTI MECCANICI.

Dal colloquio con il proprietario:

« Il nostro è un ramo che richiede una specializzazione e quindi il trattamento è migliore appunto perché è difficile trovare personale specializzato ».

NEGOZIO DI OTTICA.

Dal colloquio con il direttore:

« I contratti di lavoro vengono applicati in pieno; oggi è economicamente più conveniente applicarli che non. Per i negozi applichiamo il contratto del commercio; mentre per i laboratori le tabelle sono quelle dei laboratori annessi alle aziende commerciali.

I nostri dipendenti addetti alle vendite nei negozi hanno, oltre allo stipendio, una percentuale sull'incasso del 2½%, che viene divisa in parti uguali. In questo gruppo vengono considerati anche 8 impiegati addetti all'amministrazione, che vengono a percepire 25.000 lire oltre lo stipendio.

Per dare un'idea del trattamento economico dei nostri dipendenti cito qualche cifra: un impiegato addetto alle vendite di articoli ottici, guadagna lire 90.000; un impiegato addetto all'amministrazione 75.000 lire; un impiegato addetto alle vendite di articoli fotografici 75.000, che però ora vogliono adeguare all'ottico perché deve conoscere una lingua straniera. Dette cifre non sono comprensive degli assegni familiari. In ogni negozio abbiamo una cassiera, che partecipa alla spartizione della percentuale.

Gli operai ottici non hanno il trattamento dei venditori di articoli ottici; vengono pagati 12.000 lire alla settimana. Il personale dei laboratori è pagato in misura diversa a seconda delle qualifiche; l'operatore sulle 14.000 lire settimanali, oltre ad un *tot* per cento per ogni lastra sviluppata, che si aggira sulle 7.000 lire a settimana. Detta percentuale viene corrisposta indipendentemente dal tempo impiegato e, quindi, per il lavoro eseguito fuori dell'orario normale, può considerarsi straordinario. Inoltre l'operatore, quando va in trasferta, prende una diaria di 4.000 lire.

I 5 addetti allo sviluppo e stampa percepiscono 7.000 lire a stampa che si dividono tra loro in parti uguali. Abbiamo poi i fattorini, che prendono 8.000 lire alla settimana ».

Dal colloquio con i lavoratori della stessa ditta, si rileva:

Ottico

« Sono impiegato di II categoria. Non conosco il contratto di lavoro. Mi fido della ditta che mi ha assicurato che la mia paga è quella sindacale. Sono da 10 anni nella ditta e mi trovo bene. Oltre alla retribuzione normale, il personale addetto alla vendita e parte degli impiegati usufruiscono di una provvigione, che non so però dire in base a quale percentuale venga calcolata. Comunque tale percentuale, divisa in parti uguali fra tutti i dipendenti, si aggira intorno alle 35.000 lire.

Non so quanto guadagna il personale che lavora nei laboratori. So solo che prende di meno e non gode della percentuale ».

Fattorino

« Sono nella ditta da due anni. (Esibisce una busta-paga dalla quale risulta che la paga non è aggiornata in base all'ultimo accordo sul conglobamento). Non partecipo alle percentuali né ho premi mensili. Non so dire se la mia paga corrisponde alle tabelle sindacali. Non sono iscritto a nessun sindacato ».

Le lamentele più ricorrenti, nei colloqui con altri lavoratori, riguardano, nelle medie e piccole aziende commerciali, l'assegnazione delle qualifiche, le retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali, la mancata retribuzione di ore straordinarie.

Dal colloquio con i dirigenti di aziende commerciali di Roma si rileva:

« Le grandi ditte commerciali sono poche e quelle a carattere nazionale poi sono pochissime, comunque in queste grandi ditte i contratti di lavoro e gli obblighi in genere verso i lavoratori vengono rispettati; i lavoratori sono trattati abbastanza bene nel limite delle possibilità, ma ciò non toglie che le condizioni salariali siano basse.

Le incognite per quel che riguarda il rispetto delle leggi e dei contratti di lavoro ci possono essere nella grande massa delle piccole aziende a carattere familiare ».

95. - Le retribuzioni negli alberghi e pubblici esercizi.

Per quanto riguarda gli alberghi e i pubblici esercizi la Commissione ha prescelto per le indagini dirette, per i ristoranti, la provincia di Milano, che ha il maggior numero di grandi ristoranti, e di Napoli per gli alberghi e pensioni, prescegliendo Sorrento che, come Comune non capoluogo di provincia a carattere turistico, ha il numero maggiore di alberghi e pensioni. In ambedue le province sono stati peraltro interrogati un certo numero di altri datori di lavoro e lavoratori degli alberghi e dei pubblici esercizi.

Le condizioni di lavoro dei dipendenti da alberghi, pensioni e locande sono state determinate attraverso vari contratti nazionali, il primo dei quali, nel dopoguerra, è stato stipulato il 14 settembre 1946, il secondo il 18 dicembre 1949, modificato con norme aggiuntive nell'agosto 1953 e nel novembre 1955. Nel giugno 1951 è stato stipulato un contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati d'albergo, modificato con norme aggiuntive nel 1953 e nel 1955.

Per quanto riguarda i pubblici esercizi esiste una distinta contrattazione per il gruppo dei ristoranti, trattorie, piccole pensioni e locande — contratti collettivi nazionali sono stati stipulati nel 1948 e nel 1954 — e per il gruppo dei caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e ogni altro esercizio simile per i quali contratti collettivi nazionali sono stati stipulati nel 1948 e nel 1954.

Sono poi rispettivamente del 1951 e del 1957 due accordi nazionali per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi. Negli alberghi la retribuzione dovuta al personale è costituita dal salario, dal vitto e alloggio, dalla percentuale di servizio sui conti dei clienti.

La determinazione del sistema e della misura della retribuzione è demandata — art. 28 del c.c. 18 dicembre 1949 — alle organizzazioni locali.

Circa il vitto, il contratto stabilisce che esso dovrà essere sano e corrispondente ad un'apposita tabella. Circa l'alloggio i locali relativi dovranno soddisfare « le esigenze di decoro e d'igiene ». Ove non vengano corrisposti « alloggio e vitto in natura » o l'uno dei due, al lavoratore competerà un'indennità sostitutiva.

Sempre negli alberghi, pensioni e locande la retribuzione dovuta agli impiegati è costituita dallo stipendio mensile, vitto e alloggio e percentuale nella misura di un quindicesimo della percentuale applicata sui conti dei clienti.

Prima di procedere alle indagini dirette, la Commissione ha ascoltato le Associazioni sindacali. In ordine alla *situazione contrattuale e retributiva* la *Federazione Italiana Lavoratori Albergo Mensa e Termali* (F.I.L.A.M.) (C.G.I.L.) ha osservato che « la dispersione degli alberghi, pensioni, caffè, bar, pasticcerie, ristoranti, trattorie e similari, in migliaia di aziende, il fatto che i contratti nazionali fissano soltanto gli aspetti normativi devolvendo la parte salariale alle province, il diretto contatto tra il datore di lavoro ed i lavoratori, accentuano gli aspetti paternalistici ed autoritari del rapporto di lavoro, portano a favorire le violazioni contrattuali, evitabili solo là dove il sindacato è molto forte, condizione che non si verifica, in questo settore, per molte province italiane.

Le province che hanno provveduto alla stipula degli accordi integrativi economici sono 63. Delle 63 province solo 7 hanno stipulato tali accordi nel '55, 15 nel '56 e 3 nel 1957. Ne risulta che in ben 45 province, i salari sono fermi da oltre due anni negli alberghi.

Nel settore alberghiero i lavoratori hanno ottenuto, nelle province più progredite e dove l'organizzazione è più forte, che il trattamento salariale (comprendente il salario vero e proprio, il trattamento vittuario e la percentuale di servizio) non sia inferiore ad un determinato livello, il cosiddetto minimo garantito ».

Il « minimo garantito » dovrebbe costituire il compenso dei periodi di bassa ricettività. Avviene — secondo la F.I.L.A.M. — in molti casi, che esso venga corrisposto senza maggiorazioni anche nei periodi di alta frequenza della clientela.

Ciò non avviene, o avviene meno, nelle province dove esiste una grande forza sindacale e dove, quindi, è possibile il controllo della percentuale. Tale controllo assume così, anche in questi casi, la chiave di volta per mettere fine agli abusi amministrativi.

Nel *settore dei pubblici esercizi* — prosegue la FILAM — la retribuzione del personale avviene nei modi seguenti.

Il personale tavoleggiante (che comprende tutti i camerieri) è retribuito con la percentuale di servizio versata dal cliente, conteggiata in aggiunta al costo della merce servita, e senza alcuna garanzia di un minimo di retribuzione.

Il personale interno (baristi, pasticceri, gelatieri, inservienti, cuochi, personale di cucina, ecc.) è pagato direttamente dal datore di lavoro con una retribuzione formata da una paga base, da fissarsi localmente e dall'indennità di contingenza.

Notevoli sono le differenze di retribuzione tra province degli stessi raggruppamenti regionali, e fra uomini e donne aventi la medesima qualifica. Inoltre si prospetta il distacco tra il trattamento salariale del centro e nord d'Italia e il meridione e le isole.

Soprattutto nel meridione numerose aziende, con il pretesto di non appartenere alle organizzazioni sindacali di categoria, cercano di evadere i contratti nazionali e, ove esistono, gli integrativi salariali locali.

96. - L'indagine sulle retribuzioni negli alberghi.

A Milano i sindacati dei lavoratori rilevano che in generale i livelli contrattuali — considerati, peraltro, eccessivamente bassi — sono rispettati, che le aziende hanno una certa riluttanza all'impegno contrattuale e segnalano difficoltà di controllo delle percentuali sugli incassi.

Dopo il colloquio con le organizzazioni sindacali la Delegazione ha proceduto all'interrogatorio di alcuni lavoratori in un albergo della città.

Per quanto riguarda i livelli delle retribuzioni risulta: cameriera 20.000 mensili, facchino 24.000, cameriere 45.000, tutto compreso.

Circa il controllo delle percentuali di servizio un lavoratore osserva:

« Noi facciamo 11 ore di lavoro circa. Siccome abbiamo la percentuale non abbiamo orario. Il maître fa il controllo delle percentuali, ma non è mai un controllo diretto. La nostra percentuale rimane staccata da quella degli altri, non siamo quasi capaci di controllare il punteggio. Chi cerca di effettuare il controllo delle percentuali viene licenziato entro breve tempo ».

Dopo Milano l'inchiesta per il settore alberghiero ha toccato la provincia di Napoli e più precisamente la zona di Sorrento.

Alcuni rappresentanti sindacali di lavoratori dichiarano che, salvo un albergo, tutti gli altri non si attengono alle disposizioni dei contratti collettivi, sia nazionali sia integrativi degli alberghieri. Infatti non si corrispondono né ferie né gratifica natalizia, né lavoro straordinario, ed anzi molti alberghi usano il sistema del punteggio per qualche mese dell'anno.

Molte discussioni suscita il problema del vitto ed alloggio dei dipendenti. È stato chiesto che il dipendente, che per ragioni personali

non può usufruire del vitto ed alloggio, abbia ad avere un'indennità sostitutiva in aggiunta allo stipendio.

È inoltre molto difficile che il personale sia in grado di controllare l'esattezza del valore del punto stabilito dai dirigenti.

Nell'albergo visitato, dal colloquio con il personale dipendente risulta fra l'altro:

1° Lavoratore

« Il contratto alberghiero viene applicato nei miei riguardi ed anche nei riguardi degli altri lavoratori.

Come retribuzione si usa il metodo del punteggio di cui al contratto collettivo, ed abbiamo il minimo garantito di L. 25.000 mensili, salvo il conguaglio derivante dal punteggio in uso, che è di 14 per il portiere, 12 per il secondo portiere, 11 per il portiere di notte ed il conduttore. La direzione, soltanto per un certo periodo, affiggeva nell'albo i dati degli introiti con le relative detrazioni, per cui il personale poteva controllare il valore del punteggio spettante a ciascuno, ma ora, purtroppo, non vi sono più le comunicazioni affisse all'albo. Però possiamo ugualmente fare il controllo indiretto, confrontando quanto viene percepito dai nostri colleghi degli altri 2 o 3 alberghi locali, e notiamo, infatti, che non vi è differenza di trattamento ».

2° Lavoratore (maître d'hotel)

« Nei miei riguardi viene applicato il contratto collettivo di lavoro. Per il controllo del valore del punteggio ho la possibilità di vedere tutti i libri. Comunque, essendo da qualche mese qui a Sorrento, non ho avuto necessità di farlo.

Io, come maître d'hotel, ho 16 punti, il 2° maître 14 punti. Il mese scorso il valore del punteggio fu di L. 3.300 per punto.

Ogni anno per un mese stiamo senza lavoro per cui veniamo liquidati. Nella liquidazione viene conteggiato anche l'ammontare delle ferie non godute, che si aggira dalle 30 alle 70 mila lire, e ciò in vista di uno speciale lavoro che tutti fanno nel ristorante, il lavoro delle terrazze ».

3° Lavoratore

« Il trattamento che ho dal padrone dell'albergo è ottimo ».

4° Lavoratore

« Il padrone mi tratta benissimo. Oltre tutte le nostre spettanze, il padrone ci corrisponde anche un premio chiamato "terrazza" ».

Questo premio lo abbiamo perché quattro volte al giorno apparecchiamo e sparcchiamo tavoli da detta terrazza ».

5° *Lavoratore*

« Lo stipendio viene pagato sempre puntualmente e tutte le nostre spettanze ci vengono corrisposte, mentre negli altri alberghi alle volte anche il pagamento dello stipendio viene rimandato ».

97. - L'indagine sulle retribuzioni nei pubblici esercizi.

Per i pubblici esercizi si è proceduto, come già accennato, ad una visita ad un grande ristorante a Milano e si sono svolti interrogatori di datori di lavoro e lavoratori di Milano e Napoli.

Nel complesso sono emerse dai colloqui le seguenti indicazioni sulle retribuzioni:

In un grande ristorante cittadino, un lavoratore (cameriere) afferma:

« Noi abbiamo una percentuale del 13% sulle consumazioni e ci danno uno stipendio indicativo per pagare i contributi.

Questo stipendio, però, è solo la base che serve al datore di lavoro per considerare la cifra dei contributi e non ci viene effettivamente corrisposto. Noi lavoriamo solo a percentuale. Facciamo un *bordereau* giornaliero in base agli scontrini incassati e poi facciamo il conteggio dei punti. Se con le percentuali non raggiungiamo la cifra base ce la integrano. Non c'è una garanzia minima.

Tutto quello che si prende, comprese le mance, si divide. Questa estate abbiamo anche faticato a raggiungere le cifre di 20 mila mensili. Anche il capo servizio ha il proprio punteggio (14 punti). Noi abbiamo 10 punti e i "comis" 5. Le mance vengono divise con lo stesso punteggio, oppure tutti in parti uguali, basta mettersi d'accordo. Solo il personale di sala e quello dei servizi interni ha lo stipendio fisso perciò non ha nessun diritto verso di noi. Solo negli alberghi c'è il punteggio per tutti, anche per il giardiniere. Però negli alberghi il *bordereau* è più difficile da controllare. Io ho fatto il capo servizio e ne so qualche cosa.

Dicono che il cameriere abbia una buona paga. In certi mesi si può percepire una buona percentuale ma vi sono anche dei mesi in cui si percepisce poco. Le mance aiutano molto. Dovrebbero riuscire a stabilire un minimo di stipendio per garantire i mesi di morta stagione ».

Il proprietario di un ristorante di Napoli afferma:

« Il cuoco ha una paga di lire 3.500 al giorno netta, oltre gli assegni familiari. Noi li assumiamo a tempo indeterminato, ma purtroppo sono proprio i cuochi che si dimettono quando trovano da guadagnare di più.

Per la categoria dei camerieri, invece, si nota esuberanza di offerta di lavoro; anzi si può dire che vi sono molti camerieri disoccupati.

I camerieri hanno per contratto una paga a percentuale, calcolata con un punteggio che varia a seconda della qualifica. In generale i camerieri dei miei ristoranti guadagnano dalle 3 alle 4 mila lire al giorno oltre gli assegni familiari.

I baristi vengono retribuiti con paga fissa (stipendio mensile). Abbiamo per questi un contratto molto vantaggioso: si garantisce una giornata di 800 lire, oltre la ripartizione delle mance che sono fortissime. Infatti per le sole mance i camerieri si dividono come minimo 2.000 lire al giorno per ciascuno ».

Un lavoratore (barista) dello stesso ristorante di Napoli rileva:

« Guadagno circa L. 2.000 al giorno, esclusi però gli assegni familiari. La ditta paga secondo il contratto collettivo, mentre molti altri bar-ristoranti, a differenza della nostra ditta, non corrispondono nemmeno la paga minima di cui ai detti contratti collettivi ».

In un grande ristorante presso la Stazione, e il cui personale è composto di oltre 200 persone che si alternano a turno, viene rilevata la seguente situazione.

Circa le retribuzioni la Direzione del ristorante dichiara:

« Gli stipendi sono abbastanza buoni. I cuochi vengono pagati mensilmente. Se sono bravi passano al maggior offerente. Essi scappano via tutti, quando c'è la stagione; bisogna, allora, tenerli buoni. Poi è notorio che i capi cuochi hanno la piccola prebenda che è consentita dalla consuetudine, che ormai fa legge. Un capo cuoco ci viene a costare dalle 90 mila lire alle 110 mila mensili. Solo ora notiamo la difficoltà della deficienza di capi cuochi per dare l'impronta al ristorante. Per i camerieri è diverso. Hanno il loro punteggio e si dividono la percentuale. Si tenta di stabilire un orario, ma proprio al momento buono entrano i clienti e come si fa? ».

Dai colloqui con i singoli lavoratori emerge una marcata differenza di trattamento tra il personale interno ed il personale addetto al pubblico. Il personale interno lamenta l'intenso ritmo di lavoro, la

insufficienza delle retribuzioni, la molteplicità di mansioni diverse affidate alla stessa persona. Il personale addetto al pubblico ha un trattamento differenziato.

I camerieri di ristorante dividono la percentuale di servizio. Non emergono lagnanze, per quanto riguarda il controllo, sull'esatta ripartizione di esse.

Le cassiere percepiscono circa 40.000 lire al mese. Un impiegato di III categoria addetto alla dispensa 24.000 lire.

Un *barista* dichiara: « Sono terzo barista esterno. La paga corrisponde alla mia qualifica. Non abbiamo percentuale, abbiamo solo le mance da distribuire ».

Gli addetti ai chioschi nell'interno della Stazione sono retribuiti con una percentuale del 4% sugli incassi. Si tratta di una gestione a parte, distinta dai bar centrali. Agli addetti ai chioschi viene peraltro assicurato un compenso fisso che si aggira sulle 35 mila lire mensili, anche se l'ammontare della percentuale realizzata nel mese non raggiunge tale cifra, più una gratifica natalizia. Invece i carrellisti sono retribuiti solo con la percentuale dell'8,4%. La media, fra estate ed inverno, del guadagno degli addetti ai chioschi si aggira sulle 36-37 mila lire. I carrellisti raggiungono le 75-80 mila lire mensili.

Passando ad altro tipo di pubblici esercizi è stata visitata una *gelateria*. La direzione dichiara che, mentre i baristi hanno una paga fissa, i camerieri sono pagati con percentuale del 17% sulle consumazioni. Dal colloquio con i singoli lavoratori si rileva che un barista percepisce sulle 40.000 lire mensili.

Sempre nel campo dei pubblici esercizi vengono visitate due aziende di vendita di dolci.

Dal colloquio con la direzione aziendale della prima ditta si rileva che i lavoratori sono retribuiti con paga base e straordinari perché le mance sono vietate e sostituite da apposita erogazione dell'azienda. Vengono corrisposti premi per Pasqua e Natale.

Dal colloquio con i singoli lavoratori della stessa ditta emergono lagnanze per gli orari, festività non pagate, trattamento di gravidanza, divise e trattamento per rottura di stoviglie.

Una commessa prende 35.000 lire, un fattorino 39.000.

Nella seconda azienda dello stesso tipo, dal colloquio con la direzione aziendale, si deduce che essa occupa circa 700 unità.

Si applicano il contratto nazionale di lavoro dei pubblici esercizi ed un contratto economico provinciale.

Sugli incassi viene calcolata, a favore del personale, una percentuale dello 0,90%. La media mensile per il personale si aggira sulle 10-12.000 lire, in aggiunta allo stipendio.

Il personale che lavora all'interno (preparazione torte, confezioni regali, ecc.) fruisce dello 0,60% sull'importo degli incassi. Il direttore ed il vice-direttore hanno una gratifica commisurata all'importanza del negozio ed agli incassi che si fanno. Generalmente un direttore di grande negozio, che ha la piena responsabilità del negozio in patrimonio e dipendenti, può arrivare alle 300.000 lire al mese. Il valore del negozio può essere calcolato in due miliardi; il personale dipendente è di 130 unità.

I baristi non possono percepire mance e sono compensati con un punteggio variabile a seconda del grado. Hanno inoltre un premio di assiduità ed un'indennità di 3.500 lire al mese per il vestiario (giacca bianca). I camerieri devono provvedere al loro vestiario. Un cameriere del negozio guadagna fino a 100.000 lire al mese.

Dal colloquio con i singoli lavoratori della stessa ditta si rileva:

Commessa

« Abbiamo uno stipendio fisso e poi una percentuale sulle vendite e sugli scontrini fino allo 0,90% per i banconieri.

Abbiamo 19 mila lire fisse mensili più la contingenza e la percentuale. Io che parlo una lingua estera ho 4.000 lire di indennità al mese. Per chi non resta mai assente danno un premio di assiduità che si aggira sulle 1.000 lire al mese e al terzo mese di lavoro senza assenze danno 2.000 lire. Il negozio fa una buona percentuale, ma siamo in molti adesso a dividerla. Se siamo in poche banconiere prendiamo di più. L'anno scorso ho percepito anche 15-17 mila lire al mese. Quest'anno siamo scese a 12-10 e anche 8 mila lire ».

Cameriere

« Quando andiamo fuori abbiamo una percentuale che varia secondo il servizio. Per tre ore abbiamo un premio di 500 lire, oltre le tre ore abbiamo 3.000 lire e se andiamo fuori sede abbiamo 3.900 lire.

Al negozio abbiamo le percentuali. Abbiamo due capi servizio che percepiscono 11 e 12 punti mentre noi ne percepiamo 10. Possiamo fare il controllo delle percentuali se vogliamo.

Per il vestiario non ci danno nessuna indennità. Dobbiamo tenere in ordine i nostri abiti, ed in particolare le giacche bianche

che d'estate si sporcano facilmente. Un frack può durare in media tre anni e non di più per chi l'adopera giornalmente. Costa 50-60 mila lire. La ditta ci rimborsa 3.000 lire per le giacche bianche ».

Dagli altri interrogatori risulta qualche lamentela per gli addebiti conseguenti alle rotture di stoviglie.

98. - L'indagine sulle retribuzioni degli ausiliari del commercio.

Per quanto riguarda gli ausiliari del commercio la Commissione ha deciso di visitare i Mercati generali di Roma, dove ha avuto, fra l'altro per quanto riguarda le retribuzioni, colloqui con il vice Direttore dell'Annona, con i dirigenti dei Servizi dei Mercati generali di Roma, con i sindacati dei lavoratori, con la commissione interna dei Mercati generali, con i rappresentanti delle cooperative di lavoro del mattatoio, con singoli lavoratori.

Dal colloquio collegiale avuto con il vice Direttore dell'Annona ed i dirigenti dei Servizi dei Mercati generali di *Roma*, si rileva, in ordine alle cooperative di lavoratori che agiscono nell'ambito dei mercati:

« Le cooperative controllano direttamente le presenze dei lavoratori e l'amministrazione esercita il controllo con una medaglia di presenza che il lavoratore deve staccare per testimoniare la sua presenza; ma questo non è un mezzo sicuro di controllo. Infatti ci risulta che molti lavoratori hanno altre attività al di fuori del Mercato.

Si verifica che molti lavoratori diventano appaltatori di lavori assumendo dei lavoratori a paga fissa, chiamati comunemente "schia-vetti", ai quali la direzione non può che limitarsi a fare contravvenzioni perché non hanno il permesso di entrare nel Mercato. Il facchino patentato prende due ragazzi, li fa lavorare dando loro 7-800 lire e lui, che si è limitato a sorvegliarli, riscuote la tariffa. Questo avviene specie per i facchini anziani, che non hanno più la forza di caricare la merce ».

Il segretario del Sindacato dei lavoratori presso i Mercati generali di *Roma*, aderente alla C.G.I.L. rileva che « esistono per le varie categorie di lavoratori un'infinità di regolamenti e contratti di lavoro. Il salario di questi lavoratori non è fisso, né è garantito; si basa sul volume del lavoro, sul numero dei lavoratori che se lo ripartiscono e sulla misura della tariffa. Se entrano lavoratori in più di quelli previsti dall'organico, tutti guadagnano di meno.

Dato che il lavoro è stagionale, d'inverno c'è meno lavoro e d'estate di più. Quando si stabilisce il numero dei componenti l'organico si tiene conto del periodo di punta; quindi d'inverno c'è esuberanza di personale. Il guadagno non è così sempre uguale e la media annua si aggira sulle 1.200 lire al giorno ».

Secondo la commissione interna, invece, tale guadagno si aggirerebbe sulle 1.650 lire al giorno.

I modi di determinazione delle retribuzioni delle maestranze addette al mattatoio sono vari e molto complessi. A titolo di esempio si riportano alcune notizie fornite dai dirigenti del mattatoio di Roma:

« 1) *Boari*: attualmente in numero di 100, prestano la loro opera nel campo boario indistintamente per tutto il bestiame che vi viene introdotto. Per i *bovini* percepiscono, tramite il commissionario, dal proprietario dell'animale: *bovini adulti*: lire 1.200; lire 700 dal commerciante grossista che introduce direttamente; *vitelloni*: lire 1.200 dall'importatore o lire 700 dal commerciante grossista che introduce direttamente; *vitelli*: lire 1.200 dall'importatore o lire 560 dal commerciante che introduce direttamente. Inoltre sulla tariffa di macellazione hanno una quota parte di lire 200 per ciascun bovino adulto e vitellone e lire 180 per i vitelli, oltre una maggiorazione del 40%. Infine ritirano il crine, le morsette e le corde (valore lire 100 a capo).

Per i *suini* ricevono lire 500 a capo; una tangente di lire 500 in più per gli animali *spedati* che debbono portare al mattatoio su un carrettino. Ricevono anche lire 100 per la "toccatura" (daziamento e introduzione al mattatoio).

Hanno inoltre un compenso per la somministrazione di foraggio e per la lettiera.

Sulla tariffa di macellazione ricevono 250 lire a capo.

Per gli *equini* ricevono sulla tariffa di macellazione lire 510 per gli adulti e lire 435 per i piccoli.

2) *Macellatori*: sono complessivamente 205 unità delle quali 41 lavorano normalmente alla spellatura dei vitelli e dei vitelloni, nel settore carni importate (foranee).

Per la mattazione percepiscono:

Bovini: tramite Ufficio I. C. lire 1.800+40% per gli adulti e vitelloni; tramite Ufficio I. C. lire 1.350+40% per i vitelli, alla mano

lire 200 a capo dai commercianti grossisti di frattaglie. In natura: lombatello (Kg. 2 circa), esofago, pagliata, strisciata (Kg. 3 circa), corvattino del valore medio di lire 1.500.

N. B. il 40% di aumento sulla tariffa corrisposto alla mano.

Equini: tramite Ufficio I. C. lire 1.500 per cavalli e muli; tramite Ufficio I. C. lire 1.050 per asini; tramite Ufficio I. C. lire 700 per i piccoli. Minori sono i compensi di natura e alla mano. Vi è un compenso fisso di lire 420 a capo che sembra vada in gran parte ai macellatori (lire 200).

Suini: la lavorazione si limita esclusivamente alla pelatura del suino. Vi lavorano a turno tutte le maestranze del mattatoio (compresi gli addetti alla Compagnia Trasporti Carni: effettuandosi la macellazione dei suini il lunedì, mercoledì e il venerdì nel periodo stagionale (settembre-marzo). Non ricevono compensi in natura o alla mano. La tariffa di pelatura è di lire 460 a capo.

Per le operazioni nel settore carni foranee: tariffa: percentuale di 7. Sottomano: lire 300 a capo dagli importatori carni bovine; in natura: code, schienali, e pezzetti del valore di circa lire 500 ».

Dal colloquio collegiale avuto con i rappresentanti delle Cooperative di lavoro del mattatoio di *Roma* si rileva che:

« Il concetto che regola la ripartizione di questo denaro è quello di suddividerlo a seconda della specializzazione del lavoro, tenendo anche conto dell'organico della cooperativa. Ogni volta che c'è una variazione si riuniscono tutte le Cooperative per rivedere le quote di ripartizione.

Poi la cooperativa suddivide in parti uguali per coloro che non hanno una classifica di categoria.

Abbiamo qui due categorie stagionali, che nel periodo in cui non vi è lavoro si trovano letteralmente sul lastrico. È stato trovato il sistema di utilizzarle anche nei periodi morti.

Le varie cooperative non partecipano alle varie operazioni praticate sui suini perché i "norcini" richiedono soltanto la depilatura dei suini, perché le altre lavorazioni le fanno da sé; quindi abbiamo indirizzato tutta la categoria a svolgere soltanto questo lavoro di depilatura.

La media annuale di guadagno varia tra le 10 e le 12 mila lire settimanali secondo i periodi ».

Dal colloquio avuto con i lavoratori dei Mercati generali si rileva:

Pesatore della Cooperativa Unica

« Porto a casa il 60% del salario. Il rimanente 40% lo verso alla Cooperativa che provvede poi a ripartirlo fra tutti i soci ».

Pesatore della Cooperativa Romanitas

« Noi versiamo alla Cooperativa tutto il ricavato, che viene diviso fra tutti ogni giorno ».

Facchina libera patentata.

« Il mio lavoro consiste nel trasporto delle merci. Porto i colli sulla testa. Vengo pagata sul momento e riesco a guadagnare 5-600 lire al giorno ».

Facchino patentato

« Guadagno circa 1.500 lire al giorno d'estate e 700 lire d'inverno ».

99. - Considerazioni conclusive circa le retribuzioni nel settore del commercio.

Nel settore del commercio i contratti nazionali non fissano le retribuzioni, demandate alle organizzazioni locali. Molte organizzazioni provinciali, all'epoca dell'inchiesta, non hanno stipulato gli accordi integrativi lasciando così sprovvisti di tutela vasti gruppi di lavoratori. In altre i minimi salariali non erano stati aggiornati.

Dall'indagine diretta è risultato, per quanto riguarda le grandi aziende, una generale osservanza dei livelli minimi contrattuali e, spesso, il loro superamento anche con forme di cointeressenza, di provvigioni, di premi.

Nelle forme di partecipazione e di cointeressenza non sempre è dato, però, al lavoratore di poter controllare l'esatta applicazione delle norme. Nelle piccole aziende al contrario si registrano retribuzioni, talora inferiori ai minimi contrattuali, talora superiori.

La retribuzione è infatti integrata a volte con forme di cointeressenza, a volte con atti di liberalità del datore di lavoro. Sarebbe opportuno a questo proposito allargare la contrattazione a queste zone in cui la determinazione del salario è lasciata praticamente, nella maggior parte dei casi, all'unilaterale discrezionalità dell'imprenditore. Comunque lo scarso grado di sindacalizzazione della cate-

goria e la scarsa conoscenza da parte dei lavoratori delle norme che li tutelano possono costituire fattori di allargamento dell'area di inosservanza delle norme dei contratti collettivi.

Collegato al problema delle retribuzioni è quello dell'assegnazione delle qualifiche, sul quale argomento, peraltro, si rinvia all'apposita relazione della Commissione d'inchiesta.

Giustificate lagnanze vengono registrate in ordine alla indebita protrazione del già gravoso orario di lavoro agli straordinari non pagati.

Nel settore del commercio si verifica una relativa variabilità dei livelli salariali, in riferimento alle mansioni del personale — interni o a contatto col pubblico — alla sua preparazione professionale ed al comportamento nei confronti della clientela, alla capacità di trattare le vendite. Notevoli differenziazioni sono rilevabili, nei salari contrattuali così come in quelli di fatto, tra le retribuzioni maschili e femminili.

Anche nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi i contratti nazionali regolamentano la sola parte normativa. La trattazione della parte economica viene demandata alle organizzazioni provinciali e locali.

Molte organizzazioni provinciali non hanno provveduto, o hanno provveduto con grave ritardo, alla stipulazione degli accordi integrativi concernenti le retribuzioni. Nelle province in cui l'organizzazione è più forte i lavoratori hanno ottenuto un minimo garantito.

Come si è visto, una forma particolare di compenso di larga applicazione nel settore dell'ospitalità è rappresentata dalla percentuale di servizio. Essa, integrata con il salario, il vitto e l'alloggio, costituisce la retribuzione del personale di albergo, integrata con il salario ed il vitto quella del personale dei ristoranti, da sola od integrata con il salario, quella dei baristi e camerieri dei caffè, dei bar e, in genere, dei pubblici esercizi e ritrovi. Solitamente, quindi, essa costituisce un elemento integrativo della retribuzione, più raramente può costituire l'intera retribuzione.

Essa è determinata e proporzionata al valore degli affari conclusi o dei servizi forniti e quindi costituisce un mezzo per proporzionare la retribuzione all'intensità della prestazione, poiché aumenta o diminuisce in relazione al maggiore o minore giro d'affari dell'impresa.

La misura delle competenze derivanti dalla percentuale di servizio solo in modesta parte è influenzata dalle doti personali del pre-

statore di lavoro, ma è in prevalenza determinata dalle caratteristiche dell'azienda, come l'importanza e l'avviamento dell'esercizio, la qualità della clientela, il tipo dei servizi, ecc.

Il problema del controllo delle percentuali di servizio è particolarmente sentito e dai lavoratori e dalle loro organizzazioni.

La Commissione rileva la necessità che i lavoratori vengano effettivamente messi in grado di controllare in modo chiaro e preciso la distribuzione delle percentuali di servizio.

Giustificate lagnanze vengono avanzate in ordine al mancato pagamento del lavoro straordinario, della gratifica natalizia, al valore del vitto e dell'alloggio.

Nel settore dei pubblici esercizi molto sviluppate sono pure le forme di cointeressenza, specie per il personale a contatto col pubblico. Molte giustificate lamentele riguardano la mancata corresponsione del compenso per lavoro straordinario e festivo, per i rischi conseguenti alla rottura di stoviglie e l'assegnazione delle qualifiche.

Si registra anche qui una differenza di trattamento tra i lavoratori interni e quelli a contatto col pubblico. Per questi ultimi, essendo il guadagno collegato con l'affluenza della clientela, si ha una grande variabilità di livelli salariali a seconda dei periodi.

Il trattamento varia anche a seconda della qualificazione professionale. Il personale meglio preparato professionalmente gode di trattamenti a volte molto favorevoli; talune qualifiche, come quella di cuoco, godono trattamenti di favore.

Negli ausiliari del commercio, nella specie nel mattatoio comunale visitato, il sistema delle cooperative di lavoro si presta ad alcuni abusi nei confronti del personale assunto, in deroga alle norme, dagli stessi operatori, con corresponsione di retribuzioni inadeguate. Per gli stessi operatori il sistema — assai complesso, come si è visto dalla vasta esemplificazione riportata — di retribuzione basata sul volume del lavoro, sul numero dei lavoratori che se lo ripartiscono, sulla misura della tariffa, non garantisce un livello di retribuzione determinato e continuo. La divisione dei lavoratori in numerose cooperative, i contrasti nello svolgimento del lavoro, il sistema di corrispondere anche compensi in natura sono cause di mancata chiarezza nella determinazione delle spettanze e, spesso, di insoddisfazione nei riguardi delle retribuzioni di fatto che vengono a percepire le maestranze, oltretutto con sensibili differenze di trattamento tra l'una e l'altra cooperativa.

CAPITOLO XIV

LE RETRIBUZIONI

NEL SETTORE DEL CREDITO E DELLE ASSICURAZIONI

Sommario: 100. - *Le retribuzioni nel settore del credito.* 101. - *Le indagini dirette in un Istituto di credito di diritto pubblico.* 102. - *Le indagini dirette in alcune medie e piccole aziende locali* 103. - *La situazione retributiva nel settore delle Casse di Risparmio.* 104. - *Considerazioni conclusive sulle retribuzioni nel settore del credito.* 105. - *La situazione retributiva nel settore delle assicurazioni private.*

100. - Le retribuzioni nel settore del credito.

L'indagine nel settore del credito e delle assicurazioni è particolarmente indicativa della situazione delle retribuzioni nel campo dell'impiego privato.

Per quanto riguarda il settore del credito la Commissione ha scelto le unità campione con i seguenti criteri: una grande banca a carattere nazionale, una media a carattere provinciale ed una piccola a carattere locale, privata. Inoltre si è proceduto ad interrogatori di singoli datori di lavoro e lavoratori.

Sono state innanzitutto sentite le associazioni sindacali a carattere nazionale.

L'Associazione sindacale tra le aziende del credito, trattando delle fasi dello sviluppo della regolamentazione collettiva nell'ambito del settore osserva che, nel periodo immediatamente successivo alla fine della prima guerra mondiale, i rapporti tra le Banche e i propri collaboratori erano, in massima, disciplinati da regolamentazioni interne aziendali, applicate dai rispettivi Consigli d'Amministrazione, nei quali il vincolo giuridico delle parti trovava le proprie origini nell'accettazione individuale, espressa o tacita, delle disposizioni regolamentari da parte del lavoratore all'atto della sua assunzione.

Ha avuto perciò particolare rilievo l'approvazione, nel 1927, da parte delle organizzazioni sindacali delle aziende e di quelle dei lavoratori, della così detta « Convenzione nazionale bancaria », che era uno « schema » di regolamentazione collettiva, sulla cui base si sarebbe dovuto procedere in sede di stipulazione dei contratti collettivi di lavoro per il personale delle Banche aventi più di 20 dipendenti. Attraverso tale schema si mirava a disciplinare, in modo organico e completo, il rapporto di lavoro del personale bancario.

Dal 1927 si è pertanto iniziata e, via via sviluppata, l'azione diretta a regolamentare, azienda per azienda, sulla base della ricordata Convenzione bancaria, i rapporti tra le singole aziende ed i propri dipendenti.

Alla fine della seconda guerra mondiale, la regolamentazione del rapporto di lavoro del personale dipendente dalle aziende di credito poteva così configurarsi, per quanto attiene al campo d'applicazione dei contratti che si riferiscono alle aziende attualmente inquadrate nell'Assicredito:

a) *per gli impiegati, le impiegate ed i commessi* erano stati stipulati contratti collettivi per ciascuna azienda con *oltre 20 dipendenti*, nonché un contratto collettivo nazionale per il personale delle aziende *con meno di 20 dipendenti*. Nel 1942 venne stipulato un contratto unico anche per le tre Banche d'interesse nazionale (Banca Commerciale Italiana, Banco di Roma e Credito Italiano).

Per il trattamento economico la regolamentazione era sempre di carattere aziendale e quindi diversa da azienda ad azienda; per le aziende con meno di 20 dipendenti, tuttavia, esisteva, attraverso la stipulazione di contratti integrativi, una uniformità nell'ambito della stessa provincia;

b) *per i funzionari* era stato stipulato un contratto collettivo nazionale di lavoro per tutte le aziende. La regolamentazione « normativa » di tale categoria era pertanto identica presso tutte le aziende. Non così il trattamento economico che, essendo determinato attraverso una maggiorazione di aumento sulle retribuzioni in ciascuna azienda previste per il personale impiegatizio, risultava, conseguentemente, non uniforme;

c) *per il personale ausiliario* (operai, guardie notturne e personale di fatica) era stato stipulato un contratto collettivo nazionale di lavoro. La regolamentazione « normativa » di tale categoria era per-

tanto identica presso tutte le aziende; per il trattamento economico venivano stipulati contratti integrativi provinciali.

Per quanto concerne gli Istituti di credito di diritto pubblico, il rapporto di lavoro del personale dipendente (escluso il personale ausiliario per il quale valevano le norme del contratto collettivo) veniva disciplinato dai rispettivi regolamenti.

Dopo il 1944, l'iniziativa delle nuove organizzazioni sindacali dei lavoratori è stata decisamente rivolta ad ottenere la stipulazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro unico per il personale impiegatizio di tutte le aziende di credito.

Già con i primi accordi intervenuti nel 1945, diretti ad una revisione del trattamento economico, ma contenenti anche talune clausole di carattere normativo, la contrattazione si era sviluppata non su base aziendale, ma su un importante complesso di aziende. L'adesione agli accordi stessi, successivamente effettuata da altre aziende, determinava, per la stragrande maggioranza del personale bancario, un'assoluta uniformità nella misura del trattamento economico.

Tale uniformità veniva ribadita negli ulteriori accordi stipulati per la revisione del trattamento economico del personale.

Il 14 novembre 1949, poi, con la stipulazione del contratto collettivo (normativo ed economico) nazionale di lavoro per gli impiegati, le impiegate ed i commessi dipendenti dalle aziende « soci ordinari » dell'Assicredito, veniva assicurata quell'uniformità, nella regolamentazione del rapporto di lavoro, vivamente auspicata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Per giungere a tale risultato si sono dovute superare gravi difficoltà connesse alle profonde differenziazioni esistenti nella situazione contrattuale delle singole aziende.

Occorre anche aggiungere che il contratto collettivo del 14 novembre 1949, oltre ad avere regolato per la prima volta compiutamente i rapporti fra le aziende di credito ed i dipendenti, impiegati e commessi, ha presentato un particolare interesse perché per la prima volta si è disciplinata, in sede di contratto collettivo, sia pure a grandi linee, la materia del trattamento di previdenza, materia che in precedenza era considerata — quando lo era — da norme aziendali interne lasciate all'iniziativa ed alla discrezione dell'Amministrazione delle singole aziende.

A tale contratto fecero seguito altre stipulazioni contrattuali per la regolamentazione normativa delle altre categorie di personale, cioè dei dirigenti, dei funzionari e del personale ausiliario.

Con la stipulazione di tali contratti, tutte le categorie di personale dipendente dalle predette aziende ebbero pertanto assicurata la medesima disciplina del rapporto di lavoro, senza alcuna differenziazione tra azienda ed azienda.

In seguito sono stati conclusi altri accordi migliorativi del trattamento. Fra l'altro, nel dicembre 1950 veniva concluso un accordo diretto a disciplinare su nuove basi e con particolari criteri il sistema della scala mobile.

L'Associazione sindacale fra le aziende del credito osserva inoltre: « Premesso che non si dispone di dati completi e precisi sulla situazione contrattuale delle aziende non iscritte a questa Associazione, si fa tuttavia presente che tali aziende occupano soltanto il 5% circa del numero complessivo dei lavoratori del settore.

Risulta peraltro che quelle di maggiori dimensioni seguono ugualmente i contratti da noi stipulati. Per le residue è da sottolineare che si tratta di aziende di proporzioni più che modeste con scarsissimo numero di personale dipendente ».

La stessa Associazione precisa inoltre che quando parla di « aziende di credito » intende riferirsi a quelle aziende appartenenti alle categorie nelle quali vengono normalmente ad inquadrarsi i Soci ad essa iscritti e, più precisamente: Istituti di credito di diritto pubblico, Banche di interesse nazionale, Banche di credito ordinario e dei Banchieri privati, Banche popolari, Istituti finanziari e istituti di credito agrario e fondiario.

Restano, pertanto, escluse le Casse di Risparmio ed i Monti di Credito su Pegno, nonché le Casse Rurali, Agricole ed Artigiane che fanno capo ad altre organizzazioni sindacali.

L'Associazione sunnominata così continua: « Considerata sotto l'aspetto attuale, l'importanza delle varie categorie di Aziende sopra indicate si desume dal seguente specchio riflettente il numero delle Aziende iscritte a questa Associazione nonché quello del correlativo personale dipendente alla data del 31 dicembre 1956:

	<i>N. Aziende</i>	<i>N. Dipendenti</i>
a) Istituti di credito di diritto pubblico . . .	6	25.553
b) Banche di interesse nazionale	3	25.796
c) Banche di credito ordinario e banchieri . .	119	18.338
d) Banche popolari	107	9.520
e) Istituti finanziari	35	856
f) Istituti di credito agrario e fondiario . . .	6	346
<i>Totale</i>	<u>276</u>	<u>80.409</u>

Il numero complessivo del personale dipendente dalle aziende nostre associate può considerarsi all'incirca pari al 95% del numero complessivo dei lavoratori delle aziende di credito appartenenti alle sopra indicate categorie.

Occorre, anche, precisare che, sul terreno della contrattazione collettiva, le aziende nostre associate vengono distinte, a norma dello Statuto di quest'Associazione, in Soci ordinari (sono tali d'obbligo le aziende che occupano oltre 100 dipendenti) e Soci corrispondenti. Mentre i Soci ordinari sono impegnati in via permanente all'applicazione dei contratti o accordi stipulati dall'Associazione, tale obbligo non è necessariamente previsto per i Soci corrispondenti.

Il numero del personale dipendente da aziende aderenti come Soci ordinari rappresenta oltre il 93% del totale del personale dipendente da tutte le aziende nostre associate: è bene, peraltro, tenere presente che anche presso grandissima parte delle aziende « Soci corrispondenti » si è provveduto a fissare una regolamentazione talvolta riprodotte alla lettera quella prevista dai contratti nazionali per le aziende con più di 100 dipendenti, o quanto meno, ispirata ai criteri cui i contratti medesimi si informano ».

Sulla situazione contrattuale e retributiva dei lavoratori del credito osserva la *Federazione autonoma bancari* (F.A.B.I.): « Al settore credito fanno capo i lavoratori dipendenti da Istituti ed Aziende di Credito, comprese in essi: le Banche di interesse nazionale, le Banche di credito ordinario a regime privatistico o quasi privatistico (incluse le Popolari, le Cooperative, le Rurali, ecc.), le Casse di Risparmio, i Monti di credito su pegno e gli Istituti di credito di diritto pubblico: un complesso di oltre 100.000 lavoratori, inquadrati in oltre 500 complessi aziendali.

Di questi 500 complessi, circa 60 svolgono la loro azione in ambito regionale o interregionale o addirittura nazionale, avendo alle proprie dipendenze oltre gli otto decimi del globale dei lavoratori bancari italiani. Gli altri due decimi operano in oltre 450 Istituti ed Aziende di credito ad azione provinciale o locale e di essi la metà almeno in Aziende di credito di piccolissima mole con un numero di dipendenti composto di pochissime unità.

Questa configurazione generale della categoria presenta caratteristiche assai interessanti dal punto di vista dell'evoluzione contrattuale:

1) la concentrazione di una rilevantissima parte dei lavoratori bancari (oltre gli otto decimi, come si è detto) in un numero di Istituti

tuti ed Aziende relativamente modesto (non più di una sessantina): Istituti ed Aziende che sono pertanto da considerarsi grandissime (una decina circa con oltre 2.000 dipendenti), o grandi (una ventina circa con oltre 500 e fino a 2.000 dipendenti), o medie (una trentina circa con oltre 100 e fino a 500 dipendenti);

2) l'esistenza di una stragrande maggioranza numerica di piccole e piccolissime Aziende (oltre 450, come si è detto, con meno di 100 lavoratori ciascuna), che inquadrano alle loro dipendenze una parte modestissima del globale dei bancari italiani (appena i due decimi della categoria);

3) il fatto di una forte e sempre progrediente capillarizzazione dei servizi, che porta alla sussistenza in atto di una miriade di sportelli bancari (anche al nome di grandissimi e grandi Istituti ed Aziende di credito) in piccole e piccolissime piazze;

4) l'esistenza di personale del medesimo Istituto od Azienda di credito su piazze assai differenti sia come situazione geografico-ambientale, sia come importanza e come esigenze economico-sociali;

5) il fatto che gli Istituti ed Aziende del settore sono retti, nella massima parte (e comunque nella totalità per i complessi grandissimi, grandi e medi) non da singoli padroni, ma da amministrazioni collegiali, spesse volte di nomina statale;

6) il fatto della vigilanza che sugli Istituti ed Aziende del settore esercita la Banca d'Italia ».

Sul *trattamento economico* la F.A.B.I. osserva: « Quello ora in atto è frutto di un'aspra e rinnovata lotta sindacale, i cui ultimi e più recenti episodi si sono conclusi in modo relativamente soddisfacente, ma ancora con soluzioni transattive e di compromesso ben lontane dall'accontentare pienamente le legittime esigenze dei lavoratori bancari: si può infatti considerare che il trattamento economico vigente, pur essendo tra i migliori in atto in Italia per categorie impiegatizie, è ancora inferiore di almeno un 30% a quello che sarebbe necessario per far fronte alle esigenze medie per una vita decorosa e comunque degna di una categoria professionalmente e socialmente qualificata, quale è quella dei bancari; tale trattamento è senz'altro assai al di sotto delle effettive possibilità di erogazione delle Aziende e degli Istituti di credito, anche considerate con obbiettività e con cautela prudentiale ».

La F.A.B.I. segnala, inoltre, alcuni obiettivi dell'azione sindacale attinenti alle retribuzioni come *il graduale assorbimento delle differenze retributive* (tuttora, in parte, sussistenti) fra il personale delle grandi, delle medie e delle piccole piazze; *la parificazione retributiva fra il personale femminile ed il personale maschile, a parità di lavoro*: su questo problema, assai vivo ed attuale, si è potuto ottenere soltanto, finora, un avvio, assai imperfetto soltanto nei casi, eccezionali, di personale femminile rivestito del grado di « Capo ufficio » e di personale femminile adibito in via continuativa a mansioni di concetto di particolare importanza; *l'automaticità dei criteri di inquadramento nelle diverse categorie del personale impiegatizio e dei commessi*: problema estremamente importante, ancora completamente insoluto nel settore delle Casse di Risparmio ed in taluni Istituti di credito di diritto pubblico; già invece in stato di buona soluzione nelle Aziende facenti capo all'Assicredito.

La stessa F.A.B.I., nel tracciare un quadro generale della situazione retributiva e normativa della categoria, afferma che si può ripartire in quattro settori e così dichiara: « *a*) il primo comprende i lavoratori delle Aziende di credito iscritte all'Associazione sindacale fra le Aziende di credito (Assicredito) in qualità di « soci ordinari »; *b*) il secondo comprende il personale dipendente dagli Istituti di credito di diritto pubblico non iscritti all'Assicredito in qualità di « soci ordinari » e precisamente: il Banco di Napoli, il Banco di Sicilia e l'Istituto Bancario San Paolo di Torino; *c*) il terzo comprende i lavoratori dipendenti da Aziende di credito ordinario non iscritte all'Assicredito con qualifica di « soci ordinari »: si tratta, in genere, di tutte le Aziende di credito aventi meno di cento dipendenti ed anche di qualche (pochissimi casi) grossa Azienda di credito con numero di dipendenti superiore a cento (tra queste: l'Istituto Nazionale di Previdenza e Credito delle Comunicazioni e il Banco di Santo Spirito); *d*) il quarto comprende i lavoratori dipendenti dalle Casse di Risparmio e dai Monti di credito su Pegno di I categoria. Questi Istituti sono tutti iscritti all'Associazione Nazionale fra le Casse di Risparmio italiane (A.C.R.I.), ma hanno con quest'ultima un rapporto associativo *sui generis*, almeno dal punto di vista dell'impegno contrattuale; infatti, i contratti e gli accordi stipulati dall'A.C.R.I. vengono di volta in volta recepiti dai singoli Istituti associati con singole delibere (si deve peraltro rilevare che, da qualche anno a questa parte, la recezione dei contratti ed accordi nazionali A.C.R.I. è stata ed è pressoché totalitaria da parte delle Aziende associate).

Ciò premesso, la situazione retributiva e normativa della categoria si presenta regolata come in appresso:

1° settore (Aziende di credito « soci ordinari » dell'Assicredito): la regolamentazione è attuata nazionalmente (e senza accordi integrativi aziendali) dai seguenti atti contrattuali (... si citano tre contratti).

I tre contratti suddetti sono stati stipulati dall'Assicredito con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e ad essi sono automaticamente tenute tutte le Aziende iscritte all'Assicredito come « soci ordinari ».

I contratti suddetti concernono sia la parte normativa come la parte economica della regolamentazione del rapporto di lavoro. Quest'ultima tuttavia è stata successivamente integrata, sempre in sede nazionale, dagli accordi economici stipulati il 21 ottobre 1956, che hanno apportato aumenti retributivi per il biennio 1957-1958.

2° settore (Istituti di credito di diritto pubblico non iscritti all'Assicredito in qualità di « soci ordinari »): questi Istituti hanno in vigore, sia per la parte normativa come per la parte economica, regolamenti aziendali, che vengono previamente discussi da ognuno di essi con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma messi in vigore attraverso una delibera amministrativa (potere discrezionale d'imperio). I regolamenti economici riproducono sostanzialmente il trattamento retributivo sancito dai contratti nazionali del settore Assicredito; i regolamenti normativi sono invece un coordinamento, un adattamento (spesso con notevoli declassazioni, anche se compensate da clausole più favorevoli connesse col carattere pubblicistico degli Istituti, quali, ad esempio, quelle concernenti la stabilità d'impiego) della parte normativa dei contratti nazionali Assicredito alle particolari esigenze aziendali. I regolamenti economici corrispondono, invece, come decorrenza e come scadenza a quelli, già ricordati, del settore Assicredito.

3° settore (Aziende di credito ordinario non iscritte all'Assicredito con qualifica di « soci ordinari »): si tratta di Aziende che recepiscono aziendalmente, di volta in volta e con adattamenti peggiorativi (nella parte normativa e, in qualche caso, ma in minore misura, anche nella parte economica) i contratti e gli accordi nazionali del settore Assicredito.

Purtroppo tale recezione non avviene sempre con regolare atto contrattuale, anche se, in molti casi, si è riusciti a concludere contratti ed accordi veri e propri. Sono soprattutto le Aziende private, piccole

e piccolissime, quelle che più facilmente sfuggono alla trattativa, addivenendo, per così dire, in famiglia e senza l'intervento delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, ad intese coi loro dipendenti, quando non addirittura (e il caso è tutt'altro che infrequente) a delibere unilaterali, molte volte nemmeno organiche e complete, bensì stilate per la risoluzione dei casi singoli o di singoli punti della regolamentazione del rapporto.

Con le Aziende grandi e medie comprese in questo settore, si è di regola potuti pervenire a normali stipulazioni contrattuali. Non è stato invece possibile stipulare contratti ed accordi regolari con moltissime altre Aziende medie e piccole.

4° settore (Casse di Risparmio e Monti di credito su pegno di I categoria): come già si è detto, gli Istituti appartenenti a questo settore applicano i contratti ed accordi stipulati dall'A.C.R.I. in sede nazionale.

In base ai contratti, convenzioni ed accordi suddetti è in corso la stipulazione presso i singoli Istituti di contratti integrativi normativi aziendali (dal 1953 ad oggi se ne sono stipulati meno del 50% dell'intero blocco previsto); tali contratti integrativi debbono regolare alcuni argomenti specificatamente demandati alla sede aziendale dai contratti nazionali (ad esempio: organici, classificazione filiali, ecc.).

In tutto il settore, con accordi integrativi aziendali, è stato sancito un trattamento economico di regola (salve pochissime eccezioni) pari o superiore a quello del settore Assicredito. Si deve rilevare che la contrattazione integrativa aziendale appare molto difficoltosa, in quanto si tende, quasi ovunque, ad eludere o a rimandare *sine die* le conclusioni relative ».

Circa l'osservanza dei contratti collettivi nel settore del credito, le associazioni sindacali dei lavoratori lamentano soprattutto, per quanto riguarda la retribuzione, inconvenienti concernenti l'assegnazione delle qualifiche, promozioni, scatti e premi di anzianità.

101. - Le indagini dirette in un Istituto di credito di diritto pubblico.

Come si è ricordato in precedenza, la Commissione ha scelto come unità campione una grande banca a carattere nazionale, una media a carattere provinciale ed una piccola, a carattere locale, privata.

Inoltre essa ha proceduto ad interrogatori di singoli datori di lavoro e lavoratori.

Un Istituto di credito di diritto pubblico e alcune medie e piccole aziende locali sono state visitate in una provincia dell'*Italia Meridionale*.

Ecco per quanto riguarda le retribuzioni, la situazione rilevata nell'Istituto di credito di diritto pubblico.

Dal colloquio con la direzione risulta:

« Oltre alla 13^a e 14^a mensilità, dall'Istituto viene concessa una gratifica cosiddetta di rendimento che non è determinata in relazione allo stipendio, ma in relazione ai meriti di ciascuno.

Per gli ausiliari non è in vigore il regolamento dell'Istituto, in quantoché per essi viene applicato il contratto collettivo di lavoro ».

Dal colloquio avuto con la commissione interna dell'Istituto:

« Per il trattamento economico superiamo i minimi tabellari di cui al contratto. Oltre gli stipendi stabiliti, l'Istituto corrisponde la gratifica natalizia pari ad una mensilità ed un premio di bilancio pari a 2 mensilità per impiegati e subalterni e a 3 mensilità per il personale direttivo ed un premio di rendimento in misura non proporzionale allo stipendio per cui per il personale impiegatizio è scarso mentre per i dirigenti è fortissimo.

Questo premio una volta si concedeva soltanto a coloro che non avevano lunghi periodi di malattia durante l'anno, ma la commissione interna è riuscita a spuntare che tutti devono averlo, se pure con detrazione di dodicesimi a seconda della durata della malattia.

Per il settore meccanografico vi è la stessa indennità speciale (15.000 lire ogni sei mesi) attribuita a coloro che sono addetti alle macchine contabili ».

Dal colloquio avuto con alcuni dipendenti dell'Istituto di credito di diritto pubblico.

Addetto alle macchine contabili

« Io sono scapolo e nell'Istituto gli scapoli stanno male perché il mio stipendio è misero: 50.000 lire al mese, che sono appena sufficienti per pagare il fitto di casa, i mezzi di trasporto e le sigarette ».

Addetto all'Ufficio estero

« Sono in Banco da 10 anni. Conosco tre lingue ed ho una laurea. Ho moglie e figli, ma percepisco soltanto 75.000 lire mensili ».

Impiegato

« Il Banco ha l'abitudine di corrispondere il minimo della paga. Io svolgo mansioni di I categoria, ma queste mansioni non mi vengono riconosciute. La retribuzione che percepisce l'impiegato è misera di fronte a quella che percepiscono i funzionari ed i dirigenti.

Anche la gratifica ed il premio di rendimento che riceviamo sono esageratamente diversi da quello che hanno i funzionari ed i dirigenti.

In ogni caso desidero richiamare l'attenzione di codesta Commissione sulle mansioni che non vengono riconosciute, sulle retribuzioni che sono insufficienti ».

Impiegato

« Il premio di rendimento l'ho avuto nella massima misura.

La gratifica di bilancio viene corrisposta nella misura di due stipendi. Poi esiste un piccolo premio di rendimento per chi ha reso di più durante l'anno ».

Funzionario

« Il personale del Banco non è trattato bene. Per le promozioni va avanti solo chi è veramente raccomandato, in modo che si vede che i più meritevoli restano indietro ed i nuovi vanno avanti col grado ».

102. - Le indagini dirette in alcune medie e piccole aziende locali.

Dopo il grande istituto di credito di diritto pubblico vengono interrogati datori di lavoro e lavoratori di medie e piccole banche. Si riportano alcune dichiarazioni particolarmente indicative agli effetti delle retribuzioni.

Dal colloquio avuto con la *direzione* di una Banca a *carattere provinciale*.

« La Banca aderisce all'Assicredito per la materia economica e non per quella sindacale. Non applica, infatti, il contratto collettivo, ma il trattamento economico particolare per i propri dipendenti venne concordato con lo stesso personale. Gli stipendi vanno da un minimo di lire 60 mila ad un massimo di 130 mila mensili. Vi sono tre funzionari, gli altri sono tutti impiegati ad eccezione dei dirigenti che sono a contratti speciali. Tra il personale non vi è nessun laureato. Per quanto riguarda la parte normativa ci atteniamo invece ai con-

tratti collettivi. Diamo infatti ai dipendenti 13 stipendi all'anno ed ai funzionari 15. Tutti godono delle ferie così come stabilito nella categoria dei bancari. La Banca corrisponde al personale, in occasione del ferragosto, un emolumento che varia a seconda della qualifica ».

Dai colloqui con i lavoratori della stessa banca si rileva che questi — pur auspicando l'estensione del contratto nazionale anche alla loro azienda — non hanno particolari rilievi da muovere ad essa, anche perché « per qualunque aumento la Direzione viene incontro ».

In una seconda banca, pure a carattere locale, la direzione afferma:

« La Banca aderisce all'Assicredito per la materia economica ma non per quella sindacale.

Il trattamento dei nostri dipendenti però è all'incirca simile a quello previsto dai contratti collettivi applicati dalle aziende maggiori. Vi è una differenza in meno del 5 o 6%.

Per la parte normativa, in alcuni casi facciamo condizioni migliori, e per qualche caso leggermente inferiori.

In occasione del ferragosto viene corrisposto un premio al personale che è all'incirca una mezza mensilità. È solo per evitare che questo premio venga considerato come un emolumento fisso, che varia di anno in anno oscillando di mille lire in più o in meno della mezza mensilità ».

Dai colloqui avuti con i lavoratori risultano lagnanze per il trattamento di minor favore ricevuto rispetto alle grandi aziende del settore ma non si formulano rilievi particolari nei confronti del trattamento usato dalla banca anche perché « la direzione viene sempre incontro al personale per ogni esigenza ».

In una terza banca, Istituto speciale di credito a carattere nazionale, la direzione afferma:

« L'Istituto non è associato all'Assicredito. Per quanto riguarda il trattamento economico degli impiegati, questo è analogo a quello praticato dall'Assicredito ai sensi della convenzione nazionale bancaria.

Per quanto invece riguarda i funzionari, il loro trattamento economico è superiore ed è quello stabilito dal contratto nazionale per i funzionari di Banca, a differenza di altre competenze speciali che risultano inferiori a quelle godute dagli altri bancari.

Per la parte normativa viene applicato il contratto nazionale. Non vi sono mense aziendali né godiamo di una indennità sostitutiva.

Le promozioni vengono fatte per merito su proposte della Direzione locale ».

Dai colloqui con i lavoratori non emergono rilievi salvo che per la *manca*za di carriera.

In una quarta azienda di credito (Banca Popolare) i dirigenti dichiarano:

« Abbiamo un contratto aziendale di lavoro modellato su quello nazionale con qualche differenza in meno. Il trattamento economico che viene corrisposto al personale dipendente va dalle 52 alle 90 mila lire mensili, oltre agli assegni familiari ed altre indennità di funzioni. Per le ferie ed altro ci uniformiamo a tutti gli altri istituti di credito. In cinque anni abbiamo ritoccate le tabelle diverse volte ».

Dai colloqui con i lavoratori si rilevano lagnanze per la mancata estensione ad essi del contratto nazionale, il che comporterebbe una differenza di circa il dieci per cento in meno rispetto ai colleghi delle altre banche.

Questa, per tratti sommari, la situazione delle retribuzioni dei lavoratori del credito nel quadro territoriale di una provincia.

Nelle altre province dell'*Italia Centrale* e *Settentrionale* sono emerse le seguenti situazioni.

Ecco la situazione rilevata dal colloquio con i singoli dipendenti di una Banca privata dell'*Italia Centrale*:

Capo Ufficio

Domanda: « In questa Banca esiste un contratto di lavoro? ».

Risposta: « No, non esiste un contratto ».

Domanda: « Com'è la vostra situazione retributiva rispetto a quella dei colleghi che hanno un contratto? ».

Risposta: « È molto diversa; purtroppo siamo lontani dalla situazione normale delle altre Banche ».

Cassiere

« Qui l'Azienda non è associata all'Assicredito, perciò non è tenuta al rispetto del contratto. Il trattamento che noi riceviamo è molto lontano da quello delle altre Banche! ».

Impiegato d'ordine

Domanda: « Come si trova in linea generale? ».

Risposta: « Bene; l'unica cosa è lo stipendio insufficiente. Il nostro trattamento è molto differente da quelli degli altri bancari ».

Domanda: « Per esempio, un suo collega che fa il suo stesso lavoro in un'altra Banca, guadagna di più? ».

Risposta: « Sì: ho calcolato che guadagna circa 15.000 lire di più ».

In una Banca a carattere provinciale dell'*Italia Settentrionale* viene segnalata la seguente situazione:

« Il personale della Banca con sede in città ed agenzie in varie località della provincia, in tutto circa 80 dipendenti, non è regolamentato da alcun contratto normativo né retributivo, perché l'azienda non ha mai risposto ai ripetuti inviti delle organizzazioni sindacali di procedere alla stipula di opportuni accordi aziendali in quanto la Banca stessa, come già riferito, non è aderente all'Assicredito e quindi non è tenuta ad applicare i contratti da essa stipulati, debesi però far presente che di fatto applica al proprio personale i contratti e gli accordi nazionali, parte normativa e retributiva, vigenti per il settore credito ».

103. - La situazione retributiva nel settore delle Casse di Risparmio.

Un cenno a parte meritano, per le diverse caratteristiche ed il diverso inquadramento, le Casse di Risparmio, i Monti di credito su pegno di prima categoria e gli enti equiparati.

L'Associazione fra le Casse di Risparmio italiane rileva: « le Casse di Risparmio, i Monti di credito su pegno di I categoria e gli Enti equiparati, oggi esistenti in Italia nel complessivo numero di 92, di cui 80 Casse di Risparmio, 10 Monti di credito su pegno di I categoria e 2 Enti equiparati (Istituto di credito delle Casse di Risparmio italiane — Italcasse; Istituto Federale delle Casse di Risparmio delle Vcnezie — Federalcasse), costituiscono una categoria a sé stante nel più vasto settore del Credito, con natura e caratteristiche proprie nettamente differenziate da quelle delle altre categorie di aziende che compongono il settore.

I predetti Istituti sono tutti aderenti all'Associazione fra le Casse di Risparmio italiane (A.C.R.I.).

Il trattamento economico degli impiegati e del personale appartenente a categorie gerarchicamente inferiori è costituito di due parti nettamente distinte: dello stipendio propriamente detto e dell'eventuale indennità di carica — entrambi di ammontare diverso per ogni singolo grado dell'organico aziendale — e delle indennità fisse (indennità di contingenza, indennità di mensa, indennità di rischio, eventuale concorso spese tram, indennità caropane), che si corrispondono

invece nella stessa misura a tutto il personale, salvo la differenziazione esistente per le indennità di contingenza e mensa in rapporto alla popolazione della piazza sulla quale il dipendente è utilizzato.

Gli stipendi hanno progressione in aumento articolata su 12 scatti biennali. Per effetto dell'applicazione dei predetti 12 scatti, la misura base dello stipendio si incrementa da un minimo del 105% circa per gli operai ad un massimo del 115% circa per gli impiegati e impiegate di I. Questo gruppo di personale percepisce quindici mensilità contrattuali di retribuzione.

Il trattamento economico dei funzionari è sostanzialmente, almeno per le voci fondamentali (stipendio ed eventuali indennità di carica), una automatica funzione del trattamento economico dell'impiegato di grado più elevato e di pari anzianità esistente nell'azienda.

La vigente regolamentazione della materia stabilisce infatti che il trattamento economico dei funzionari di minor grado delle Casse di Risparmio deve risultare non inferiore a quello spettante all'impiegato di grado più elevato di pari anzianità, maggiorato di una percentuale non inferiore al 25%.

Mentre per la parte normativa la regolamentazione nazionale del rapporto di lavoro del personale è identica in tutte le Casse di Risparmio, per quanto invece attiene alla parte economica, ferma la omogeneità della strutturazione, valida per tutte le Casse di Risparmio, va rilevato che il trattamento economico complessivo presenta delle variazioni quantitative che caratterizzano la posizione di singole aziende o di gruppi di aziende.

Tale diversità è conseguente al fatto che, essendo stata a suo tempo innestata un'identica strutturazione del trattamento economico in tutte le Casse di Risparmio presso le quali i trattamenti già in vigore erano diversi, oltre che strutturalmente anche quantitativamente, le quote dei predetti trattamenti economici complessivi già in vigore risultarono di consistenza diversa.

Poiché le tabelle di stipendio aziendali e delle eventuali indennità di carica furono formate utilizzando le predette quote residue, le stesse vennero ad assumere consistenza diversa da azienda ad azienda o per gruppi di aziende che, anche sotto il precedente regime economico, presentavano caratteri di omogeneità.

A parte taluni sporadici casi in via di eliminazione, in cui il trattamento economico del personale è leggermente inferiore, soltanto nella voce *stipendio*, a quello tipo del corrispondente personale appartenente al resto del settore, può senz'altro concludersi che il

trattamento economico del personale delle Casse di Risparmio è uguale o superiore a quello del personale appartenente alle altre categorie che compongono il settore ».

Nel corso delle indagini dirette, in una Cassa di risparmio di una provincia dell'*Italia settentrionale* viene segnalata dai lavoratori la seguente situazione:

« Siamo in 260 bancari, oltre gli esattoriali. Abbiamo molte agenzie e molti recapiti. Le agenzie di città sono quattro.

Molto spesso le organizzazioni locali dimostrano buona volontà nel venirci incontro; ma si vedono sbarrata la strada. Su 80 Casse di Risparmio, solo venti — e noi fra queste — hanno accettato questo accordo integrativo aziendale. La Cassa di Risparmio eroga a tutto il personale qualche gratifica straordinaria, ad integrazione delle retribuzioni.

In genere i contratti vengono applicati regolarmente salvo qualche particolare. 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 limitazioni 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 II categoria impiegati. Non esiste nel settore Cassa di Risparmio un inquadramento per mansioni (come nel settore Assicredito), ma un inquadramento per titolo di studio richiesto. Avviene perciò che personale, il quale svolge mansioni analoghe a parità di titolo di studio di quelle svolte da colleghi delle altre banche, è mantenuto per parecchi anni in II 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.

Gli scatti di anzianità vengono regolarmente concessi come da contratto. Dopo 25 anni di servizio viene dall'azienda corrisposto a titolo di liberalità un premio di fedeltà pari a circa una mensilità di retribuzione.

Unica indennità particolare è quella che dal 1° gennaio 1957 viene corrisposta al personale addetto al Centro Meccanografico nella misura di lire 180 per gli uomini e lire 150 per le donne, indennità giornaliera in base all'effettiva presenza ».

104. - Considerazioni conclusive sulle retribuzioni nel settore del credito.

Si è illustrata più sopra la situazione esistente nel settore del credito, così come è vista dalle parti interessate.

Dalle indagini dirette esperite dalla Commissione — e di cui si sono illustrati taluni significativi aspetti attraverso la viva voce degli interessati — sono emersi i seguenti risultati.

Innanzitutto *l'area non coperta da contrattazione collettiva*, se pur di non rilevante estensione, presenta diversa gravità a seconda che si consideri il contenuto economico o il contenuto normativo della contrattazione. Questo secondo aspetto appare, dalla indagine, più grave.

In ordine al *livello delle retribuzioni*, benché il settore presenti una situazione abbastanza favorevole rispetto ad altri, esso è peraltro considerato dai lavoratori, in ispecie dei gradi inferiori, insufficiente, tenuto conto del grado di preparazione professionale, del livello culturale, delle responsabilità richieste dal lavoro bancario.

Sembra potersi rilevare che i livelli di retribuzione sono abbastanza uniformi in relazione all'applicazione di tabelle uniche di retribuzione e che anche le aziende non iscritte alle associazioni nazionali di categoria tendono ad allinearsi alle tabelle retributive nazionali.

Nessun rilievo specifico emerge in relazione agli *asseggni familiari* e alla *scala mobile*.

In ordine alle *qualifiche*, notevoli lagnanze suscitano la marcata differenza nelle retribuzioni dei gradi superiori rispetto agli inferiori e l'inadeguata disciplina contrattuale nonché la lentezza nelle carriere.

In ordine alla *dislocazione territoriale*, differenze ancora notevoli si registrano tra le grandi, medie e piccole « piazze ».

In ordine alle *dimensioni aziendali* ed al tipo di azienda le differenziazioni si accentuano.

Nell'indagine svolta presso l'*Istituto di credito di diritto pubblico* si nota che i minimi tabellari (salvo la contrastante dichiarazione di un impiegato) sono superati. Anche qui peraltro si registrano lagnanze relative alle accentuate differenziazioni di trattamento tra i gradi inferiori e gradi superiori, all'inadeguata disciplina delle qualifiche, alla lentezza delle carriere.

Nelle due *banche provinciali* le notazioni negative raccolte concernono la mancata adesione delle due aziende di Credito all'Associazione sindacale di categoria con il conseguente mancato obbligo di attenersi alla disciplina contrattuale generale.

In una di esse il trattamento normativo previsto dai contratti nazionali è applicato, nell'altra anche, ma con adattamenti peggiorativi. La differenza in meno del trattamento economico praticato rispetto a quello contrattuale è valutato dalla Direzione di una delle Banche nel 5 o 6%. Le condizioni di lavoro sono concordate direttamente col personale. Nell'una e nell'altra Banca il personale asserisce che le Direzioni vengono familiarmente incontro alle sue esigenze.

Nell'Istituto speciale di credito si riscontra la stessa mancata adesione all'associazione sindacale, pur con un'approssimativa volontaria applicazione dei contratti nazionali da essa stipulati. I lavoratori lamentano mancanza di carriera.

Nella *banca popolare* si ha pure una mancata applicazione dei contratti nazionali, con una differenza in meno delle retribuzioni che i lavoratori valutano attorno al dieci per cento.

Nelle due banche private, ambedue non vincolate alla contrattazione collettiva, l'una applica di fatto le norme ed il trattamento economico previsto dai contratti, l'altra applica invece livelli inferiori.

Anche nella Cassa di Risparmio visitata si riscontrano lagnanze per la lentezza della carriera e l'inadeguata disciplina delle qualifiche.

105. - La situazione retributiva nel settore delle assicurazioni private.

Come già accennato, per il settore delle assicurazioni private, la Commissione ha stabilito di limitarsi a raccogliere dati dalle associazioni sindacali.

La situazione contrattuale nel settore delle imprese private di assicurazione viene così descritta dalle due associazioni interessate di datori di lavoro e di lavoratori.

Il Sindacato italiano lavoratori imprese private assicurazioni (S.I. L.I.P.A.) fa presente che « i 18.000 lavoratori circa del Settore assicurativo si suddividono in:

- 10.000 dipendenti da Compagnie private di Assicurazione italiane e da Rappresentanze estere;

- 4.000 dipendenti da Agenzie in Appalto (gestione libera) delle Compagnie private di Assicurazione italiane;
- 4.000 dipendenti dall'I.N.A. (Istituto nazionale di assicurazioni), Ente nazionalizzato con sua particolare configurazione; da due Compagnie di azionariato privato ma collegate all'I.N.A.; da Agenzie Generali ed in Appalto dell'I.N.A. e delle due Compagnie collegate ».

Poiché il S.I.L.I.P.A. ha rappresentanza solo del settore privato, le dichiarazioni che seguono riguardano i primi due gruppi dei tre sopra citati.

« I lavoratori dipendenti sia dalle Compagnie sia dalle Agenzie sono organizzati sindacalmente nello stesso Sindacato anche se i datori di lavoro sono aderenti a due distinte Associazioni imprenditoriali e cioè:

a) l'A.N.I.A. — Associazione nazionale imprese assicuratrici — che rappresenta la maggioranza delle Compagnie italiane e parte delle rappresentanze estere;

b) l'A.N.A. — Associazione nazionale agenti — che rappresenta la maggioranza delle Agenzie in Appalto (gestione libera) delle Compagnie private di Assicurazione.

Si tratta quindi di due settori nettamente distinti e diversissime sono le situazioni e le posizioni contrattuali.

Il fornire dati particolari sulla situazione normativa, e di fatto, della categoria è un problema veramente improbo in quanto non esiste una regolamentazione a carattere nazionale.

Sono in vigore più di cinquanta contratti provinciali, aziendali e di gruppo. Esistono dei contratti base e delle successive modificazioni avvenute attraverso contratti od accordi corporativi o post-corporativi. In tutto trattasi di un complesso di contratti che superano certamente i centocinquanta. Si immagina immediatamente qual è l'arretratezza normativa in cui si trova la categoria, in quanto le successive modificazioni, cui si è fatto più sopra cenno, non vertono su istituti fondamentali dei contratti. Da quattro anni siamo in trattative per la stipulazione di un contratto nazionale giuridico-normativo aggiornato, ma non si prevede prossima la fine di questa trattativa.

Malgrado la situazione sopra denunciata, non tutte le Compagnie e non tutte le Rappresentanze estere applicano i contratti normativi esistenti. Se si escludono le città di Milano, Genova e Torino per le

quali, oltre a contratti aziendali, vigono contratti provinciali aventi forza di legge e aventi valore *erga omnes* (provincialmente parlando), nelle altre città le compagnie di recente costituzione — esclusa solo qualcuna — sono sprovviste di trattamento contrattuale ed applicano o il contratto — oggi nettamente superato — oppure trattamenti stabiliti d'arbitrio dalle Compagnie stesse. Le Rappresentanze straniere — escluse sempre le suddette tre città — sono tutte sprovviste di regolamentazione normativa e si sottraggono agli inviti dei sindacati di provvedere in proposito. È quindi indispensabile, se si vuole veramente ovviare ad un tale increscioso ed ingiustificato atteggiamento datoriale, che l'apposita Commissione consultiva per le assicurazioni private presso il Ministero dell'Industria non conceda autorizzazioni ad esplicare attività assicurativa nel territorio italiano se la Compagnia o la Rappresentanza estera richiedente l'autorizzazione stessa non dimostra preventivamente di avere già predisposto con le Organizzazioni dei lavoratori un'appropriata ed analogica contrattazione sindacale per i propri dipendenti ».

Sempre sulla situazione contrattuale l'*Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici* dichiara, fra l'altro, che le imprese assicuratrici per essere tali e cioè per poter esercitare l'attività assicurativa, devono adempiere ai complessi oneri ed obblighi previsti dal *regio decreto-legge 29 aprile 1923, n. 966* (1).

Le dichiarazioni dell'A.N.I.A. così proseguono:

« Per l'accertamento dell'adempimento dei predetti obblighi, le Imprese assicuratrici sono assoggettate a rigido controllo da parte dell'Ispettorato delle assicurazioni private, appositamente istituito presso il Ministero dell'Industria e del Commercio.

« Si tratta di un numero limitato di Imprese (attualmente sono complessivamente, fra italiane ed estere 136, ivi compreso un Ente di diritto pubblico e due Enti morali) esattamente individuate, che offrono ampia garanzia di solidità, in funzione appunto delle gravose condizioni poste per l'esercizio della loro attività e che, assuefatte ai più rigorosi controlli da parte delle autorità di vigilanza, sono particolarmente disciplinate e scrupolose osservanti degli obblighi legislativi e contrattuali.

Nulla di particolare si ha, pertanto, da segnalare, relativamente ai quesiti che attengono al rispetto delle disposizioni di legge e di

(1) R.D.L. 29 aprile 1923, n. 966. - *Esercizio delle assicurazioni private*. (Gazz. Uff. 14 maggio 1923, n. 112).

contratto da parte delle Imprese assicuratrici, se non che normalmente dette disposizioni vengono regolarmente applicate, che raramente si verificano dissensi sulla loro interpretazione e che comunque tali dissensi vengono di solito risolti in via sindacale.

Per quanto attiene alla regolamentazione contrattuale dei rapporti intercorrenti fra le Imprese assicuratrici ed i loro dipendenti occorre anzitutto distinguere i dipendenti stessi in talune categorie e precisamente: personale dirigente, personale amministrativo non dirigente, personale addetto alla produzione, personale di fatica.

I dirigenti hanno una loro regolamentazione contrattuale organica a carattere nazionale applicabile a tutto il personale con tale qualifica, dipendente da tutte le Imprese assicuratrici aderenti all'A.N.I.A.

In analoga situazione si trova il personale addetto alla produzione per il quale vige una regolamentazione organica a carattere nazionale.

Anche il personale di fatica (che peraltro consta di pochissimi elementi, che assommano solamente a qualche centinaio in tutta Italia) gode di una regolamentazione contrattuale organica su base nazionale, favorevolmente influenzata dalla regolamentazione del personale impiegatizio.

Per il personale amministrativo non dirigente occorre ulteriormente distinguere gli aspetti prettamente economici del rapporto o strettamente con essi collegati da quelli cosiddetti normativi. I primi, quelli economici, sono disciplinati da un contratto a carattere nazionale applicabile a tutti i lavoratori che rientrano fra il personale amministrativo non dirigente e che dipendano dalle imprese associate all'A.N.I.A. Gli altri aspetti giuridico-normativi del rapporto sono disciplinati da contratti aziendali o interaziendali (contratti provinciali di Milano, Genova e Torino). Questi contratti, aziendali o interaziendali, assicurano una tutela contrattuale alla quasi totalità dei lavoratori rientranti fra il personale amministrativo non dirigente dipendente dalle imprese aderenti all'Associazione.

Talune imprese associate di recente costituzione, e quindi con limitatissimo numero di lavoratori, con sede in località non comprese nella sfera di applicazione dei contratti provinciali, applicano in genere un trattamento corrispondente a quello dei contratti collettivi ».

Tratteggiata, così, in sintesi, la situazione contrattuale, le due associazioni si intrattengono sulla *situazione retributiva* dei lavoratori delle imprese private di assicurazione.

Afferma il Sindacato italiano lavoratori imprese private di assicurazione (S.I.L.I.P.A.): « La situazione retributiva presenta, invece, una situazione più chiara. Il trattamento economico viene, infatti, fissato in sede nazionale anche se è ancora differenziato secondo le Aziende e le piazze.

Anche per questo aspetto del rapporto di lavoro, però, è necessario segnalare una situazione contrattuale ormai insostenibile.

Gli imprenditori — o per essi l'A.N.I.A. — hanno sempre rifiutato, con capziose argomentazioni, di concedere una *scala mobile automatica*. Per questo fatto molto spesso la categoria deve porre rivendicazioni particolari e deve agitare problemi rivendicativi economici che sarebbero certamente superati dall'esistenza di una scala mobile automatica.

La clausola di riaggiustamento delle retribuzioni concordata nel 1956, anche se migliora una precedente disastrosa situazione, non risponde ancora alle esigenze della categoria.

Per quanto riguarda i produttori, l'ultima regolamentazione normativa di questa categoria di lavoratori risale al novembre 1952, ma purtroppo non risponde alle esigenze. Trattasi di una particolare categoria con fisionomia sua propria. Sono sparsi, a singole unità in tutto il territorio nazionale e quindi si trovano nell'assoluta impossibilità di tutelarsi collettivamente o di partecipare attivamente alla vita associativa sindacale. Basta considerare che essi hanno un impegno mensile od annuale di produzione, per rendersi conto che non possono distogliere ore o giornate al proprio lavoro.

In altra parte signaleremo le profonde discriminazioni apportate tra i produttori di primo e di secondo gruppo e quelli dei gruppi successivi. Si dice subito che coloro che sono assegnati al primo ed al secondo gruppo sono parificati (con modifiche) al personale impiegatizio mentre gli altri non hanno tale qualifica.

Per la parte retributiva, vera e propria, si verifica per i produttori un'anomalia conseguente ad una unilaterale interpretazione contrattuale da parte delle imprese. Infatti, tutti i produttori, esclusi quelli di primo gruppo, sono impegnati ad una certa produzione mensile cui fa riscontro una retribuzione formata dal minimo (veramente basso) stabilito dai contratti e da un'integrazione aziendale corrisposta sotto le voci più svariate. Se viene aumentato l'impegno mensile l'azienda aumenta anche la sua integrazione. I due termini sono cioè interdipendenti. È fin qui comprensibile la cosa, se si sorvola sul fatto che le aziende preferiscono dare l'integrazione come quota variabile anziché

uno stipendio vero e proprio che non può essere variato. Ad un aumento di lavoro corrisponde un aumento di retribuzione complessiva.

Ma dove l'anomalia diventa insopportabile è quando si verificano degli aumenti di stipendio in occasione del rinnovo dei contratti o quando gli aumenti stessi discendono dall'applicazione della clausola di riaggiustamento delle retribuzioni.

Due sono i casi: o le aziende, aumentando la parte fissa (stipendio) diminuiscono di ugual misura l'integrazione, e resta invariato l'impegno mensile; oppure l'azienda concede veramente l'aumento lasciando intoccata l'integrazione ed allora aumenta anche l'impegno mensile. Nel primo caso l'interessato non percepisce un soldo di aumento; nel secondo si vede aumentato l'impegno e può verificarsi l'eventualità che egli non sia poi in condizioni di farvi fronte. In tutti e due i casi l'azienda non sborsa un centesimo.

Per quanto riguarda la situazione retributiva e normativa dei lavoratori dipendenti da imprese non iscritte ad Organizzazioni sindacali stipulanti, nelle città di Milano, Genova e Torino, la situazione normativa è regolare sia che le imprese aderiscano o non aderiscano all'Associazione imprenditoriale. Per tali province, infatti, vigono contratti corporativi con valore *erga omnes* provinciale.

Nelle altre città e cioè a Verona, Venezia, Trieste, Firenze, Trento e Napoli, per le quali non esiste un contratto provinciale *erga omnes*, non c'è il problema in quanto le aziende operanti *in loco* hanno tutte contratti aziendali normativi.

Solo a Roma si riscontra una carenza data da alcune compagnie (talune delle quali di recente costituzione) e dalle rappresentanze estere che non hanno un contratto aziendale. Non essendovi in tale città neppure un contratto provinciale, i lavoratori di quelle aziende sono assoggettati alla volontà datoriale la quale, salvo rara eccezione, si appella al contratto di impiego privato.

L'area non tutelata è quindi notevole se si rapporta alla qualità della mancata tutela, mentre bisogna riconoscere che non è notevole se riferita al numero di lavoratori interessati. Si tratta di qualche centinaio di dipendenti.

Comunque, sarebbe opportuno che codesta onorevole Commissione interessasse il competente Ministero affinché appoggi la richiesta dei Sindacati, finora sempre respinta ed ignorata dalle Aziende che si trovano in tale posizione, di modo che sia possibile regolarizzare la denunciata posizione anormale.

Per la parte retributiva la situazione è diversa, non esistendo contratti con forza di legge.

Poiché la maggior parte delle rappresentanze estere non è iscritta all'Associazione imprenditoriale, il personale dipendente ha un trattamento *ad personam* che non è dato conoscere con esattezza. Lo stesso ragionamento vale per le altre Imprese italiane non iscritte all'A.N.I.A. Riteniamo di non errare dicendo che si tratta di oltre un migliaio di lavoratori senza tutela collettiva contrattuale ».

Sempre sulla *situazione retributiva* ecco quanto afferma l'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici:

« I lavoratori dipendenti da Imprese non aderenti all'Associazione costituiscono un'esigua percentuale dei lavoratori delle categorie. Per quanto riguarda la situazione retributiva e normativa non si è in grado di poter indicare precisi dati di fatto; è notorio, però, che talune di queste imprese non associate applicano trattamenti normativi e retributivi notevolmente meno favorevoli di quelli praticati dalle imprese associate.

Non risulta che da parte delle Imprese assicuratrici si faccia ricorso a sistemi di lavoro che abbiano le caratteristiche proprie dell'appalto. Eccezionalmente, per attività marginali, specialmente se richiedenti l'uso di macchine complesse notevolmente costose, qualche azienda si avvale delle prestazioni di ditte specializzate in possesso delle macchine necessarie.

Il quesito, naturalmente, non può comprendere i rapporti fra due categorie d'imprenditori, quali quelli intercorrenti fra le Imprese e le agenzie di assicurazioni che non sono regolati né regolabili da contratti di lavoro, essendo assoggettati alla disciplina del contratto di agenzia di cui agli articoli 1742 e succ. Corte costituzionale.

Il sistema di integrare la normale retribuzione con premi di produzione, cointeressenze e percentuali è largamente usato nel campo dell'acquisizione dei contratti assicurativi.

Tale sistema trova pertanto applicazione particolarmente nei confronti del personale addetto alla produzione e qualche volta del personale amministrativo che svolge mansioni direttamente collegate con l'attività produttiva. Non sono invece usate altre forme di lavoro ad incentivo quale ad esempio quella del cottimo.

Le norme contrattuali e di legge sono osservate anche in questo campo ».

Oltre a raccogliere dati dalle Associazioni nazionali di categoria, la Commissione ha provveduto, nel corso delle visite ad alcune province,

ad interrogatori di dirigenti sindacali locali, di una direzione aziendale e di una commissione interna.

In particolare a *Milano*, in considerazione dell'importanza assunta in questo centro dalle attività assicurative, sono stati interrogati rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori delle imprese e delle agenzie.

Per quanto riguarda la *situazione retributiva* si riportano, a titolo indicativo del livello delle retribuzioni vigenti nel settore, i seguenti dati relativi al 1° gennaio 1957 che illustrano anche le *differenziazioni esistenti per anzianità, per sesso e per età*.

La retribuzione mensile (1/16 dell'annuale) del personale impiegato *maschile* delle Imprese assicuratrici del gruppo « D »: Milano, Venezia, Roma (*escluso* Corema ed Uniorias), Reale Mutua di Torino, Reale Riassicurazioni di Torino, S.A.I. di Torino, Anonima di Torino, Union di Genova, Gestione di Napoli delle Assicurazioni generali, nonché il personale già in servizio al 6 aprile 1951 dell'U.S.A. di Torino, delle C.R.A. di Torino e della Preservatrice è la seguente:

Classe di anzianità	Anni di anzianità iniziati dopo compiuti 21 anni età	Capi Ufficio	Impiegati			
			Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. III B
I	1/2	67.387	58.120	50.365	43.095	41.925
II	3/4	71.458	61.635	53.535	45.745	44.390
III	5/6	75.528	65.160	56.705	48.400	46.850
IV	7/8	79.600	68.685	59.875	51.050	49.310
V	9/10/11	83.670	72.205	63.045	53.710	51.770
VI	12/13/14	87.740	75.730	66.215	56.355	54.235
VII	15/16/17	91.810	79.250	69.385	59.005	56.700
VIII	18/19/20	95.885	82.770	72.555	61.665	59.160
IX	21/22/23	99.950	86.295	75.725	64.315	61.625
X	24/25/26	104.020	89.820	78.890	66.960	64.080
XI	27/28/29	108.090	93.335	82.065	69.620	66.545
XII	30/31/32	112.160	96.860	85.235	72.265	69.005
XIII	Oltre	116.230	100.385	88.405	74.925	71.470
tra i 19 ed i 21 anni di età				42.810	36.630	35.635
minori degli anni 19 di età				40.290	34.475	33.540

Alla retribuzione mensile si aggiunge una indennità di carica che è la seguente:

Procuratori speciali	Anni iniziati	Funzionari
12.865	1/2/3	11.319
13.890	4/5/6	12.348
14.920	7/8/9	13.377
15.950	10/11/12	14.405
16.980	Oltre	15.435
Vicecapoufficio: 3.215	Caporeparto: 2.250	Vicecaporeparto: 1.543

Per il *personale femminile* dello stesso gruppo, le retribuzioni sono le seguenti:

Classe di anzianità	Anni di anzianità iniziati dopo compiuti 21 anni età	Personale femminile				Commesse
		Cat. I	Cat. II	Cat. III	Cat. III B	
I	1/2	54.050	46.840	40.080	38.995	36.830
II	3/4	57.320	49.785	42.550	41.280	38.795
III	5/6	60.595	52.735	45.010	43.570	40.755
IV	7/8	63.875	55.680	47.480	45.860	42.725
V	9/10/11	67.150	58.635	49.945	48.150	44.685
VI	12/13/14	70.430	61.580	52.415	50.440	46.645
VII	15/16/17	73.705	64.525	54.880	52.730	48.610
VIII	18/19/20	76.985	67.475	57.345	55.020	50.575
IX	21/22/23	80.255	70.420	59.810	57.310	52.535
X	24/25/26	83.530	73.375	62.280	59.600	54.500
XI	27/28/29	86.810	76.320	64.745	61.890	56.460
XII	30/31/32	90.080	79.270	67.215	64.180	58.430
XIII	Oltre	93.355	82.215	69.675	66.470	60.390
tra i 19 ed i 21 anni di età			39.815	34.070	33.145	31.305
tra i 17 ed i 19 anni di età			37.470	32.065	31.195	29.465
minori degli anni 17 di età						27.625

Sempre sulla *situazione retributiva*, dal colloquio con i dirigenti di una grande azienda di assicurazioni di *Milano* si desume: « Il personale ha una retribuzione media considerevole. Le liquidazioni sono dell'ordine di 15, 16, 17 milioni.

Assumiamo laureati di 21 anni a quasi un milione di stipendio.

Un dipendente, che abbia uno sviluppo di carriera dovuto solo all'anzianità, senza tener conto di particolari meriti, arriva a 1.600.000 lire. Diamo facilmente assegni personali extra retribuzione: una Compagnia corrisponde il 18% delle retribuzioni di assegni personali. La media delle retribuzioni per tutta Italia — esclusi i dirigenti — è sul milione e 200 mila lire ».

Dal colloquio con i dirigenti sindacali del S.I.L.I.P.A. di *Milano* si rileva: « Nelle imprese di assicurazioni, che sarebbero poi le direzioni, perché occorre distinguere tra agenzie e direzioni, l'applicazione dei contratti si può dire che è integrale sia per quanto riguarda i contratti normativi, sia per il trattamento economico.

A proposito dei bancari c'è questo divario fra noi e loro, e cioè noi abbiamo in meno il 10% e rotti. Siamo inferiori a loro specialmente nelle categorie più basse. Loro hanno 15 mensilità effettive e poi hanno la busta di bilancio per contratto, ecc. Contrattualmente c'è un divario retributivo del 10%, a nostro sfavore. Gli enti previdenziali di Stato pagano molto di più di noi ».

Per quanto riguarda la situazione contrattuale dei dipendenti dalle Agenzie in appalto, il S.I.L.I.P.A. dichiara che, « pur esistendo un contratto nazionale, per la parte normativa, stipulato nel 1954, per la parte retributiva, la situazione è caotica e necessita di una soluzione ormai indilazionabile ed ottenibile soltanto attraverso l'interessamento del Governo od attraverso un'apposita legge. Infatti l'Associazione degli agenti (A.N.A.) non ha facoltà statutaria per la stipulazione di accordi economici che sono demandati alle varie Associazioni provinciali degli agenti. Stante il grandissimo frazionamento di questa categoria ne deriva che è impossibile giungere, come Sindacato, in tutte le province. Si dà il caso che qualche piccolissima provincia abbia non più di tre o quattro lavoratori.

Da questo stato di cose, aggravato anche dalla mentalità degli Agenti, portati a considerare paternalisticamente la propria piccola azienda, in tutta l'Italia si registrano soltanto n. 25 contratti integrativi tabellari. Nella restante parte d'Italia i lavoratori restano alla mercè dei loro datori di lavoro.

Difficile è, tra l'altro, rendersi conto delle singole situazioni perché i lavoratori sono restii a denunciare evasioni, soprusi od altro, per tema di rappresaglia o per paura di perdere il posto in luoghi — e sono la maggioranza — ove non è facile trovare altra sistemazione.

Quindi in tali casi gli Agenti operano indisturbati evadendo leggi, contratti ed applicando retribuzioni che non sono neanche immaginabili. Si parla infatti di retribuzioni che, salvo nelle grandi città, rarissimamente raggiungono le 15-20 mila lire mensili anche per lavori qualificati ».

Sullo stesso argomento, l'*Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione* afferma che per la parte retributiva valgono i patti integrativi provinciali dei quali ne sono stati finora stipulati 25.

Anche in ordine alla situazione retributiva dei lavoratori delle agenzie di assicurazione, la Commissione, in occasione delle visite effettuate nelle province di Milano, Napoli e Parma, procede ad interrogatori di rappresentanze dei datori di lavoro e di lavoratori.

Sull'argomento, dal colloquio avuto con l'Associazione nazionale fra agenti di assicurazione di Milano risulta: « Abbiamo un contratto nazionale per la parte normativa e poi dei contratti provinciali per la parte economica.

Le tabelle, come loro vedono, sono indicative dei minimi; tutti gli agenti che possono farlo, danno qualche cosa in più. Però gli importi indicati nella tabella sono comprensivi di tutte le voci della retribuzione: non vi sono integrazioni ».

Domanda: « Come vi regolate per le variazioni della scala mobile? ».

Risposta: « Da noi non è possibile la scala mobile, perché non abbiamo contropartita; non vi sono prodotti di vendita sui quali rivaleersi. È previsto però qualcosa all'art. 17. In genere i dipendenti chiedono, si discute e si dà qualcosa in più in relazione agli aumenti del costo della vita ».

Dal colloquio collegiale con l'Agente Generale e con il vice Gerente amministrativo di una *Agenzia di Assicurazioni di Napoli* risulta che: « Le difficoltà che si incontrano per la soluzione di alcuni problemi della categoria derivano tutte dall'esistenza di molte piccole compagnie di assicurazioni che non possono sostenere la concorrenza delle grandi compagnie, per cui cercano di fare forti economie specie nel campo delle retribuzioni al proprio personale ».

Non essendosi, come sopra detto, effettuata nel settore assicurativo un'indagine diretta in azienda, ma avendo la Commissione deliberato di limitarsi ad una raccolta di dati dalle organizzazioni sindacali, non si possono trarre, di conseguenza, considerazioni conclusive.

CAPITOLO XV

LE RETRIBUZIONI NEL SETTORE DEI TRASPORTI

Sommario: 106. - *Modalità delle indagini nel settore dei trasporti.* 107. - *L'indagine nei trasporti terrestri:* a) *Ferrovie dello Stato.* 108. - b) *ferrovie in concessione.* 109 - c) *trasporti urbani ed extraurbani.* 110. - *Modalità delle indagini nel settore dei trasporti marittimi.* 111. - *L'indagine nei trasporti marittimi:* a) *imprese a partecipazione statale.* 112. - b) *armamento libero.* 113. - c) *portuali.* 114. - d) *imprese ausiliarie dei trasporti marittimi.* 115. - *Considerazioni conclusive circa la situazione retributiva nel settore dei trasporti.*

106. - Modalità delle indagini nel settore dei trasporti.

Nel campo dei trasporti l'indagine è stata svolta nei trasporti terrestri, marittimi, e negli ausiliari.

Per i *trasporti terrestri* si sono presi in separata considerazione le Ferrovie dello Stato, le ferrovie in concessione, i trasporti urbani ed extraurbani.

Per le *Ferrovie dello Stato* tra le province con il maggior numero di unità locali si sono scelte due unità, una a *Roma*, perché ha il maggior numero di addetti in complesso, ed una a *Napoli*.

Per le *ferrovie in concessione* sono state scelte le aziende che hanno il maggior numero di linee gestite o che, a parità di linee, hanno il maggior numero di viaggiatori. È stata scelta un'azienda dislocata nell'*Italia Settentrionale*.

Per i *trasporti urbani ed extraurbani* si sono scelte le aziende con il maggior numero di passeggeri trasportati e, tra queste una a *Napoli*.

Per i *trasporti marittimi* si sono scelte le società armatoriali che gestiscono navi per una stazza lorda complessiva di oltre 40.000 tonnellate.

late. Le imprese sono state divise in due gruppi e cioè gruppo *Finmare* ed altre. Si è scelta una nave di armatore appartenente al gruppo *Finmare a Genova* e una appartenente alle altre imprese in *Napoli*.

Per gli *ausiliari dei trasporti* si è deciso di visitare tre compagnie portuali a *Genova, Napoli* e *Ancona* e di procedere inoltre ad un certo numero di interrogatori di datori di lavoro e di lavoratori a giudizio della Delegazione.

107. - L'indagine nei trasporti terrestri: a) Ferrovie dello Stato.

Nelle *Ferrovie dello Stato* dagli interrogatori dei sindacati, delle commissioni interne, dei dirigenti e dei lavoratori risulta che i problemi più sentiti sono quelli dei *livelli delle retribuzioni*, delle *qualifiche*, del *personale degli appalti* e di talune gestioni riguardanti gruppi particolari.

Per quanto riguarda le *qualifiche*, pur rinviando alla specifica trattazione fattane nella relazione della Commissione parlamentare concernente le qualifiche (Vol. VII - Tomo III), si riportano alcune dichiarazioni delle associazioni sindacali aventi più stretta connessione con la situazione retributiva.

Il *Sindacato ferrovieri Italiani* (C.G.I.L.) osserva in ordine all'*utilizzazione del personale in mansioni superiori al grado*:

« Il vantaggio che ne ricava l'Amministrazione è costituito dall'economia notevole sugli stipendi. Infatti, l'agente utilizzato in mansioni di grado superiore percepisce il premio d'interessamento (presenza) dovuto alla qualifica di utilizzazione, ma lo stipendio ed altre indennità (missione, pro alloggio ecc.) gli vengono liquidati nella misura prevista per la qualifica rivestita.

Il *ferroviere*, da parte sua, non ricava altro vantaggio dall'utilizzazione in mansioni superiori, al di fuori di quello della leggera differenza del premio di interessamento. L'aver prestato servizio in mansioni superiori, anche per anni, non dà nessun titolo alla promozione.

I regolamenti e le norme di servizio negano al *ferroviere* il diritto di non prestarsi a mansioni di qualifica superiore a quella rivestita ».

Sempre sullo stesso argomento il *Sindacato Ferrovieri* (C.I.S.L.) di *Roma* distingue tra personale esecutivo e personale amministrativo: « Questo fenomeno si verifica in ambedue le branche. Alla Stazione di *Roma Termini* si possono vedere l'alunno ed il Sottocapo Stazione

esplicare entrambi le stesse mansioni. Noi pensiamo che questo fenomeno debba attribuirsi all'impossibilità per l'Amministrazione statale di poter tamponare con una certa rapidità i posti vacanti, 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, ma non la retribuzione relativa ad esse.

Il problema più grave è quello dei manovali e cantonieri che vengono spesso a mancare per sviluppo di carriera, 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 ».

Sul lavoro ad incentivo il Sindacato Ferrovieri Italiani (C.G.I.L.) dichiara:

« Nell'azienda ferroviaria vengono applicate diverse forme di lavoro ad incentivo.

Esse sono: *a)* lavoro a cottimo, applicato ad alcuni lavori amministrativi; *b)* premio di maggior produzione (cottimo), applicato nella quasi totalità delle Officine; *c)* premio di rendimento globale, apprezzato in alcune Officine; *d)* premi vari per il personale di macchina e dei treni.

Al premio di maggior produzione in atto nella quasi totalità delle Officine di grande riparazione, nelle officine dei depositi locomotive e nelle officine per la riparazione delle vetture e dei carri sono interessati circa 20.000 fra manovali, operai e tecnici.

Il lavoro si svolge sulla base di tariffe analitiche elaborate nazionalmente. In 8 ore lavorative gli operai producono per 11 ore circa di lavori tariffati. Generalmente la norma stabilita viene superata da percentuali del 35-40%. Fino a qualche anno fa le ore rese venivano retribuite computando tutte le competenze fisse medie. Il che poteva ritenersi una forma di cottimo equo, anche se la maggior produzione non realizzata dipendeva non tanto da una migliore organizzazione del lavoro, ma quasi esclusivamente dal più intenso sforzo fisico e mentale del lavoratore.

Oggi il Governo e l'Amministrazione hanno presentato una legge che modifica sostanzialmente i vecchi principî, e la maggior produzione dovrebbe essere retribuita circa il 60% in meno del costo della produzione normale. Analogamente avviene per il premio di rendimento globale.

Nonostante le continue e pressanti richieste del personale, l'Amministrazione, adducendo cavilli e pretesti assurdi, non accetta trattative e accordi e nemmeno la rappresentanza del personale nella fissazione dei tempi di base per le singole lavorazioni a cottimo, le quali vengono fissate in forma arbitraria dagli uffici centrali.

Altre forme particolari di incentivo che agiscono esclusivamente verso l'allungamento della giornata lavorativa, sono in vigore per il Personale di Macchina e dei Treni.

Ciò viene realizzato mediante competenze speciali che aumentano a seconda delle ore di lavoro prestato e dei chilometri percorsi.

Questa forma di incentivo induce il personale, a causa del bisogno economico, ad accettare, e in qualche caso ricercare, l'allungamento della giornata di lavoro, il servizio a lungo percorso e perfino a rinunciare alle ferie od al riposo.

Questa forma di incentivo sollecita gli aspetti più egoistici fra il personale e fomenta la lotta fra agente e agente nella ricerca dei servizi che rendono di più. L'Amministrazione approfitta largamente di questa situazione.

Un'altra forma di incentivo, seppur meno estesa delle altre, è quella che spinge l'agente al cumulo delle funzioni spettanti ad un altro agente. Ciò si realizza attraverso la concessione di un premio speciale agli agenti che, in due, si prestano a fare il lavoro assegnato a squadre di tre agenti, come ad esempio avviene per le squadre di manovra, quando un agente viene a mancare per congedo, malattia o riposo, o fra il personale dei treni per cumulo funzioni. Così viene diminuita la sicurezza dell'esercizio, c'è un maggior affaticamento per chi lavora e l'Amministrazione ottiene sostanziali risparmi ».

Un'altra questione molto sentita è quella del *diverso trattamento retributivo del personale dipendente dalle ditte appaltatrici*.

Il *Sindacato Ferrovieri Italiani* (C.G.I.L.) di Roma informa che il personale degli appalti percepisce una retribuzione inferiore del 40% a quella che, con uguali mansioni, viene corrisposta al personale in forza all'Amministrazione ferroviaria ed inoltre subisce molte onerose.

La commissione interna dei dipendenti di una *ditta appaltatrice* di Napoli rileva che la differenza in meno di trattamento tra il mano-

vale specializzato della ditta e quello di un dipendente dalle ferrovie, che esplica lo stesso lavoro nello stesso reparto è, in media, di circa 15.000 lire mensili.

Dai colloqui con i lavoratori risulta, tra l'altro:

Manovale ferroviario:

« Prima ero dipendente della ditta appaltatrice e posso dire che, pur facendo lo stesso lavoro dei miei ex compagni della ditta, oggi guadagno molto più di loro ».

Manovale della ditta appaltatrice:

« Sono 11 anni che lavoro nelle FF.SS. e sono stato alle dipendenze di tre o quattro ditte appaltatrici. Il trattamento che ci viene corrisposto, da una ditta o da un'altra, è sempre lo stesso. Tra noi e i ferrovieri effettivi vi è una grande differenza di stipendio. Per il lavoro che esplico avrei diritto all'antitossico, invece, non me lo danno; eppure lavoro insieme ad altri tre ferrovieri che lo ricevono. La paga che percepisco è assolutamente insufficiente ai bisogni della mia famiglia. Sarebbe quindi giusto e necessario che le FF.SS., dopo tanti anni, mi inquadrasero nei ruoli ».

Manovale della ditta appaltatrice:

« Noi qui abbiamo due datori di lavoro: l'Amministrazione delle Ferrovie e la ditta. Ho 11 anni di servizio e non capisco perché l'Amministrazione non ci inquadra e ci lascia invece sfruttare dalla ditta. Noi non abbiamo i diritti che hanno i ferrovieri pur facendo gli stessi lavori. I ferrovieri guadagnano 20 mila lire in più al mese di quanto guadagniamo noi. In questi ultimi tempi abbiamo addestrato i nuovi ferrovieri assunti ».

Manovale della ditta appaltatrice:

« Sono addetto al Reparto freno, ma a volte mi mandano anche a lavorare in altri reparti. La paga che percepisco è molto scarsa: ho moglie e tre figli e guadagno appena 1.300 lire al giorno. Quando lavoro di notte mi danno altre 250 lire ».

Manovale della ditta appaltatrice:

« Ogni volta che la ditta appaltatrice cambia vengo regolarmente liquidato, in modo che non ho mai un'anzianità. Noi dipendenti della ditta non abbiamo cottimo ».

Questioni particolari vengono poste dai macchinisti e dagli aiuto-macchinisti.

Dal colloquio con una rappresentanza della categoria dei macchinisti del Deposito Smistamento di Napoli:

Macchinista:

« In virtù di una *legge* antica, la 209 (1), 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.

Per i macchinisti non esistono festività e sempre si è costretti alla più scrupolosa puntualità nell'orario di servizio, qualunque sia la stagione e le intemperie.

Il premio di operosità dato ai macchinisti è di sole 230 lire, mentre invece i verificatori percepiscono circa 700 lire.

Per i macchinisti vi è un premio di economia dei combustibili che non viene dato ai soli macchinisti, ma diviso anche tra il capo deposito, capi reparti ed altri, per cui percepiscono di meno proprio i macchinisti ed i fuochisti che meriterebbero molto di più.

Circa il premio di operosità, poiché sono i superiori a stabilire, a propria discrezione, i punti da assegnare a ciascuno, accade che un agente qualificato « ottimo » si veda invece assegnato un premio che spetterebbe alle ultime classi di qualifiche.

Per i manovali occorre esaminare la possibilità di uno sviluppo di carriera, promuovendoli ad un grado più alto, non per esami, ma in base alle mansioni espletate per un certo numero di anni. Facciamo rilevare che i manovali si lamentano del fatto che guadagnano appena 37 mila lire al mese oltre gli assegni familiari e le competenze per le diverse mansioni che esplicano e che tale guadagno è insufficiente ai bisogni familiari ».

Macchinista:

« L'aggiunta di famiglia non subisce alcun aumento in caso di rialzo del costo della vita, ed anche questo è argomento per noi di grande importanza. Circa gli scatti biennali si desidererebbe far conservare sempre il rapporto degli stipendi iniziali ».

(1) R.D. 7 maggio 1903, n. 209 - Approvazione del regolamento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'esercizio delle strade ferrate. (Gazz. Uff. 18 giugno 1903, n. 142).

108. - b) ferrovie in concessione.

Nell'ambito delle ferrovie in concessione viene visitata una grande unità nell'*Italia settentrionale*.

La situazione, per quanto concerne le retribuzioni, è la seguente: *L'Unione Nazionale Trasporti in Concessione* (U.N.I.T.C.) di Milano rileva che « oltre allo stipendio base gli agenti percepiscono le indennità di contingenza e di caropane, per la parte non conglobata, gli aumenti periodici di anzianità (5 scatti biennali del 5% ciascuno per ogni qualifica) e infine le competenze accessorie (che garantiscono ai lavoratori una maggiorazione di almeno il 5% della retribuzione) ».

Circa il *livello delle retribuzioni* la commissione interna della *Società Ferrovie Nord* di Milano rileva che i contratti di carattere nazionale sono in linea di massima applicati. Non altrettanto l'accordo aziendale locale.

I livelli salariali sono leggermente più elevati di quelli dei dipendenti dalle Ferrovie dello Stato, ma in compenso il ritmo di lavoro è molto più intenso e si verificano cumuli di mansioni a causa dell'insufficienza del personale rispetto alle esigenze del servizio.

Sempre in ordine al *livello delle retribuzioni*, dal colloquio con i singoli lavoratori della *Società Ferrovie Nord* di Milano si rileva:

Manovratore:

« Percepisco 42 mila lire al mese e i deviatori ne hanno 43 circa. Vedo che certi frenatori, che hanno meno responsabilità, percepiscono di più. Credo che sarebbe meglio qualificare la categoria dei deviatori nei confronti di quella dei frenatori ».

Macchinista:

« Abbiamo il nostro stipendio ed in più l'indennità di percorrenza dei chilometri percorsi. Le diarie variano secondo l'anzianità: da un minimo di 80 lire ad un massimo di 120 lire ».

Elettricista:

« Facciamo dalle ore 13 alle 22. Lavoriamo anche una domenica al mese. Ci danno la trasferta che si aggira sulle 650 lire. Nei giorni festivi c'è un piccolo aumento di percentuale ».

Manovratore:

« Lo stipendio di 42.000 lire non basta alle necessità della famiglia ».

Manovale:

« Dovrebbero aumentare le indennità di mensa per noi che lavoriamo fuori. Con 40 mila lire mensili, stando fuori a mangiare, che cosa portiamo a casa ? »

Una particolare questione sollevata dai lavoratori (la percentuale per le squadre addette alla linea aerea) viene così chiarita nel colloquio con la direzione aziendale della *Società Ferrovie Nord di Milano*:

Domanda: « Alle squadre addette alla linea aerea viene data una percentuale ? »

Risposta: « Viene stabilita una certa percentuale se durante l'anno non avvengono incidenti imputabili alla squadra di manutenzione. La percentuale subisce una riduzione per ogni incidente: notevole per il primo incidente, meno sensibile per i successivi, ancora notevole dopo un certo limite di incidenti, ciò, è evidente, perché molte avarie su un determinato tronco possono dipendere dall'inefficienza della squadra ».

109. - c) trasporti urbani ed extraurbani.

In ordine ai trasporti urbani ed extra-urbani la complessa situazione esistente nel settore è così descritta dalla *Federazione Italiana Autoferrotramvieri e Internavigatori (C.G.I.L.)*: « La F.I.A.I. organizza i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- 1) Addetti ai pubblici servizi di trasporto in concessione (ferrovie secondarie, tramvie, filovie, funicolari, servizi automobilistici di linea urbani ed extraurbani, linee di navigazione interna lacuale e lagunare);
- 2) Autotrasporto di cose per conto di terzi;
- 3) Autorimessa, noleggio autovetture, autobus e posteggi;
- 4) Autotrasporto ortofrutticoli, carne, latte, generi di monopolio;
- 5) Appalti postali (distribuzione pacchi a domicilio, servizio treni succursali, vuotatura cassette, raccolta pacchi, recapito telegrammi, espressi e dispacci in genere);
- 6) Spedizionieri, corrieri, agenzie marittime;
- 7) Ascensori pubblici;
- 8) Esercizio autostrade;
- 9) Esercizio auto pubbliche a tassometro;
- 10) Sede italiana Compagnia Internazionale carrozze con letti;
- 11) Aziende trasporto a trazione animale.

Fra questi settori, quello di gran lunga preminente per numero di lavoratori (circa 100.000) e per la natura del pubblico servizio, è quello di cui al punto 1 ».

La stessa organizzazione sindacale così descrive la complessa *disciplina legislativa e contrattuale* delle condizioni di lavoro in questa particolare categoria: « sul piano sindacale, i lavoratori addetti ai pubblici servizi di trasporto in concessione possono dividersi in due categorie:

- 1 - Autoferrotramvieri ed internavigatori (circa 75.000).
- 2 - Addetti agli autoservizi di linea (circa 25.000).

I lavoratori di cui al punto 1 hanno uno speciale stato giuridico, mentre gli altri non hanno alcuna particolare regolamentazione, essendo regolati da un contratto nazionale di lavoro del tipo di quelli stipulati per i settori dell'industria.

Pertanto il motivo più profondo del disagio esistente nel settore è rappresentato dalla grave sperequazione di trattamento giuridico, economico, normativo, assistenziale e previdenziale in atto ».

Per quanto riguarda *l'applicazione dei livelli salariali contrattuali* la stessa organizzazione precisa che nel settore autoferrotramvieri non esistono imprese non iscritte alle organizzazioni sindacali stipulanti, per cui tutti gli accordi nazionali sono automaticamente applicabili. Del resto, trattandosi di norme di legge, la questione non si presenta.

Anche nel *settore autoservizi di linea* l'appartenenza o meno delle aziende alle organizzazioni stipulanti non dovrebbe avere rilevanza, in quanto un'apposita clausola del disciplinare della concessione fa obbligo a tutte le aziende esercenti autoservizi pubblici di applicare il contratto nazionale di categoria. Teoricamente non dovrebbe esistere un'area non tutelata dal contratto collettivo.

Nel *settore autotrasportatori e spedizionieri*, invece, data la natura del settore, estremamente polverizzato, è sicuro che un'area rilevante non è tutelata da contratto collettivo. È impossibile valutarla, sia pure approssimativamente, per la scarsità di dati ufficiali.

Passando all'esame dei motivi di malcontento esistenti in ordine alle retribuzioni, la F.I.A.I. rileva che « nel settore autoferrotramvieri sia il problema delle qualifiche, sia il problema dei passaggi di categoria — che nella terminologia del rapporto di lavoro del settore vengono denominati « avanzamenti e promozioni » — costituiscono i motivi di maggiore malcontento degli autoferrotramvieri. Il particolare rilievo che tali questioni assumono nella categoria è dovuto al fatto che, trattandosi di lavoratori stabili, legati cioè alla stessa azienda dal-

l'assunzione fino al collocamento in pensione, le possibilità di progredire individualmente sono appunto affidate a tali istituti ».

Nel settore *autoservizi di linea* il problema particolare della categoria, circa il grado di osservanza dei principali istituti contrattuali, è rappresentato dalla giusta applicazione degli articoli riguardanti la corresponsione delle indennità di « concorso pasto » e di trasferta.

Tali indennità, destinate a sopperire parzialmente alle spese sostenute dagli autisti e dai bigliettai costretti a consumare i pasti o a pernottare fuori residenza, sono regolate da apposite norme, sistematicamente violate dalla maggior parte delle aziende, specie da quelle minori.

In materia di qualifiche, molto spesso i bigliettai sono comandati (essendo quasi tutti in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge) a prestare servizio da autisti. A loro volta questi ultimi sono talvolta adibiti anche al rilascio dei biglietti in alcune corse non molto frequentate.

Altro particolare problema di categoria è quello riguardante la responsabilità civile dell'autista nei confronti di terzi o della stessa azienda in caso di danni al materiale rotabile.

Non esistendo l'assicurazione obbligatoria, il rischio dell'autista professionale diventa di giorno in giorno più insopportabile, ed in casi di incidenti il lavoratore viene letteralmente rovinato.

In materia di scatti di anzianità, solo da qualche anno sono stati contrattualmente stabiliti per i salariati 4 scatti triennali del 4%, mentre per gli impiegati vige il trattamento dell'industria.

Nel settore *autotrasportatori e spedizionieri*, per quanto riguarda gli autisti, i problemi dell'indennità di trasferta sono meno acuti che nel settore delle autolinee, essendo più lunghi i periodi di assenza dalla residenza. È invece del pari grave il problema della responsabilità civile.

Per i salariati non esistono scatti di anzianità.

Sullo stesso argomento, le dichiarazioni della Federazione Nazionale Imprese Trasporti (F.E.N.I.T.) confermano la complessità della disciplina legislativa e contrattuale della materia retributiva nelle aziende da essa rappresentate e precisano che « le aziende autofiloferrotramviarie e di navigazione interna non iscritte ad Organizzazioni sindacali sono pochissime e rappresentano un'entità pressoché insignificante rispetto al settore rappresentativo. Tuttavia tali aziende, a quanto risulta, applicano in linea di fatto le norme regolamentari e retributive sopra accennate ».

Sentite le Organizzazioni sindacali, la Commissione ha proceduto alle *indagini dirette*.

Per i *trasporti urbani ed extra-urbani*, come si è detto, si è scelta, tra le aziende con il maggior numero di passeggeri trasportati, una unità di Napoli. L'azienda è municipalizzata. Dai colloqui con i rappresentanti sindacali dei lavoratori si deducono, tra l'altro, notizie circa il grave indebitamento del personale a causa del basso livello delle retribuzioni, e circa una pretesa sproporzione tra il trattamento dei dirigenti dell'azienda e quello del personale, specie riguardo a talune gratifiche.

I dipendenti dell'azienda sono 5.000 dei quali: circa 1.000 operai, circa 1.000 impiegati, circa 500 operai degli impianti fissi, circa 2.500 appartenenti al personale viaggiante. Il rapporto di lavoro è regolato dal *R.D. n. 148 dell'8 gennaio 1931*, dai contratti nazionali di categoria e da una serie di accordi aziendali.

La Direzione dell'azienda informa che per le retribuzioni vengono applicati i contratti collettivi nazionali per le aziende municipalizzate di autotrasporti.

La commissione interna informa:

« Noi abbiamo cinque scatti ordinari biennali ed un sesto solo per i combattenti. Abbiamo una mensa aziendale. Per un accordo provinciale godemmo in un primo momento di un'indennità sostitutiva di mensa nella misura di lire 50 giornaliera. Solo recentemente, a seguito di una viva agitazione, si riuscì ad ottenere un aumento per la detta indennità che fu portata da lire 50 a lire 100 giornaliera, con una decorrenza retroattiva all'aprile 1953.

L'Azienda non ha un proprio regolamento, per cui tutte le deliberazioni del Consiglio d'Amministrazione e quelle della direzione, vengono prese a discrezione e rese note con ordini di servizio.

Il regolamento, di cui si è fatto cenno a proposito delle promozioni, è un regolamento *ad hoc* integrativo del contratto collettivo nazionale ».

Dai colloqui con i lavoratori emergono rilievi circa la scarsità delle retribuzioni, le qualifiche, il trattamento di *taluni gruppi (fattorini e conducenti)*. Si riportano alcuni passi significativi, per quanto riguarda le *qualifiche*.

Operaio comune:

« Indipendentemente dal fatto che noi 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 ».

Aiuto operaio:

« Sono circa 30 anni che mi trovo alle dipendenze dell'Azienda ed ho sempre espletato mansioni di operaio qualificato o specializzato; invece sono inquadrato come aiuto operaio ».

Saldatore elettrico:

« La categoria dei saldatori elettrici è costituita da circa 30 elementi, dei quali quasi tutti, cioè 27, hanno la qualifica di operai specializzati, mentre gli altri tre hanno la qualifica di operai comuni e non comprendo il perché di questa differenza. Intanto la differenza tra queste due categorie è di 13-14 mila lire mensili ».

Alcuni fattorini pongono il problema della *differenza di retribuzione con i conducenti* nei seguenti termini:

Fattorino:

« Per quanto riguarda la retribuzione c'è una grande differenza di trattamento tra il guidatore ed il fattorino. La differenza è di 13-14 mila lire mensili. Si tenga presente che il fattorino ha anche la responsabilità ed il rischio della cassa dei biglietti.

Per le cosiddette prestazioni accessorie, che per il fattorino sono previste per la durata di 20 minuti, c'è da far rilevare invece che egli ne compie per la durata di almeno un'ora; per questo i fattorini chiedono che come prestazioni accessorie non siano corrisposti i soli 20 minuti, ma si stabilisca un'ora con la relativa retribuzione ».

E un altro *fattorino* aggiunge:

« Noi fattorini abbiamo un'indennità di versamento che ammonta a 1.700 lire mensili. Il rischio della cassa è a nostro carico, come è a nostro carico il rimborso di monete false. I capi deposito commettono continui favoritismi sia nella distribuzione dei turni, sia principalmente nell'assegnazione dello straordinario ».

Replica un conducente:

« Una differenza di stipendio con i fattorini c'è sempre stata e questa è dovuta alla maggiore responsabilità che abbiamo noi nei confronti dei fattorini, per il logorio fisico e per la tensione nervosa ».

Altre lagnanze riguardano il *trattamento degli operai*, come ad esempio la seguente:

Elettricista:

« Per quanto riguarda gli abiti da lavoro ci forniscono solo una divisa all'anno che è insufficiente, per cui quando è necessario mandarla a lavare, siamo costretti ad indossare indumenti di nostra proprietà che si rovinano a contatto con i grassi. Sarebbe quindi necessario che le divise ci venissero date più frequentemente e che ci dessero anche un berretto, ma l'azienda non intende darci quello che desideriamo.

Per 18 anni ho fatto il guidatore, ma per ragioni di salute (sono affetto da catarro bronchiale diffuso) sono passato a fare l'elettricista; con questo passaggio ho perduto circa 20.000 lire al mese ».

110. - Modalità delle indagini nel settore dei trasporti marittimi.

Per quanto riguarda i trasporti marittimi si è proceduto sia alla visita di grandi navi sia ad interrogatori di marittimi non imbarcati od imbarcati su navi in sosta, scegliendoli da appositi elenchi. Si è perciò stabilito di visitare una nave della Finmare a Genova e una nave di armatore privato a Napoli. Inoltre nei due porti di Genova e di Napoli si è provveduto all'interrogatorio di vari lavoratori.

Come è noto il trattamento degli addetti e degli ausiliari della navigazione è regolato in parte per legge ed in parte per contratto. Il Codice della Navigazione detta norme particolari per il personale marittimo, che comprende: la gente di mare, il personale addetto ai servizi dei porti e il personale tecnico delle costruzioni navali.

La gente di mare si divide, a sua volta, in tre categorie: personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo; personale addetto ai servizi complementari di bordo; personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

L'equipaggio della nave è costituito dal comandante, dagli ufficiali e da tutte le altre persone arruolate per il servizio della nave.

All'applicazione delle disposizioni riguardanti la determinazione del numero minimo degli ufficiali di coperta e di macchina, e dei relativi gradi, nonché la composizione e la forza minima dell'intero equipaggio, provvede il comandante del porto.

Per la migliore comprensione di taluni rilievi, che verranno in seguito esposti, è opportuno precisare che la gerarchia dei componenti l'equipaggio marittimo è la seguente:

- 1) comandante;
- 2) direttore di macchina, comandante in seconda, capo commissario, e medico di bordo direttore del servizio sanitario;
- 3) primo ufficiale di coperta, primo ufficiale di macchina, cappellano, primo medico aggiunto, primo commissario.

Seguono il secondo ufficiale di coperta, secondo ufficiale di macchina, secondo medico aggiunto, secondo commissario, primo radiotelegrafista, gli altri ufficiali, il nostromo, il maestro di macchina, gli altri sottufficiali ed infine i cosiddetti « comuni ».

Il contratto di arruolamento deve enunciare, fra l'altro, la qualifica e le mansioni dell'arruolato; il viaggio o i viaggi da compiere e il giorno in cui l'arruolato deve assumere servizio, se l'arruolamento è a viaggio; la decorrenza e la durata del contratto, se l'arruolamento è a tempo determinato; la decorrenza del contratto, se l'arruolamento è a tempo indeterminato; la forma e la misura della retribuzione; l'indicazione del contratto collettivo, qualora esista. I crediti derivanti dal contratto di arruolamento sono privilegiati sulla nave, sul nolo del viaggio, sulle pertinenze della nave e sugli accessori del nolo.

Se la retribuzione è determinata a viaggio, essa è proporzionalmente aumentata, qualora il viaggio venga protratto oltre la durata massima prevedibile al momento della stipulazione del contratto, ma se l'ulteriore durata è dovuta a causa non imputabile all'armatore, l'aumento proporzionale è ridotto a un terzo.

La retribuzione non è soggetta a diminuzione se la nave compie un viaggio più breve di quello previsto nel contratto.

In ogni caso di risoluzione del contratto, se la retribuzione è stabilita a tempo, questa è dovuta all'arruolato fino al giorno della risoluzione; se la retribuzione è stabilita a viaggio o in forma di partecipazione al profitto o al nolo, è dovuta all'arruolato la parte della somma convenuta o la parte della quota o del minimo garantito spettanti, commisurata alla durata massima del viaggio, prevedibile al momento della stipulazione del contratto. Se la retribuzione è stabilita in forma di partecipazione al profitto o al nolo, in caso di risoluzione del contratto per una delle cause previste dal *Codice della Na-*

vigazione, è dovuta l'intera quota spettante all'arruolato in base al contratto.

Sempre ai fini di una migliore comprensione delle dichiarazioni che seguono, va rilevato che una forma particolare di partecipazione agli utili od ai prodotti è prevista per il contratto di arruolamento marittimo. Stabilisce infatti l'art. 325 del *Codice della Navigazione* che la retribuzione può essere fissata « in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con la fissazione di un minimo garantito » (contratto alla parte) od anche « parte in forma di somma fissa periodica e parte in forma di partecipazione al nolo od agli altri proventi e prodotti » (contratto a compartecipazione). In entrambe le ipotesi la garanzia di un minimo retributivo esclude, fino a tale limite, l'alea del compenso dovuto al marittimo ed attenua la partecipazione di questi al rischio dell'impresa.

La Delegazione ha provveduto ad ascoltare preliminarmente lo *Ufficio Regionale del Lavoro di Genova*. Dal colloquio emergono, fra l'altro, le seguenti notizie:

« La gente di mare è iscritta in matricole tenute dagli Uffici di compartimento e di circondario, all'uopo autorizzati. Possono essere immatricolati i cittadini di età fra i 14 e 25 anni. Ad essi viene rilasciato il libretto di navigazione, che è l'unico documento che abilita all'esercizio della professione di marittimo. Al collocamento della gente di mare provvedono gli "Uffici Autonomi di collocamento per la gente di mare".

Alla disciplina del contratto di arruolamento provvedono gli articoli dal 323 al 374 del vigente *Codice della Navigazione*.

Il contratto di arruolamento del personale navigante presenta caratteristiche particolari determinate non solo dalle particolari esigenze della materia, ma anche dalle diverse direttive seguite nella disciplina a tutela del lavoro dai vari Stati.

L'art. 9 delle disposizioni preliminari del *Codice della Navigazione* dispone che i contratti di lavoro della Gente di mare devono essere regolati dalla *Legge nazionale della nave*, salvo, se la nave è di nazionalità straniera, la diversa volontà delle parti. Questa disposizione non ha certo bisogno di essere illustrata per comprendere che la disciplina legislativa sull'argomento, in vigore in *Italia* non è applicabile *ipso jure* al personale imbarcato su di una nave battente bandiera straniera, in quanto la stessa gode dei diritti dell'extra territorialità ».

La Delegazione ha quindi interrogato alcune organizzazioni sindacali della categoria.

In ordine alle retribuzioni vengono raccolte le seguenti particolari segnalazioni sui contratti a partecipazione e sulla tabella viveri.

I dirigenti della *FEGEMARE* (C.I.S.L.) di *Genova* esprimono un parere negativo sui contratti a partecipazione: « Sarebbe facoltà dell'equipaggio di prendere visione dei contratti di noleggio e delle polizze di carico per vedere se la ripartizione è stata fatta equamente. Ciò però in pratica non è facilmente attuabile. Questo contratto assicura sì un minimo di paga, ma questa è troppo poca. Bisognerebbe che le Capitanerie, specie nel *Sud*, tutelassero meglio gl'interessi e le necessità dei marittimi. Infine, ci sono i piccoli armatori che, quando ci sono dei miglioramenti salariali, non si fanno dovere di avvertire il personale di bordo ».

Sullo stesso argomento dei *contratti a compartecipazione* segnala la *Federazione Italiana dei Lavoratori del Mare* (C.G.I.L.) di *Genova*:

« Praticamente, questa suddivisione degli utili sfugge al controllo dell'equipaggio in quanto non esiste, a bordo, una Commissione di verifica su questo delicato argomento. La F.I.L.M. ha segnalato più volte l'opportunità che detta Commissione esista per garantire la regolarità della suddivisione degli utili ai componenti dell'equipaggio. Inoltre, il contratto a « compartecipazione » presenta delle lacune gravissime e la F.I.L.M. ha sempre proposto e propone l'intera revisione di questo tipo di contratto, specie per l'orario di lavoro che è stabilito in 8 ore in porto e 10 in navigazione ».

Sulla tabella viveri la stessa organizzazione osserva:

« La F.I.L.M. ha più volte richiesto che a bordo delle navi funzioni una Commissione viveri di controllo, così come dovrebbe logicamente essere, perché la panatica *fa parte integrante delle competenze del navigante* ed è quindi pacifico che l'interessato collabori almeno ad amministrare i propri denari. La F.I.L.M. ha richiesto più volte che a bordo siano precisate le tabelle viveri, secondo talune norme igieniche tanto suggerite dai sanitari, cioè una tabella che tenga conto dei climi ove si svolge la navigazione prolungata o la permanenza nei tropici o nei paesi settentrionali dal clima particolarmente rigido. Non basta la somministrazione di taluni generi stabiliti dal contratto di arruolamento. Questi sono palliativi di scarsissima efficacia. Occorre una tabella viveri che sia veramente intonata alla necessità di cui sopra.

In materia di vitto, la F.I.L.M., ispirandosi a quanto avviene in tutte le Marine dei più grandi Paesi marinari, quali gli *U.S.A.*, *Ger-*

mania, Francia, Spagna, Polonia, Russia, Norvegia, Svezia, ecc., ha richiesto che a bordo sia somministrato un vitto unico, dal Capitano al mozzo per ovvie ragioni di etica sociale. La differenza di grado, infatti, non giustifica, sotto qualsiasi aspetto, la ragione di una differenziazione di vitto. La necessaria autorità demandata ai superiori consiste nelle varie responsabilità e mansioni affidate ai singoli, e non nella differenziazione del vitto. Se mai, quelli che lavorano duro, in macchina o in coperta, avrebbero più bisogno di vitamine ».

Nei riguardi della situazione contrattuale dei *marittimi* imbarcati su navi battenti bandiera estera, la *Federazione Italiana Lavoratori del Mare* (C.I.S.N.A.L.) di Genova, sottolineato l'uso invalso nelle aziende armatoriali di battere bandiera estera, osserva:

« I vantaggi che gli armatori traggono da tale situazione — in campo sindacale — sono principalmente quelli di corrispondere al marittimo una retribuzione a *forfait* comprensiva delle prestazioni straordinarie, sensibilmente inferiore a quella che dovrebbe versare a norma del contratto nazionale; di evitare il carico delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, ecc.; di evitare l'onere della corresponsione di ogni indennità contrattuale. È da notare che in questo caso il marittimo non ha diritto ad assegni per il carico familiare ed è assicurativamente coperto solo per 40 giorni. Per contro l'armatore realizza una notevole economia sul carico previdenziale che, aggiunta all'economia realizzata nel campo contrattuale, porta gli utili ad un alto livello a scapito del personale. Ma l'uso della bandiera estera si ritiene proporre che debba essere opportunamente disciplinato — onde non si trasformi in abuso — anche e perché ha notevoli riflessi nella vita economica nazionale ».

Segnalazioni particolari relative al *trattamento economico dei direttori di macchina* specie nei confronti dei Comandanti delle navi, e sulle *indennità per lavorazioni nocive e gravose* da attribuirsi ai primi, si rilevano dal colloquio con i rappresentanti del Sindacato Autonomo Capitani Macchina di Genova:

« Gli attuali Regolamenti organici ed il Contratto nazionale di lavoro non sono troppo favorevoli alla categoria dei Capitani di macchina. Si ha il dovere di segnalare la sperequazione retributiva e normativa fra il trattamento del Comandante e quello del direttore di macchina.

Il trattamento che viene fatto attualmente al personale di macchina è conforme agli obblighi del contratto collettivo di lavoro. Ma si desidera la parità di trattamento tra il comandante e il direttore

di macchina. Attualmente il comandante gode di 35/30 per l'indennità di quiescenza, mentre per il direttore di macchina tale indennità viene conteggiata sui 30/30 dello stipendio. Inoltre non è nemmeno giusto che il comandante della nave faccia il rapporto informativo sul direttore di macchina.

Per quanto concerne le indennità varie per lavorazioni nocive e gravose, i Regolamenti organici ed i contratti di lavoro della Marina Mercantile non prevedono alcuna indennità per il personale di macchina per lavoro nocivo o gravoso. La retribuzione di un Ufficiale di macchina per esempio è esattamente uguale a quella di un Ufficiale di Coperta pari grado. Ora tutti noi conosciamo l'ambiente nel quale si esplica l'attività dell'Ufficiale di macchina. Temperature eccessive, aria viziata, mancanza di luce solare, continua tensione nervosa per pericolo sempre imminente ».

Su questo argomento la Delegazione ha interrogato la direzione di una *grande società di navigazione* di Genova la quale osserva essere questa una vecchia questione. Dal 1926 in qualunque Nazione il comandante è sempre considerato a parte. Il comandante non ha mai fatto parte dell'equipaggio ed ha sempre avuto uno stipendio superiore a quello del direttore di macchina. Anzi la situazione economica del direttore di macchina è stata migliorata successivamente. Per quanto riguarda il trattamento economico dei direttori di macchina, essi hanno dei « diritti di rappresentativa » che economicamente li mettono alla pari dei comandanti.

Il *Sindacato Italiano Nazionale Dipendenti Aziende di Navigazione* (C.G.I.L.) di Genova rileva che non sempre i contratti vengono rispettati. Sono state fatte, comunque, pochissime vertenze risolte tra le parti. In genere i motivi più frequenti di controversia sono il mancato pagamento del lavoro straordinario e l'errata applicazione delle classifiche. Queste vertenze sono state in tutto cinque o sei dal 1949 ad oggi.

111. - L'indagine nei trasporti marittimi: a) imprese a partecipazione statale.

Sulla situazione contrattuale e retributiva dei dipendenti dalle imprese a partecipazione statale, il *Sindacato Generale Armatori* (Società di Navigazione: « Italia », « Lloyd Triestino », « Adriatica » e

« Tirrenia ») precisa che « agli effetti della regolamentazione del rapporto di lavoro, i dipendenti delle Società di Navigazione di preminente interesse nazionale possono suddividersi nelle seguenti categorie:

PERSONALE NAVIGANTE: a) *personale di stato maggiore di ruolo: Comandanti di macchina, Ufficiali di coperta e di macchina, Ufficiali commissari, Medici di bordo*; b) *Allievi ufficiali*; c) *Sottufficiali e Comuni*.

PERSONALE OCCUPATO A TERRA: a) *dirigenti amministrativi*; b) *addetti agli uffici: Funzionari, Impiegati, Subalterni (Capi Uscieri, Uscieri ecc.)*; c) *personale operaio in servizio a terra*.

I rapporti di lavoro sono regolati oltre che da disposizioni di legge speciali, da *contratti collettivi nazionali*.

Il *lavoro ad incentivo* non trova applicazione nel settore.

Fra gli addetti agli uffici e il personale operaio delle Società vengono, però, annualmente ripartite, in ragione proporzionale delle rispettive retribuzioni, le « interessenze » costituite dalle somme accantonate, durante l'anno precedente, per decimi e quinti rilasciati dagli spedizionieri sulle provvigioni loro spettanti, per percentuali su premi per economie, consumi, gestioni ecc. È garantito a ciascun addetto o operaio un minimo di « interessenza » pari al 3% della retribuzione (art. 17 contratto collettivo di lavoro parte 1^a; art. 16 contratto collettivo parte 2^a). Al personale di Stato Maggiore viene pure garantito annualmente, allo stesso titolo, un importo pari al 3% della paga, più aumenti per anzianità, indennità di grado, eventuale assegno *ad personam* e quota consolidata dell'indennità di contingenza ».

Rilievi sulla situazione retributiva dei funzionari delle società di navigazione sono formulati dal Gruppo Sindacale Autonomo Funzionari della Soc. di Navigazione P.I.N. di Genova:

« Non può essere considerata soddisfacente la parte retributiva. Il coefficiente di rivalutazione, rispetto al 1937, si aggira infatti su una media di 60 volte (per i Sottocapi Ufficio circa 55/57 volte), sensibilmente inferiore quindi a quella effettiva del costo della vita.

È inoltre da osservare che la mancata rivalutazione delle indennità di contingenza in funzione delle anzianità di servizio attribuisce ai dipendenti più anziani un coefficiente di rivalutazione sensibilmente inferiore a quello dei colleghi più giovani ».

Nel corso delle indagini dirette sulle *società di navigazione a partecipazione statale* la Delegazione ha proceduto ad una visita di una grande nave, appartenente ad una di queste società.

Per quanto riguarda i livelli salariali ecco quanto dovrebbero mensilmente percepire i lavoratori interrogati sulla base della seguente tabella:

Tabella degli stipendi su una grande nave.

Voci della retribuzione	1° Nostro- mo	Marinaio	Giova- notto	Mozzo	Ingras- satore e tuochista	Came- riere	Came- riera	Piccolo
Paga base	52.800	45.330	34.980	31.410	45.900	44.580	41.490	31.410
Contingenza	4.653	3.354	2.977	2.976	3.354	3.354	2.821	2.976
Supplemento	2.000	—	—	—	1.140	—	—	—
Rischio mine	3.300	2.730	1.620	1.140	2.850	2.550	2.520	1.140
Totale lordo	62.753	51.414	39.577	35.526	53.244	50.484	46.831	35.526
Trattenute 4,83 % . . .	3.100	2.484	1.917	1.716	2.574	2.438	2.261	1.716
Totale netto	59.653	48.930	37.660	33.810	50.670	48.046	44.560	33.810
Straord. medio mens. netto	35.000	15.000	11.000	11.000	14.000	14.000	9.000	10.000
Tot. competenze men- sili	94.000	63.930	48.660	44.810	64.670	62.046	53.560	43.810

Lo stipendio mensile netto del 3° ufficiale di coperta è di L. 76.692, al quale sono da aggiungere L. 33.000, per lavoro straordinario. In complesso il reddito netto mensile è di L. 109.652.

Alcuni dei lavoratori interrogati dichiarano stipendi inferiori a quanto fissato nella suddetta tabella. Si riportano alcune dichiarazioni, relative alla retribuzione.

Dal colloquio con alcuni componenti dell'equipaggio della nave:

Cameriera di lusso:

Dichiara che il suo stipendio netto mensile è di L. 35.000 quando non ci sono le trattenute di vestiario.

1° Nostromo:

Dichiara che lo stipendio è insufficiente. Soltanto con lo straordinario (media 2-4 ore al giorno) riesce ad arrivare alle 75.000 lire mensili. Lamenta soprattutto che non vi sia giusta proporzione tra il suo salario di 1° nostromo e quello di mozzo, il quale con gli assegni familiari potrebbe raggiungerlo.

Giovanotto di coperta:

Dichiara di non trovarsi bene né per il mangiare né per la paga, né per la vita di bordo. Riguardo al vitto dice che quattro o cinque volte alla settimana ci sono i fagioli, che il cibo è mal condito, che i piatti sono scadenti e la frutta fuori stagione, che il vino è cattivo.

Mozzo:

Dichiara di non trovarsi bene per quanto riguarda la paga ed il vitto. Lavora solo di giorno e, oltre le otto ore normali, fa due ore di straordinario che considera mal retribuite con la cifra di L. 176 l'ora. Per il vitto le sue lamentele si appuntano sulla qualità e sul confezionamento.

Marinaio timoniere:

Afferma che il lavoro a bordo non è duro, ma si lamenta del trattamento. In specie per quanto riguarda il vitto, dichiara che è mal confezionato e monotono come menù, tanto che lo stomaco si rifiuta di ricevere sempre la stessa roba.

In proposito viene interrogato il Comandante della Nave:

Domanda: « Per quanto riguarda il trattamento dell'equipaggio (alloggio, vitto) ha avuto reclami? ».

Risposta: « Reclami veri e propri, no. S'intende che qualche volta tutti abbiamo qualche cosa da dire e allora il malumore si riflette sul vitto. In generale c'è soddisfazione nel vitto in quanto è superiore alla tabella prescritta ».

Domanda: « Può dirci se viene ben confezionato? ».

Risposta: « In generale bene. Il comandante in 2^a tutti i giorni fa un controllo ».

Domanda: « Crede che la tabella attuale sia idonea alle esigenze attuali ? ».

Risposta: « La tabella soffre il difetto di tutte le tabelle. Le cose sempre fisse portano a qualche brontolio ».

La Delegazione parlamentare procede allora ad un accertamento diretto agli impianti ed ai servizi di bordo che interessano l'equipaggio della nave.

Per quanto riguarda il vitto, la Delegazione ha voluto fare un accertamento diretto nella cucina, traendone la convinzione, almeno per quello che si è potuto rilevare nel corso del sopralluogo, che le tabelle sono applicate e che la confezione dei pasti è normale.

Circa la lamentela che in tutti i pasti viene servita la carne, non sempre gradita al personale, si è accertato che come qualità e quantità si tratta di carne buona. In conclusione, si può presumere che un aggiornamento delle tabelle dietetiche e una possibilità di scelta darebbe la possibilità di soddisfare maggiormente l'equipaggio.

Per ciò che si riferisce a tutti gli altri servizi non si sono avute lamentele. Tutto è risultato normale: servizi igienici, dormitori, sale di ritrovo e mense.

112. - b) armamento libero.

Nei riguardi della situazione contrattuale e retributiva dei dipendenti dell'armamento libero il Sindacato Generale Armatori (Società e Aziende di Navigazione che esercitano l'Armamento Libero) precisa che agli effetti della regolamentazione del rapporto di lavoro i dipendenti possono suddividersi nelle seguenti categorie:

PERSONALE NAVIGANTE: a) *personale di Stato Maggiore* (Comandanti, Direttori di macchina, Ufficiali di coperta e di macchina, Medici di bordo, Allievi Ufficiali); b) *Sottufficiali e Comuni*,

PERSONALE OCCUPATO A TERRA: a) *dirigenti amministrativi*; b) *addetti agli uffici* (impiegati e subalterni).

I rapporti di lavoro del personale marittimo ed amministrativo sono regolati dai *contratti nazionali*.

Nel corso delle indagini dirette la Delegazione ha quindi visitato nel porto di Napoli una grande nave appartenente all'armamento privato, il cui equipaggio è composto di 214 elementi, distribuiti nei se-

guenti servizi: servizio macchine, pompieri, addetti ai passeggeri, addetti al servizio di navigazione, addetti al servizio camere, servizio cucine che comprende, oltre i cuochi, anche gli addetti alla cambusa. Viene segnalato dai lavoratori interrogati che il trattamento economico praticato dall'armamento privato è inferiore a quello corrisposto dall'armamento sovvenzionato dal gruppo Finmare. In linea di massima il trattamento economico dell'armamento libero è inferiore di circa il 20% di quello sovvenzionato.

L'armamento libero non offre ai marittimi alcuna stabilità di impiego, perché è lasciata alla discrezione dell'armatore la possibilità di trattenere o meno al lavoro il personale. Del pari non offre adeguate garanzie per la concessione dei riposi e delle ferie annuali.

Viene fatto rilevare che benché gli organici del personale siano concordati tra le Capitanerie di Porto, gli armatori e le Federazioni dei lavoratori marittimi, essi sono molto esigui tanto che si può affermare essi siano inadeguati alle necessità della navigazione.

Infatti per questa nave l'organico prevede soltanto 174 unità e lo stesso armatore riconosce la necessità di aggiungerne altre 50.

Il primo marconista guadagna quasi più del comandante della nave perché, benché pagato dall'armatore, la sua retribuzione è stabilita dalla Società Italiana Radio Marittima.

Dal colloquio con i marittimi della Motonave si rileva fra l'altro:

Cuoco: « A bordo si mangia abbastanza bene, ma è quella cucina classica che usano per i passeggeri e che a noi non piace molto. Infatti per noi si cucina a parte. Per la paga non mi posso lamentare ».

Fuochista: « Non posso lamentarmi di niente del trattamento che ci fa l'armatore. Si mangia bene e lo stipendio è buono ».

Pittore alle lance: « Economicamente sono trattato bene, dunque non mi posso lamentare di niente ».

Carbonaio: « La tuta che indosso in questo momento l'ho pagata L. 1.500 all'armatore ».

Allievo di macchina: « Le retribuzioni sono abbastanza buone, perché il nostro armatore paga anche lo straordinario integralmente. L'alloggio a bordo per i marittimi è abbastanza soddisfacente. Solo per il personale di bassa forza vi sono le cuccette troppo vicino ai locali delle macchine. Il nostro lavoro è disagiato nei confronti del personale di coperta, quindi dovremmo avere un'indennità speciale,

ma non l'abbiamo perché non prevista dal contratto. Quando andiamo nelle zone tropicali abbiamo il latte. Il vitto è discreto e sufficiente, però devo dire che si potrebbe mangiare meglio se il cibo venisse cucinato con maggiore attenzione ».

Dagli altri interrogatori di lavoratori risultano le seguenti indicazioni:

« Le cucine dovrebbero unificarsi in modo da dare un trattamento unico sia all'equipaggio sia ai passeggeri. Il vitto è buono. Il vestiario viene fornito dall'armatore a prezzi ridotti. L'indennità divisa per gli ufficiali è inadeguata. Attualmente c'è scarsità di ufficiali e ciò è dovuto ad offerte inadeguate degli armatori nell'immediato dopoguerra.

Nella Marina Mercantile non c'è organico. Le ferie per lo più non vengono fatte, ma pagate. Per ogni viaggio si fa un contratto. Questo contratto può durare anche più viaggi fino a 364 giorni. Se i viaggi sono superiori a 1364 giorni si passa a contratto a tempo indeterminato. Questa forma di contratto può essere gradita ad un ufficiale solo nel caso in cui trovandosi a disagio sulla nave, al termine del viaggio lascia la nave stessa. In genere, però, è favorevole all'armatore, in quanto non dà indennità di preavviso né di anzianità ».

113. - c) portuali.

L'ordinamento del lavoro portuale in Italia ha un carattere eminentemente pubblicistico.

L'attività dello Stato si estrinseca in una serie di operazioni e controlli amministrativi che riguarda la gestione del bilancio speciale per gli Uffici del lavoro portuale e la vigilanza su quelli delle compagnie e dei gruppi. Il controllo dell'effettiva rispondenza delle tariffe e della loro applicazione è espletato attraverso l'emanazione dei vari atti amministrativi, che approvano le tariffe stesse e i vari regolamenti dopo avere appurato tutte le condizioni tecniche, economiche e di fatto che suggeriscono una determinata misura ed una determinata norma.

Più specificatamente il lavoro portuale è regolato, tra l'altro, dal *Codice della Navigazione* che detta norme sulla disciplina delle operazioni portuali, sugli Uffici del lavoro portuale, sulle Compagnie e gruppi portuali, sulle imprese per operazioni portuali e sulle tariffe.

La disciplina e la vigilanza sulle operazioni portuali sono esercitate dal comandante del porto e, nei porti più importanti, dagli Uffici

del lavoro portuale, alla cui vigilanza sono soggette le maestranze addette alle operazioni portuali, costituite in compagnie o in gruppi con personalità giuridica. Salvo casi speciali stabiliti dal Ministro per la Marina Mercantile l'esecuzione delle operazioni portuali è riservata alle compagnie o ai gruppi. Le tariffe e le norme per le prestazioni delle compagnie e dei gruppi portuali sono determinate secondo le modalità stabilite dal Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.

Quando i lavoratori iscritti nei registri non sono sufficienti ad eseguire le operazioni portuali l'autorità preposta alla disciplina del lavoro portuale può autorizzare l'impiego temporaneo di lavoratori occasionali.

Nei medesimi porti, presso i quali è stata svolta l'indagine per i marittimi, è stata visitata una grande compagnia di lavoratori portuali. Un'altra visita è stata dedicata ad una compagnia di lavoratori portuali in un porto minore.

Per quanto riguarda le retribuzioni nel primo grande porto visitato nell'Italia Settentrionale è emersa dagli interrogatori la seguente situazione.

Il Presidente ed il Direttore del Consorzio Autonomo del Porto di Genova rilevano che le tariffe per il lavoro portuale di sbarco e imbarco delle merci sono fissate dal Comitato del Consorzio e approvate con decreto dal Presidente.

La paga base viene deliberata dal Consorzio e viene aggiornata in base alla scala mobile dell'industria. Sulla paga base viene determinata la tariffa, secondo questa formula: « *Paga base per numero componenti squadra diviso la resa minima tonnellate* ». Ogni tonnellata in più che la squadra produce dà luogo al cottimo.

Le Compagnie non possono avere utili e non possono disporre dei fondi a loro esclusivo piacimento. Le vertenze di lavoro, che dovessero insorgere tra i lavoratori e la Compagnia, sono risolte dal Consorzio.

In proposito precisa la Federazione Nazionale dei Lavoratori Portuali (FENAL. PORTI) - (C.I.S.L.) di Genova:

« Le compagnie portuali, quali organismi di lavoro a personalità giuridica, hanno, fra l'altro, anche la prerogativa del collocamento della manodopera sia effettiva che occasionale.

Per questo settore non esistono contratti di lavoro in senso generico, in quanto i lavoratori impiegati nelle operazioni di imbarco e

sbarco, carico e scarico e movimenti in genere di merci nell'ambito del demanio portuale ed a bordo delle navi, vengono retribuiti con tariffe a cottimo emanate con apposito decreto dagli uffici del lavoro portuale.

In ogni caso al lavoratore ingaggiato è garantito un salario minimo pari all'importo della giornata in vigore per l'operaio specializzato del settore dell'industria.

Le tariffe sono obbligatorie, sia per gli operai portuali nazionali che per quelli esteri e pertanto l'applicazione di esse, sotto il punto di vista del rispetto e dell'osservanza, deve essere considerata come vero e proprio contratto di lavoro garantito da disposizioni di legge.

Alle discussioni per la compilazione delle tariffe in seno al Consiglio del Lavoro portuale partecipano le parti interessate: datori di lavoro (imprese portuali, spedizionieri, armatori, rappresentanti della industria e del commercio); lavoratori (dirigenti delle compagnie), rappresentanti di sindacati; esperti, quando se ne ravvisa l'opportunità.

Il Consiglio del Lavoro Portuale è presieduto dal Direttore di detto organo.

Per quanto concerne gli istituti contrattuali si rende noto che ai lavoratori portuali viene usato il trattamento in vigore per il settore dell'industria.

I portuali godono inoltre dell'istituto relativo all'assistenza economica che può essere paragonato a quello della integrazione salariale ».

Dopo i colloqui con i dirigenti del Consorzio e con le organizzazioni sindacali, la Delegazione ha proceduto agli interrogatori dei dirigenti e dei lavoratori, o loro commissioni interne, delle varie Compagnie.

Se ne riportano i tratti più salienti per quanto concerne la situazione retributiva.

La Delegazione ha inteso anzitutto approfondire la sua conoscenza circa la pratica applicazione dei *sistemi di cottimo*. Si riporta il colloquio avuto in argomento con la direzione di una compagnia portuale:

« Noi lavoriamo a cottimo. Il Presidente del Consorzio, con proprio decreto, fissa la paga base della giornata lavorativa per otto ore, che dal 1° gennaio 1957 è di L. 1.944 lorde. Il salario giornaliero è costituito da una paga base più un eventuale cottimo individuale, più

un eventuale cottimo collettivo. Il salario è uguale tanto per quelli di ruolo quanto per gli occasionali.

Il sistema con cui vengono calcolati e liquidati i cottimi dei lavoratori portuali del ramo commerciale è il seguente: il primo concetto da tenere presente è quello della giornata base di ogni lavoratore, giornata base che corrisponde a L. 1.750 nette ed a L. 1.944 lorde. Tale importo della giornata base è ottenuto, merce per merce, dalla tariffa di manipolazione, tariffa stabilita mediante provvedimento della competente Autorità Marittima.

Facciamo un esempio: prendiamo in esame la voce merceologica denominata « amianto in sacchi ». Per questa voce la « resa » è di tonn. 40, il che equivale a dire che ogni squadra deve manipolare nel proprio turno di lavoro non meno di 40 tonn. di « amianto in sacchi ». Inoltre, la squadra di bordo è prevista nella seguente composizione: 7 stivatori più 1 commesso cioè in totale 8 uomini.

La tariffa portuale, alla voce « amianto in sacchi » reca lire 388,80, il che vuol dire che la squadra predetta, al momento in cui raggiunge la manipolazione di 40 tonn. (resa dell'amianto in sacchi) ha guadagnato L. 15.552, somma che, divisa per 8 uomini della squadra, dà un guadagno base di L. 1.944. Si è cioè conseguito il guadagno corrispondente alla giornata base lorda.

Se la squadra, raggiunge le 40 tonn. di resa e, conseguito il guadagno della giornata base di L. 1.944 lorde, ha dinanzi a sé il tempo utile sul proprio turno, oppure sia stata richiesta di prestare orario in prosecuzione, l'ulteriore tonnello manipolato costituisce (sempre in ragione di L. 388,80 per tonnello salvo le maggiorazioni eventuali per orario notturno, festivo o notturno festivo) quello che si denomina il cottimo del lavoro portuale.

Il calcolo dei cottimi viene eseguito dagli uffici amministrativi della Compagnia con la liquidazione dei singoli vapori, intendendosi per liquidazione il calcolo del carico complessivo del vapore, merce per merce, nonché la successiva suddivisione squadra per squadra e lavoratore per lavoratore. Questo calcolo deve dar luogo ad una suddivisione perfetta del cottimo; esso deve farsi con il riscontro delle ditte committenti del lavoro, sia per eliminare possibili errori di peso (resa del vapore), sia per ovviare ad altri errori che possono riferirsi alla qualità degli imballaggi, al peso unitario dei colli, alla classifica merceologica, all'impiego degli uomini di rinforzo, all'assistenza dei barilai, dei cassai, degli imballatori, dei pesatori ecc. ecc.

Fra l'esecuzione del lavoro contabile e di riscontro ed il pagamento dei cottimi agli aventi diritto, decorre normalmente un periodo di circa 40 giorni.

Deve notarsi che gli adempimenti amministrativi sono assai complessi, tuttavia, nel corso della loro elaborazione, viene data ai lavoratori interessati notizia (attraverso appositi tabelloni) dei cottimi in liquidazione, di modo che ognuno ha modo di controllare con esattezza le proprie competenze ».

Le notizie fornite dalla direzione sono state verificate nel colloquio con i membri della commissione interna della stessa Compagnia. In esso si rileva, fra l'altro che:

« Non esistono premi aziendali di qualsiasi specie. La Compagnia usa però dare una gratifica di bilancio. Quest'anno abbiamo chiesto, al posto di questa gratifica, una quattordicesima mensilità. Siamo riusciti ad ottenere, a questo titolo un accordo medio variabile, sulle L. 40.000 in attesa che si possa raggiungere l'accordo definitivo ».

La Commissione estende quindi le indagini dirette nel lavoro portuale al porto di *Napoli*.

Dai colloqui con i dirigenti delle quattro Compagnie Portuali di *Napoli* si rileva che, oltre ai Soci delle Compagnie, lavorano al porto circa 175 altri lavoratori costituitisi in cooperativa. Per questi manca ogni garanzia goduta dagli altri lavoratori portuali e la stessa retribuzione giornaliera è molto inferiore.

I lavoratori portuali non usufruiscono mai di integrazione salariale da parte della Cassa Nazionale perché superano sempre L. 2.600 al giorno. Si tenga presente che i lavoratori del Porto sono soggetti ad un lavoro di attesa retribuito in misura tenue.

I lavoratori addetti al carico e scarico dei fosfati dovrebbero avere mezzo litro di latte al giorno, ma non l'hanno. A questo in effetti dovrebbe provvedere la stessa Compagnia portuale, sempre che le tariffe relative per i detti lavori fossero determinate tenendo conto anche del costo del latte da distribuire.

Dal colloquio con i singoli lavoratori portuali — alcuni effettivi, altri occasionali — di *Napoli* si rileva:

1° *Lavoratore*:

« Il nostro ordinamento prevede che quando i Portuali guadagnano in un mese oltre L. 94.580, deve essere immesso nella compagnia stessa un numero conveniente di effettivi della Sezione Autonoma. Aggiun-

giamo che vogliamo innanzi tutto il lavoro perché viviamo con una integrazione ammontante a lire 30 mila mensili, mentre nel porto di *Napoli* tutti gli effettivi guadagnano oltre lire 100.000 mensili.

Ci appelliamo all'art. 157 del *Codice della Navigazione*, per essere trasferiti ad altra Compagnia che abbia eccedenza di lavoro. Non possiamo infatti andare avanti in queste condizioni.

Sono stati firmati degli accordi in base ai quali oltre le 90 mila lire bisogna procedere a nuove assunzioni; noi chiediamo energicamente che questi accordi vengano finalmente applicati.

In questo porto avviene che medaglioni mandino a lavorare giovani neppure occasionali al loro posto dando ad essi lire 1.500 giornaliere ».

2° *Lavoratore*:

« La nostra rivendicazione è di poter ricevere l'integrazione in quanto vi sono altri occasionali che la ricevono regolarmente.

Siamo pagati a tonnello quando lavoriamo. La nostra qualifica è inferiore a quella del sottobordo. Il nostro lavoro è nei capannoni. Però veniamo retribuiti quando lavoriamo effettivamente. A volte ci capita di essere tenuti a disposizione per ore ed ore senza guadagnare neppure una lira. Inoltre siamo costretti ad alzare oltre 1 quintale, in dispregio delle leggi che dovrebbero proteggerci ».

3° *Lavoratore*:

« Le nostre rivendicazioni riguardano il nostro lavoro nei confronti dei medaglioni. A noi infatti riservano il lavoro pesantissimo ai capannoni mentre il loro lavoro è sottobordo. Poi, per giunta, non abbiamo l'integrazione paga come quelli della Sezione Autonoma della ***. Inoltre a noi che veniamo lasciati nei capannoni non viene corrisposta la stessa tariffa per il trasporto di merci pesanti che viene invece corrisposta agli effettivi ».

4° *Lavoratore*:

« Il salario purtroppo è basso perché si tratta di lavoro saltuario. Se in un mese capita che ci sia poco da scaricare, guadagniamo somme misere. Quando piove ci pagano una maggiorazione dell'80%. Se però comincia a piovere alla seconda ora, ci pagano la maggiorazione solo per la durata della pioggia ».

5° *Lavoratore*:

« Lavoro nella compagnia *** dal 1918 e sono effettivo. Il mio lavoro è di carico e scarico sottobordo. Vi sono alcune compagnie in cui

gli scaricanti guadagnano anche 200.000 lire al mese, mentre ve ne sono altre dove si guadagna pochissimo. Sarebbe utile che si formasse tra tutte le Compagnie un Consorzio come a *Genova*. La Compagnia... non ci fornisce vestiario, mentre le altre Compagnie danno gli indumenti occorrenti per il lavoro ».

6° *Lavoratore*:

« Il più delle volte siamo costretti ad attendere per avere assegnato il lavoro. L'attesa si protrae anche per 5 o 6 ore: ore che non ci vengono pagate, perché noi lavoriamo a tonnello. Non abbiamo nessuna sicurezza sul lavoro. Il nostro lavoro non è continuo. L'altro giorno per esempio, ho scaricato solo 2 tonnellate ed ho guadagnato in una giornata 400 lire, e questo perché ho atteso circa 6 ore prima che mi assegnassero il lavoro ».

7° *Lavoratore*:

« Non riesco a spiegarmi perché la tariffa dei lavoratori a terra sia superiore a quella dei lavoratori via mare, perché il lavoro via mare è molto più gravoso di quello fatto a terra ».

8° *Lavoratore*:

« Veniamo pagati a tonnello, ma noi vorremmo una giornata fissa per essere più tranquilli ».

9° *Lavoratore*:

« Sono stivatore. Sono effettivo e lavoro nel porto da 22 anni.

Guadagno circa 80.000 lire al mese. Faccio però una vita da animale, perché non ho orario di lavoro, molte volte per arrivare a guadagnare quanto vi ho detto, sono costretto a lavorare quasi una giornata doppia ».

10° *Lavoratore*:

« Desidero che mi sia garantita una giornata fissa, perché non possiamo fare il lavoro a tonnello che è pesantissimo ».

11° *Lavoratore*:

« Innanzi tutto desidero denunciare il fatto che la giornata, quando ci viene corrisposto il mancato rendimento, è di sole lire 961: non è perciò equivalente alla giornata base di L. 1.875.

Di questo fondo dal quale vengono tolti gli emolumenti per il mancato rendimento, noi non siamo mai riusciti ad avere notizia perché esso viene manipolato dal Console ».

Proseguendo nelle indagini dirette, la Delegazione ha, inoltre, proceduto ad un'altra visita ad una compagnia di lavoratori portuali in un porto minore.

La scelta è caduta sul porto di *Ancona*, nel quale la Delegazione ha proceduto ad interrogatori delle associazioni sindacali, della Capitaneria di porto, della Compagnia portuale. La Delegazione ha poi compiuto diretti sopralluoghi su tre navi ferme in porto, interrogando i portuali al lavoro.

Per quanto riguarda le retribuzioni sono emerse dai colloqui le seguenti segnalazioni.

Secondo la Capitaneria del Porto di *Ancona* un lavoratore in un giorno guadagna L. 1.100, complessivamente L. 30.000 al mese. Quando non c'è lavoro gli viene corrisposta l'integrazione. A questo trattamento vanno aggiunti gli assegni familiari.

Il lavoratore portuale, secondo le norme, dovrebbe lavorare non oltre i 60 anni nella Compagnia. Poi viene assistito perché, nella Compagnia, è stata creata una cassa integrativa alimentata dai lavoratori per i pensionati presso l'I.N.P.S.

Il lavoratore viene pagato a cottimo. Le tariffe sono proporzionate alle ore del lavoro.

La Compagnia Portuale di *Ancona* rileva che non esiste possibilità di migliorare la paga. Sia il lavoratore che da un anno si trova nella Compagnia, sia quello che vi lavora da 10 anni hanno la stessa retribuzione.

La Delegazione compie quindi una visita su tre piroscafi in porto, interrogando i lavoratori portuali al lavoro.

Le numerose dichiarazioni raccolte sono uniformi: si tratta in genere di lavoratori che hanno dai trenta ai quaranta anni di anzianità di servizio nella Compagnia. Le retribuzioni mensili, al netto degli assegni familiari, sono di 33-35.000 lire al mese in media. Non vengono raccolti particolari rilievi.

114. - d) imprese ausiliarie dei trasporti marittimi.

La Commissione ha esteso le indagini, nei porti di *Genova* e *Napoli*, alle imprese ausiliarie dei trasporti marittimi con un minimo di dieci dipendenti e distinte per categoria, quali: imprese dei bacini di carenaggio, servizi di ormeggio e disormeggio, imprese di spedizione, servizi di portabagaglio ecc.

Vengono visitate varie aziende ausiliarie dei trasporti marittimi sorteggiate da apposito elenco.

Nel porto di *Genova* si nota una generale osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo.

In una delle aziende agli impiegati viene corrisposta in più, rispetto al trattamento fissato dalla legge e dai contratti, una gratifica annuale diversa a seconda delle categorie. Ad impiegati ed operai viene corrisposto un premio giornaliero di 225 lire per ogni giornata di presenza (detto « diaria fissa »). In una seconda azienda vengono pure corrisposti premi, a giudizio della direzione. In una terza le paghe di fatto sono per tutti i dipendenti superiori alle paghe contrattuali. In una quarta la direzione concede a sua discrezione assegni *ad personam*.

Una situazione particolare, dal punto di vista sia contrattuale sia retributivo, presenta una cooperativa di guardie giurate per la sorveglianza della merce a bordo dei piroscafi.

Dei 65 dipendenti della cooperativa, soltanto 16 sono soci della stessa. L'ammissione di nuovi soci viene deliberata dal consiglio di amministrazione.

La Direzione della cooperativa afferma che, per quanto si riferisce al trattamento economico delle guardie giurate, sono state di recente costituite delle Commissioni provinciali per iniziativa del Ministero del Lavoro, il quale, considerando che esiste per le guardie giurate il divieto di associazione sindacale, ha voluto intervenire direttamente per tutelare con la sua assistenza questa categoria. In queste commissioni provinciali sarebbe assicurata la partecipazione dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera, sotto la presidenza del direttore dell'Ufficio del lavoro, con l'intervento di un rappresentante della Questura.

Dal colloquio avuto con alcuni lavoratori della stessa Cooperativa, si rileva:

1° *Guardia giurata*:

« Mi trovo da poco tempo nella Cooperativa e non sono socio. Il lavoro si svolge generalmente a bordo e saltuariamente sulle calate per un orario giornaliero di dodici ore, di cui due straordinarie. I guardiani hanno assicurato un minimo di 20 giornate al mese di lavoro, secondo l'accordo del 21 ottobre 1948 che, per la parte economica, è stato aggiornato in data 21 maggio 1956. Mi trovo abbastanza bene

presso la Cooperativa, ma la paga è troppo bassa in quanto il mio guadagno giornaliero per 12 ore di lavoro è di appena L. 1.700 ».

2° *Guardia giurata-volontario:*

« La paga è esigua. Mentre noi per 12 ore di lavoro prendiamo circa 1.700 lire al giorno, altri guardiani nel Porto prendono di più per le sole otto ore di lavoro, alcuni raggiungono L. 2.000 al giorno per un orario normale di lavoro.

Se si verificano ammanchi per la merce sorvegliata, quasi sempre gli addebiti vengono fatti personalmente al guardiano ».

3° *Guardia giurata:*

« Il lavoro del guardiano, oltre ad essere disagiato, è abbastanza pericoloso, avendo a che fare con delinquenti e con malintenzionati di tutte le risme, che avvicinano i guardiani con vari pretesti durante il loro servizio. Durante il lavoro sono sempre armato ».

4° *Guardia giurata-volontario:*

« La paga corrisposta dalla Cooperativa è misera, mentre il lavoro svolto richiede molto sacrificio. Esiste un'unica maggiorazione del 15% sulla paga base, sia per le festività sia per le ore straordinarie e notturne. Altre ditte pagano qualcosa di più dei minimi contrattuali, ma trattasi generalmente di guardiani di stabilimento ».

L'Unione Italiana Lavoratori Portuali (U.I.L.) di Napoli rileva le differenze di retribuzione e di trattamento previdenziale e assistenziale tra questi lavoratori e gli altri portuali, nonché le notevoli differenze di trattamento tra l'una e l'altra cooperativa.

Nel porto di Napoli la Delegazione, quindi, interroga i lavoratori dei magazzini generali, silos e frigoriferi. Risulta che parte del personale è regolato dal contratto nazionale di lavoro di categoria, mentre il resto è considerato « personale occasionale avventizio », senza contratto, con paghe stabilite dall'azienda rapportate alla paga minima di un comune manovale senza maggiorazioni. Questo personale ha un'anzianità di ininterrotto servizio che va da un minimo di 2 anni a 8-10 anni.

Il personale addetto ai silos è esposto al disagio polvere e rumore e percepisce un'indennità relativa. Il personale addetto al frigorifero è esposto ai gas tossici e al freddo e percepisce un'indennità relativa. Al personale dei frigoriferi — a seguito di accordo aziendale — vengono distribuiti indumenti protettivi. A tutto il personale operaio vengono distribuiti, con notevole ritardo rispetto alle date stabilite dal contratto, un camiciotto e un pantalone.

Il personale addetto ai lavori all'aperto (guardiani, cantonieri, ecc.) lamenta di non essere provvisto di indumenti protettivi come stivaloni, giubboni, impermeabili durante la stagione invernale o cappelli di paglia nell'estate.

115. - Considerazioni conclusive circa la situazione retributiva nel settore dei trasporti.

La situazione delle retribuzioni nel settore dei trasporti e delle comunicazioni come risulta dalle indagini dirette condotte dalla Commissione parlamentare può essere così riassunta per diversi gruppi dei trasporti terrestri, marittimi e delle imprese ausiliarie.

Nelle Ferrovie dello Stato le lamentele sull'insufficienza del livello delle retribuzioni, anche in relazione al disagio e ai rischi del lavoro, si accompagnano con quelle concernenti l'assegnazione delle qualifiche e lo sviluppo di carriera, nonché con lo stato dei servizi assistenziali (alloggio, vitto) di particolare importanza per le condizioni di lavoro della categoria. Degna di particolare rilievo è l'inferiorità del trattamento retributivo del personale dipendente dalle ditte appaltatrici, sia in linea assoluta, sia a parità di mansioni, in relazione al trattamento effettuato dalle Ferrovie dello Stato.

Nelle ferrovie in concessione le lagnanze in ordine ai livelli retributivi, specialmente in relazione ai ritmi di lavoro conseguenti alla ristrettezza degli organici, si accompagnano a quelle per l'assegnazione delle qualifiche e per il cumulo di mansioni.

Nei trasporti urbani le lagnanze in ordine ai bassi livelli retributivi, specie per i gradi inferiori, che provocano fra l'altro gravi fenomeni di indebitamento, si accompagnano a quelle sull'assegnazione delle qualifiche e su diversità di trattamento tra taluni gruppi di lavoratori, diversità ritenute non del tutto giustificate.

Per quanto riguarda le ferrovie in concessione si rileva, fra l'altro, che gli organici sono generalmente al di sotto del minimo indispensabile ad assicurare la regolarità del servizio e una adeguata rotazione dei turni e dei riposi e che occorre una più efficace regolamentazione delle promozioni.

Per quanto riguarda il complesso del ramo dei trasporti autoferrottramviari, si rileva la mancanza di uniformità di trattamento per mansioni analoghe, specialmente per il personale delle autolinee e delle

imprese private nei confronti delle municipalizzate, i vari gruppi di attività e le varie zone territoriali.

Si rileva altresì un notevole ricorso al lavoro straordinario, la necessità conseguente di un adeguato dimensionamento degli organici, l'opportunità di una migliore regolamentazione delle promozioni, ancorata a precisi criteri e che garantisca un adeguato sviluppo di carriera, nonché di una revisione delle qualifiche in base alle mansioni effettivamente svolte, e della maggiore possibile riduzione delle attività affidate ad appaltatori, assuntorie, ecc.

Per quanto riguarda i trasporti marittimi oltre alle lagnanze sui livelli delle retribuzioni, altre se ne sono raccolte relative al controllo dei lavoratori in ordine all'esatta applicazione dei contratti a partecipazione, come pure sul vitto, sul controllo della tabella viveri, che fanno parte integrante della retribuzione, e sul trattamento retributivo vigente sulle navi battenti bandiera estera.

Dagli accertamenti direttamente compiuti, si è peraltro rilevato che, almeno sulle navi appartenenti alle società a partecipazione statale, le tabelle viveri sono applicate e che la confezione dei pasti è normale. Si è rilevata tuttavia l'opportunità di un aggiornamento delle tabelle dietetiche e di una possibilità di scelta delle vivande che darebbe maggiore soddisfazione agli equipaggi. Nessun rilievo è stato effettuato sui servizi di bordo a disposizione dei lavoratori.

Nell'armamento privato vengono registrati rilievi sia in ordine ai livelli retributivi, inferiori a quelli dell'armamento sovvenzionato, sia al cumulo di mansioni, conseguente alla ristrettezza degli organici, sia alla stabilità di impiego, oltre che, in alcuni casi, al mancato pagamento di straordinari e assegnazione delle qualifiche.

Per quanto concerne i portuali non si sono raccolti rilievi particolari nel porto di *Genova*. Nel porto di *Napoli*, oltre a rilievi circa l'insufficienza dei livelli retributivi, altri se ne sono raccolti in ordine specificamente al compenso per le ore d'attesa e alla sperequazione di guadagni tra i componenti le diverse compagnie e gli occasionali. Nel porto di *Ancona* non vengono raccolti particolari rilievi, salvo che per il basso livello retributivo e la staticità della posizione professionale.

Per quanto riguarda le imprese ausiliarie dei trasporti marittimi, nel porto di *Genova*, generalmente esse corrispondono retribuzioni di fatto superiori a quelle contrattuali sia pure, spesso, a giudizio unilaterale delle direzioni aziendali. Qualche lamentela, sui livelli salariali e sui sacrifici e rischi non adeguatamente compensati, viene registrata in una cooperativa di guardie giurate. Nel porto di *Napoli*

uno stato di acuta insoddisfazione si registra tra gli occasionali in servizio presso i magazzini del porto.

In generale, quindi, per quanto riguarda i lavoratori portuali, le notazioni raccolte riguardano anzitutto la necessità di una regolamentazione nazionale aggiornata del loro rapporto di lavoro. Caratteristica del lavoro portuale è il fatto che occorre sempre disporre di una maestranza specializzata e pronta all'impiego in ogni evenienza pur nelle variazioni del flusso del traffico, per cui a periodi di intenso lavoro si alternano periodi di stasi. Il sistema di retribuzione del lavoro portuale rimane perciò basato fundamentalmente sul cottimo. I lavoratori richiedono in proposito che venga dato un assetto più stabile al salario del portuale in modo che la parte fissa di esso divenga sempre più cospicua attraverso una serie di istituti collegati non esclusivamente al cottimo, ma al valore professionale del lavoratore e all'ulteriore qualificazione richiesta dall'evoluzione tecnica.

Si richiede di garantire ai lavoratori portuali una base minima salariale, di ridurre le differenziazioni salariali esistenti nei porti, specie tra i grandi e i piccoli, di riconoscere un compenso adeguato sia ai lavoratori che vengono chiamati al lavoro senza peraltro riuscire a compiere, indipendentemente dalla loro volontà, le rese previste nel corso della normale giornata di lavoro, sia ai lavoratori chiamati ma non ingaggiati.

I lavoratori occasionali poi pongono problemi di maggiore stabilità di occupazione (almeno un minimo garantito di giornate annue) nonché di possibilità di essere inseriti in un organico complementare delle compagnie di lavoro portuale, da istituirsi accanto all'organico dei lavoratori di ruolo.

I dipendenti dai magazzini generali e silos portuali, da imprese marittime e portuali varie pongono problemi di livelli retributivi, qualifiche, organici e riduzioni di orario.

CAPITOLO XVI

LE CONCLUSIONI DELLA COMMISSIONE D'INCHIESTA
SULLE RETRIBUZIONI

Sommario: 116. - *La situazione delle retribuzioni in Italia.* 117. - *Le retribuzioni in relazione alle esigenze di vita.* 118. - *Situazione retributiva dei lavoratori dell'agricoltura interrogati.* 119. - *Situazione retributiva complessiva dei lavoratori dei settori secondario e terziario interrogati.* 120. - *Situazione retributiva dei lavoratori dell'industria interrogati.* 121. - *Le retribuzioni in relazione allo sviluppo economico.* 122. - *Le retribuzioni in relazione alla produttività.* 123. - *Le retribuzioni in relazione al mercato di lavoro.* 124. - *Le retribuzioni in relazione al costo della vita.* 125. - *Le retribuzioni in relazione ai livelli esistenti nell'area del M.E.C.* 126. - *Le retribuzioni in relazione alle zone territoriali.* 127. - *Le retribuzioni in relazione ai grandi settori produttivi.* 128. - *Le retribuzioni in relazione alle categorie di attività.* 129. - *Le retribuzioni in relazione all'azienda.* 130. - *Le retribuzioni in relazione all'età.* 131. - *Le retribuzioni in relazione al sesso.* 132. - *Le retribuzioni in relazione alla qualifica professionale.* 133. - *Le retribuzioni in relazione al rendimento.* 134. - *Azione sindacale e retribuzioni.* 135. - *Struttura salariale formale ed effettiva.* 136. - *Retribuzioni e tecniche di contrattazione collettiva.* 137. - *Nuove tecniche retributive e relazioni di lavoro.* 138. - *Retribuzioni e legislazione sociale.* 139. - *Considerazioni conclusive.*

116. - La situazione delle retribuzioni in Italia.

I risultati dell'inchiesta forniscono interessanti elementi circa le principali caratteristiche del sistema delle retribuzioni in Italia.

Tale sistema si presenta estremamente vario e complesso. Alcuni aspetti di esso hanno particolarmente polarizzato l'attenzione della Commissione d'inchiesta.

Il primo aspetto che la Commissione ha inteso valutare è quello che riguarda la rispondenza dei livelli retributivi alle necessità di vita dei lavoratori, in conformità con gli orientamenti dell'art. 36 della Costituzione.

La Commissione ha quindi esaminato, sulla base delle indicazioni emerse dall'inchiesta e dei dati statistici disponibili, le notevoli differenziazioni esistenti nei livelli retributivi nei vari settori, rami di attività, aree territoriali, unità produttive, nel quadro dello sviluppo economico attuale, del mercato del lavoro, dell'andamento della produttività, del costo della vita.

Scendendo quindi all'analisi delle differenziazioni salariali connesse alla persona del lavoratore, essa ha rivolto una particolare attenzione a quelle concernenti l'età, il sesso, la qualifica, il rendimento. Infine, ha dedicato un attento esame ai fattori sociali e politici che intervengono nel processo di determinazione delle retribuzioni, analizzandone e valutandone gli interventi di ordine sindacale e legislativo e delineando le prospettive di massima per un'azione più efficace.

Sul piano dell'efficienza del nostro sistema di contrattazione collettiva è apparso di particolare rilievo, soprattutto in certe zone e settori, il problema delle differenze tra retribuzioni contrattuali e retribuzioni di fatto.

Sul piano invece dell'efficienza del nostro sistema legislativo di protezione del lavoratore è apparso alla Commissione di particolare rilievo — oltre alla mancanza di disposizioni per l'estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi — il problema delle disparità retributive connesse con la non applicazione delle norme e talora anche con abusi inerenti a talune particolari situazioni di rapporti di lavoro, come quelle attinenti al lavoro in appalto, al lavoro a domicilio, ai contratti a termine oltreché all'adesione o meno alle rispettive associazioni sindacali.

117. - Le retribuzioni in relazione alle esigenze di vita.

Dalle indagini emerge chiaramente l'insufficienza dei livelli retributivi di taluni gruppi di lavoratori rispetto alle necessità di vita, in contrasto con i principî enunciati nell'art. 36 della Costituzione.

Tali insufficienze riguardano lavoratori dislocati in determinate aree territoriali, e specialmente nelle zone depresse, occupati in determinati settori, come quello agricolo, o aziende, specialmente le

piccole, o addetti a particolari mansioni, specialmente quelle che esigono minore qualificazione.

Questo fenomeno, con i suoi riflessi sociali, emerge non solo dalle indagini sulle retribuzioni ma anche da quelle riguardanti altri aspetti delle condizioni dei lavoratori in Italia.

Così, ad esempio, dati ed elementi particolarmente indicativi possono essere tratti dalla relazione della Commissione d'inchiesta concernente i « Risultati delle indagini particolari sugli aspetti extra aziendali » (Vol. XVI delle Relazioni) in cui viene effettuata un'ampia analisi dei bilanci familiari dei lavoratori dipendenti ed alla quale si rinvia per una più completa conoscenza dell'argomento. In essa fra l'altro si rileva (pag. 118) « che il livello di vita generale è migliore per le famiglie del nord e del centro che per quelle del sud, dove si riscontrano sempre i valori più bassi nella scala dei consumi e delle spese.

Si può ancora osservare che la composizione familiare influisce fortemente sul livello di vita delle famiglie; pertanto tale constatazione denuncia una certa pressione delle esigenze economiche nella massa dei lavoratori dipendenti che i redditi di lavoro si mostrano insufficienti ad alleviare.

In genere anche la composizione dei consumi conferma tale condizione in quanto la gran parte delle spese viene assorbita dai consumi più necessari e in particolare dall'alimentazione ».

Elementi particolarmente indicativi emergono a questo proposito, ancora una volta, anche dall'esame — effettuato nell'ambito della suaccennata relazione della Commissione — dei principali aspetti dell'alimentazione delle categorie rurali e degli operai dell'industria.

Dalle indagini esperite in materia risulta « che i consumi alimentari di molte categorie di lavoratori non raggiungono ancora quei valori che possono considerarsi necessari ad assicurare lo stato di salute e di benessere » (1).

Di speciale interesse sull'argomento sono anche i risultati dello studio sulle condizioni di abitazione, in relazione alla categoria professionale effettuato dalla Commissione d'inchiesta, dai quali si evince, fra l'altro, che il numero delle persone per stanza è massimo nelle famiglie dei lavoratori dipendenti rispetto agli altri gruppi sociali e che esso cresce passando dall'Italia settentrionale all'Italia centrale e all'Italia meridionale ed insulare.

(1) Vol. citato, pag. 184.

Come si è già accennato, i lavoratori interrogati sono stati invitati a rispondere a precisi quesiti concernenti l'ammontare della retribuzione, contenuti in un'apposita scheda. I dati statistici contenuti nelle schede compilate dai singoli lavoratori sono stati elaborati e vagliati: essi sono dettagliatamente esposti nella relazione (vol. XV) riguardante le « Condizioni di vita del lavoratore: risultati dell'indagine statistica sugli aspetti aziendali ed extra aziendali ». A questa relazione si rinvia per un più approfondito esame dei risultati dell'inchiesta in ordine alle condizioni di vita dei lavoratori intervistati. Poiché tale relazione, peraltro, contiene indicazioni circa la situazione retributiva, ne richiameremo qui alcuni punti essenziali, utili ad una panoramica generale — riassuntiva dei risultati dell'indagine — di questo fondamentale aspetto della condizione del lavoratore (1).

118. - Situazione retributiva dei lavoratori dell'agricoltura interrogati.

Nel settore agricolo, tra i lavoratori dipendenti che sono stati interrogati, soltanto 426 hanno compilato la scheda: di questi 150 salariati fissi e 276 braccianti, 363 uomini e 63 donne, 351 capifamiglia e 75 in altra condizione nella famiglia.

Quanto all'età, 92 lavoratori hanno meno di trenta anni, 244 hanno dai trenta ai sessanta anni e 90 lavoratori oltre i sessanta.

L'ammontare del reddito personale complessivo annuo non supera le 60.000 lire per 60 di essi. Tra i rimanenti lavoratori, ne troviamo 77 tra le 60 e le 120 mila, 101 tra le 120 e le 240 mila, 112 tra le 240 e le 360 mila, 72 tra le 360 e le 600 mila. Sono retribuiti esclusivamente in danaro 193 lavoratori e 233 in danaro e natura.

Se si considera la periodicità di corresponsione della retribuzione, 106 ricevono il salario giornalmente, 82 a settimana o ad ore.

I lavoratori intervistati in 185 casi sono gli unici percettori di reddito della famiglia. In 146 casi si hanno due percettori di reddito nella stessa famiglia, in 60 casi se ne hanno tre, in 35 casi quattro ed oltre.

Se si prende in particolare considerazione la situazione dei 351 capifamiglia si rileva che il numero dei componenti la famiglia supera

(1) v. Vol. XV delle Relazioni della Commissione d'inchiesta, anche per talune avvertenze circa la utilizzazione dei dati qui sommariamente citati.

i nove in 39 casi, gli otto in 21, i sette in 34, i sei in 55, i cinque in 86, i quattro in 74, i tre in 34. I casi di famiglie con meno di tre componenti sono soltanto 8.

La metà circa dei capifamiglia dispongono di un reddito personale tra le 120 mila e le 360.000 lire. Degli altri, 60 dispongono di un reddito superiore e 116 di un reddito inferiore.

In 179 casi il capofamiglia è l'unico percettore di reddito: in 172 casi, invece, oltre al capofamiglia, altri componenti il nucleo familiare percepiscono redditi e, più precisamente: in 116 casi i percettori di reddito della famiglia sono due, in 41 casi tre, in 15 casi quattro ed oltre.

Il reddito complessivo della famiglia supera le 600.000 solo in cinque casi. È inferiore a 60.000 in 17 casi. Si distribuisce, per strati da 60 a 120.000 in 44 casi, da 120 a 240.000 in 56 casi, da 240 a 360 mila in 86 casi, da 360 a 600.000 in 74 casi.

Un approfondito esame dei redditi personali e familiari, in relazione alla condizione di capofamiglia, al numero dei componenti la famiglia, al numero dei percettori di reddito della famiglia, per età e per sesso, è contenuta nella già accennata relazione statistica (1).

Per quanto riguarda la dislocazione geografica, si rileva il divario esistente tra i livelli salariali dell'*Italia settentrionale* e quelli dell'*Italia centro-insulare*, a danno di questi ultimi.

Nell'*Italia meridionale* si riscontra infatti la totalità dei redditi inferiori alle 60.000 lire e la quasi totalità (il 93%) dei redditi inferiori alle 120.000. Mentre, a conferma, i redditi più alti si riscontrano per l'80% circa nell'*Italia settentrionale*.

Anche i dati sulle abitazioni sono indicativi del grado di insufficienza dei redditi: ad esempio ben 102 famiglie nel centro-meridione dispongono di un solo vano utile per abitazione (nel settentrione 43), 115 dispongono di 2 vani. E si tratta, in genere, di famiglie numerose. Solo 104 famiglie hanno casa di proprietà, 101 a fitto bloccato o di favore, 57 a fitto sbloccato, 108 a titolo gratuito.

Ove si considerino gli anni di studio dei 426 lavoratori considerati, ben 99 non ne hanno fatto alcuno — si tratta soprattutto di lavoratori anziani —, 154 fino a 3, 158 fino a 4 o 5, soltanto 12 da 6 ad 8, e, infine, solo 3 oltre otto anni, ma in questi casi si tratta o di dirigenti o di impiegati.

(1) v. Vol. XV delle Relazioni della Commissione.

119. - Situazione retributiva complessiva dei lavoratori dei settori secondario e terziario interrogati.

Tra quattromila lavoratori circa dell'industria, del commercio e dei servizi che hanno sottoscritto la scheda, 784 denunciano un reddito mensile inferiore alle 30.000, 2.286 dalle 30 alle 60.000, 673 dalle 60 alle 90.000, 109 dalle 90 alle 120.000, 47 oltre 120 mila.

La situazione può essere esaminata distintamente per operai e impiegati.

In particolare su 3.241 operai solamente 6 superano le 120.000 lire mensili e 762 sono al di sotto di 30.000. La maggioranza, e cioè 2.032, sono compresi nel gruppo tra le 30 e le 60.000 lire.

Su 799 impiegati solo 42 superano le 120.000 e 26 sono al di sotto di 30.000. I due gruppi più numerosi si trovano nelle zone tra 30 e 60.000 (e sono 305) e tra 60 e 90.000 (e sono 330).

In relazione al sesso (3.110 maschi e 830 femmine) le donne si addensano nelle zone a livello salariale inferiore: 466 sono sotto le 30.000; 307 tra 30 e 60.000.

In relazione all'età il gruppo più numeroso è risultato tra i trenta e i cinquanta anni (2.197). I minori di trenta sono poco più di un migliaio, i superiori a cinquanta anni solo seicento.

Quasi tremila sono i capifamiglia con nuclei familiari per lo più (54%) da tre a quattro persone.

Il numero dei percettori di redditi tra i membri della famiglia è risultato relativamente basso; soltanto in 394 famiglie è risultato di tre ed in 118 di quattro.

Per indicazioni più specifiche in ordine all'ammontare dei redditi personali e familiari in relazione al numero dei componenti la famiglia, alla condizione di capofamiglia, al numero dei percettori di reddito della famiglia, alla ripartizione geografica si rinvia alla suaccennata relazione statistica (1).

Anche in questi settori, si delinea un notevole divario tra i livelli salariali dell'*Italia settentrionale* e *centro-meridionale*. Ad esempio il 60% dei redditi inferiori a 30.000 lire e la metà dei redditi da 30 a 60.000 lire si riscontrano nell'*Italia centro-meridionale*. Mentre il 70% dei redditi da 90.000 lire in su si riscontrano nell'*Italia settentrionale*.

Si presentano inoltre significative indicazioni circa le conseguenze dei livelli salariali sulle condizioni di vita (numero dei figli agli studi,

(1) v. Vol. XV delle Relazioni della Commissione.

abitazioni, mezzi di trasporto, indebitamento, ecc.). Se si considera, ad esempio, il reddito familiare accertato, risulta che 351 famiglie sono al di sotto di 30.000 mensili; 1.658 tra 30 e 60.000; 1.306 tra 60 e 90.000; 387 tra 90 e 120.000 e solamente 203 oltre le 120.000.

Ad esempio su 118 famiglie con oltre 9 componenti, 70 non hanno nessun figliolo agli studi. Su 250 famiglie con 7-8 componenti ben 133 non hanno nessun figliolo agli studi.

Per quanto riguarda l'abitazione più di mille lavoratori l'hanno in proprietà, 1.697 in fitto bloccato, 948 in fitto sbloccato, 146 a titolo gratuito; 759 lavoratori dispongono di un solo vano utile per abitazione, 1.228 di due, 928 di tre, 708 di quattro ed oltre.

Per quanto riguarda i mezzi di trasporto, 2.022 non dispongono di alcun mezzo, 1.579 solo di biciclette, 47 di biciclette a motore, 177 di moto-scooter o moto-ciclo, 39 di automobile. Solo 132 degli intervistati posseggono il televisore.

Per quanto riguarda gli anni di studio compiuti, 194 non ne hanno fatto alcuno (per lo più anziani), 564 fino a tre anni, 1.839 fino a quattro o cinque anni, 760 fino a sei-otto anni, 589 oltre otto anni.

120. - Situazione retributiva dei lavoratori dell'industria interrogati.

Il gruppo più omogeneo di lavoratori che hanno sottoscritto la scheda è quello degli appartenenti all'*industria* — oltre tremila — dai quali quindi si possono trarre indicazioni più particolareggiate.

Si tratta, secondo il ramo di attività, di 328 lavoratori delle industrie estrattive, di 311 metallurgici, 966 meccanici, 759 tessili, 657 chimici, 161 edili.

Secondo la rispettiva qualifica i lavoratori dell'industria per i quali si è compilata l'apposita scheda di rilevazione, possono essere così suddivisi:

— apprendisti	88	— impiegati di III	189
— manovali comuni	279	— impiegati di II	170
— manovali specializzati	886	— impiegati di I	51
— operai qualificati	91	— dirigenti	20
— operai specializzati	482		
— categoria speciale	105	<i>Totale</i>	<u>3.182</u>

Tra questi, 2.451 sono uomini e 731 donne.

Secondo l'età 248 sono inferiori a 21 anni, 734 tra i 20 e i 30, 916 tra i 30 e i 40, 865 tra i 40 e i 50, 385 tra i 50 e i 60, 32 oltre i 60.

Circa il 60% sono dell'*Italia settentrionale*, il 20% dell'*Italia centrale*, il 20% dell'*Italia meridionale e insulare*.

Secondo l'ammontare del reddito i gruppi più numerosi si trovano tra le 25 e le 35.000 lire (il 22,26%), tra le 35 e le 45.000 lire (il 22,71%), tra le 45 e le 55.000 lire (il 18,82%).

Anche qui è opportuno considerare separatamente le situazioni degli *operai* e degli *impiegati*.

Per quanto riguarda gli *operai*, nei confronti dell'ammontare del reddito personale, i gruppi più numerosi sono quelli dei percettori da 25 a 45.000 lire che costituiscono la metà del totale, nonché due gruppi di pari forza, e cioè dell'11% ciascuno, al di sopra e al di sotto di questo strato e cioè l'uno tra le 55 e le 65.000 e l'altro tra le 15 e le 25.000 lire.

Secondo il reddito personale, gli *impiegati* si distribuiscono per la metà circa nella zona tra le 45 e le 75.000 lire. Il 15% circa è al di sotto di questa zona, il 35% circa è al di sopra.

Il reddito medio mensile degli uomini, sempre nell'ambito del gruppo di lavoratori intervistati, risulta il seguente:

a) per gli operai: apprendista 24.000 lire, manovale comune 40.000, manovale specializzato 44.000, operaio qualificato 46.000, operaio specializzato 50.000, categorie speciali 68.000;

b) per gli impiegati (uomini): impiegati di III 60.000, di II 81.000, di I 117.000;

c) per i dirigenti: 180.000.

Assai inferiore il reddito medio delle donne.

Nel complesso il reddito medio dei lavoratori dell'industria intervistati — operai, impiegati e dirigenti — è di 51.000 lire al mese per gli uomini e di 32.000 per le donne: media generale 47.000.

La grande maggioranza degli intervistati è costituita da capifamiglia (2.245 contro 937 non capifamiglia). Circa la metà delle famiglie è sui 3-4 componenti. Nel 65% circa dei casi nella famiglia risulta un solo percettore di reddito. Nel 25% due.

I figli dei lavoratori dell'industria intervistati, che sono agli studi, risultano 1.480.

Per quanto concerne le abitazioni, 845 le hanno in proprietà, 1.359 in fitto bloccato o di favore, 725 in fitto sbloccato, 102 a titolo gratuito.

Secondo il numero medio di persone per vano, si hanno 379 famiglie con 1 persona a vano, 1.195 con due, 698 con tre, 379 con 4, 238 con 5, 90 con 6, 65 con 7, 21 con 8, 14 con 9, 7 con 10.

Notevoli anche i dati sull'indebitamento denunciato dai lavoratori dell'industria verso l'azienda di appartenenza. Su 157 aziende per le quali esistono specifiche indicazioni, in 132 si è rilevato tale fenomeno.

Da questo quadro riassuntivo si desumono anche indicazioni concrete circa le aree caratterizzate da inadeguato livello retributivo, e che sono state oggetto di particolare attenzione da parte della Commissione. Questa ha proceduto ad un esame dei livelli salariali sopra descritti, in relazione alla situazione economica generale, interna ed internazionale, ai fattori dipendenti dalla dislocazione territoriale, ai fattori derivanti dall'ambiente socio-economico — settori e rami di attività produttiva, singole unità produttive — ai fattori personali — età, sesso, qualifica — ai fattori sociali e politici — azione sindacale, attività legislativa — che determinano differenziazioni nei livelli retributivi, allo scopo di individuare le prospettive di un miglioramento generale della situazione attraverso più adeguati livelli di retribuzione ed una maggiore armonizzazione della struttura retributiva.

121. - Le retribuzioni in relazione allo sviluppo economico.

Come abbiamo già osservato l'inchiesta si è svolta in un periodo di notevole accrescimento del reddito nazionale.

Per rendersi conto delle caratteristiche della congiuntura economica italiana in tale periodo basta riferirsi ad alcuni dati particolarmente indicativi.

I dati statistici degli incrementi percentuali (rispetto all'anno precedente) del reddito nazionale lordo sono del 7,1 nel 1951, del 2,0 nel 1952, del 7,2 nel 1953, del 4,7 nel 1954, del 7,0 nel 1955. Negli anni dell'inchiesta ed in quelli immediatamente successivi essi sono del 4,3 nel 1956, del 6,5 nel 1957, del 4,0 nel 1958, del 6,6 nel 1959.

Nel settore dell'industria l'indice generale della produzione subisce (rispetto all'anno precedente) variazioni in aumento del 0,7

nel 1951, del 7,5 nel 1952, del 10,9 nel 1953, del 6,1 nel 1954, del 7,0 nel 1955. Negli anni dell'inchiesta ed in quelli immediatamente successivi esso aumenta del 10,3 nel 1956, del 5,1 nel 1957, del 5,4 nel 1958, del 16,3 nel 1959.

I consumi privati aumentano percentualmente (intermedi reali) del 4,8 nel 1951, del 4,2 nel 1952, del 7,8 nel 1953, del 2,1 nel 1954, del 3,9 nel 1955. Nel periodo di svolgimento dell'inchiesta essi salgono del 4,2 nel 1956, del 4,1 nel 1957, del 3,1 nel 1958, del 4,8 nel 1959.

Per quanto riguarda gli investimenti, il tasso medio di incremento annuo per il periodo 1950-1958 è dell'8,6.

Nel quadro di tale processo di sviluppo, notevoli perplessità sorgono nei riguardi delle proporzioni di incremento delle retribuzioni in relazione al progresso economico generale.

La spesa privata per consumi si è accresciuta tra il 1953 e il 1957 in misura leggermente inferiore all'accrescimento del reddito; tuttavia l'esame dei redditi dei lavoratori dipendenti induce a ritenere che l'eventuale sacrificio del minor consumo — presumibilmente effettuato a favore di un maggiore investimento — non si sia ripartito egualmente tra i diversi gruppi sociali, con particolare disagio dei lavoratori dipendenti, che più risentono dell'evoluzione dei prezzi e del costo della vita.

Le retribuzioni contrattuali delle diverse categorie di lavoratori si sono mantenute a livelli di aumento non soddisfacente e gli incrementi di salario sono stati diminuiti d'efficacia da variazioni sensibili nel sistema dei prezzi.

L'incremento del salario contrattuale verificatosi in questo periodo è in parte attribuito all'azione sindacale, ma vi concorre notevolmente il funzionamento della scala mobile.

Il reddito nazionale risulta accresciuto ad un ritmo notevole. Non adeguato a tale sviluppo, invece, viene da più parti considerato l'accrescimento dei salari dei lavoratori.

Anche se in termini assoluti non può non registrarsi un certo miglioramento, in termini relativi i lavoratori non hanno adeguato le loro condizioni al ritmo di progresso di altri gruppi sociali.

Le retribuzioni reali hanno raggiunto aumenti modesti per cui, se anche le statistiche registrano un miglioramento medio generale del potere di acquisto *pro capite*, questo non può dirsi risultante di un equo ed armonico miglioramento di tutte le classi sociali, sussistendo notevoli differenze nei redditi individuali dei cittadini, come del resto

si deduce anche dai risultati dell'indagine diretta effettuata dalla Commissione.

L'andamento medio delle retribuzioni non sembra, dunque, seguire rigorosamente l'andamento della dinamica dello sviluppo economico nazionale.

122. - Le retribuzioni in relazione alla produttività.

È stato ritenuto che l'andamento dei salari nel suo complesso non sia stato proporzionale all'incremento della produttività.

Successivamente al riassetto salariale attuato nel 1954 che porta il nome di « conglobamento », si è verificato, tra le categorie, un movimento autonomo di revisione degli accordi salariali, che ha portato ad alcuni aggiustamenti per le diverse qualifiche, ma specialmente ad aumenti differenziati, a seconda della situazione economica delle diverse industrie.

Questi aumenti sono stati richiesti e contrattati in base alle migliori condizioni e possibilità delle industrie derivanti, talora, da incrementi di produttività.

È noto che, con l'attuale sistema di contrattazione, il salario fissato a livello nazionale di categoria tende ad adeguarsi alle possibilità consentite dalle imprese marginali. Gli incrementi di produttività non possono, cioè, che essere valutati rispetto alla media ed anzi alquanto al di sotto della media.

Di conseguenza si avvantaggiano, attraverso la contrattazione nazionale dei salari, le aziende che conseguono incrementi di produttività superiori alla media.

L'attuale sistema di contrattazione sollecita l'iniziativa delle aziende per l'incremento della produttività, realizzato attraverso l'ammodernamento degli impianti, la specializzazione delle produzioni e la ricerca delle più convenienti dimensioni e strutture di impresa. In un mercato competitivo, ciò dovrebbe portare ad una diffusione di benefici per l'intero sistema economico, mediante riduzioni nei prezzi dei beni prodotti dalle aziende e dai settori ove l'aumento della produttività risulta maggiore. In realtà questo meccanismo non opera se non in misura limitata.

È stato osservato che, in questo periodo, i miglioramenti della produttività sarebbero stati largamente superiori all'accrescimento dei costi della manodopera.

Il problema dell'adattamento dei salari alle variazioni della produttività ha interessato in questi ultimi tempi sindacalisti e studiosi, nella ricerca del criterio migliore di aggiustamento dei salari, la scelta si pone — di massima, e con alcune varianti intermedie — tra il criterio dell'uniformità e il criterio della differenziazione.

Pur senza entrare nel merito della soluzione più idonea ad attuare l'adattamento dei salari all'accresciuta produttività — soluzione che deve essere reperita dalle parti interessate attraverso il processo di contrattazione — la Commissione non può non sottolineare l'importanza del problema, specie nel nostro Paese, le cui esigenze di sviluppo postulano un'adeguata formazione di risparmio.

123. - Le retribuzioni in relazione al mercato di lavoro.

La situazione delle retribuzioni in Italia all'epoca dell'inchiesta è influenzata dalla situazione del mercato di lavoro, e cioè dalla permanenza di una relativamente pesante disoccupazione e di una diffusa sottoccupazione, oltre che dalla politica dei sindacati e dalle capacità di resistenza delle categorie padronali. La maggiore spinta dei salari si manifesta infatti nei settori e nelle categorie in cui — per effetto dello sviluppo economico — scarseggia la manodopera, in particolare specializzata.

Ove si considerino i dati relativi ai salari di fatto ed allo scarto tra essi ed i salari minimi contrattuali, si rileva che, ad esempio, nelle province meridionali, dove si registra maggiore disoccupazione e sottoccupazione e, dove lo sviluppo industriale è meno accentuato, i salari di fatto sono più prossimi ai minimi, anche per effetto di tale situazione del mercato del lavoro, mentre nelle province del nord il maggiore scarto è da imputare anche al fatto che ivi si registra una minore disoccupazione. Una situazione analoga si verifica nell'ambito delle qualifiche, essendo in genere lo scarto più elevato per i qualificati che per i non qualificati, di cui abbondano le liste dei disoccupati. E pressoché lo stesso si constata nel confronto tra uomini e donne, le quali hanno salari più prossimi ai minimi, sia per la maggiore fluidità del loro stato occupazionale, sia per il minor livello medio di qualificazione professionale.

In stretta correlazione con il fenomeno della disoccupazione, il mercato del lavoro è caratterizzato da scarsa mobilità interindustriale

e professionale del lavoro, malgrado la elevata mobilità geografica e settoriale (passaggio dall'agricoltura ad altre attività).

È possibile che su tale mancanza di mobilità influiscano anche talune caratteristiche della nostra contrattazione, come i benefici accordati in funzione progressiva dell'anzianità di servizio (ferie graduate in relazione a detta anzianità, scatti o premi di anzianità, indennità di licenziamento computata sull'ultima retribuzione), benefici che vengono in qualche modo a diminuire, per i lavoratori occupati, l'incentivo a preferire una diversa ed anche più retribuita occupazione, nella quale verrebbero a perdere parte di tali benefici.

È chiaro che il livello del salario non costituisce né l'unico né il determinante elemento per la scelta di una nuova occupazione. Fattori diversi — come la sicurezza dell'impiego, l'ambiente di lavoro, le relazioni con i compagni di lavoro, nonché l'assenza di informazioni sulle condizioni praticate nel mercato del lavoro — sono elementi che possono esercitare una rilevante influenza sulle scelte del lavoratore e quindi sulla mobilità del lavoro.

I sindacati dei lavoratori, pur non rinunciando ad esercitare la loro maggiore pressione per un aumento dei salari dei lavoratori occupati, si manifestano sensibili all'esigenza di una politica che favorisca l'aumento dei posti di lavoro e l'assorbimento della disoccupazione, difendendo tenacemente, o perseguendo, in caso di carenza, ogni garanzia di una certa stabilità di impiego.

124. - Le retribuzioni in relazione al costo della vita.

Come si è visto, agisce in Italia un complesso ed elaborato sistema di scala mobile. La quasi totalità dei lavoratori dipendenti ha acquisito in Italia una garanzia di stabilità, anche se, per lo più, parziale, del potere di acquisto dei propri salari.

Valutando i riflessi pratici del sistema di scala mobile, si può osservare che esso non ha esercitato fino ad ora, ad eccezione di alcuni particolari periodi, un'influenza inflazionistica e ciò perché si è contemporaneamente, e sin dall'inizio, potuto realizzare un considerevole aumento della produttività.

La maggior massa monetaria disponibile per salari ha finora sostanzialmente trovato sbocco in maggiori consumi e non si è verificata una pressione sui prezzi proveniente dall'evoluzione dei costi di produzione.

Considerando che in Italia possono sussistere ancora notevoli margini di forza produttiva che ancora attendono di essere utilizzati e che tutto l'apparato produttivo è in deciso movimento verso l'incremento della produttività, il permanere di un sistema di scala mobile non sembra per ora tale da determinare notevoli pressioni inflazionistiche.

È indubbio d'altra parte che la scala mobile abbia assolto, sia pure parzialmente, al compito di salvaguardare il potere di acquisto delle retribuzioni.

Va ricordato, per inciso, come il sistema della scala mobile basato sulle variazioni degli indici del costo della vita provinciale, sia stato, specie nel primo periodo, una causa di accentuazione delle sperequazioni salariali su piano territoriale.

Questa situazione fu determinata in parte dalla diversa dinamica degli indici del costo della vita delle varie province e in parte dalla imperfetta metodologia stabilita nell'impostazione dei dati di base, ed anche nell'elaborazione dei dati. Da aggiungere che in numerose province, soprattutto del centro-sud, la scala mobile risultò meno operante perché in esse si erano prodotti forti aumenti dei prezzi prima che entrasse in vigore il congegno della scala mobile e, quindi, prima di avere a disposizione lo strumento che potesse registrare tali variazioni ed adeguare ad esse le retribuzioni.

Nel periodo compreso tra il 1948 ed il 1951, le organizzazioni sindacali presero varie iniziative tendenti a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori ed a correggere talune alterazioni dell'assetto salariale determinate dal funzionamento della scala mobile.

125. - Le retribuzioni in relazione ai livelli esistenti nell'area del M.E.C.

È stato osservato come l'andamento delle retribuzioni medie non sembri seguire rigorosamente i valori della dinamica dello sviluppo economico nazionale. Le proporzioni di tale distacco si accentuano se il problema è visto, al di là del quadro dell'economia nazionale, nel più vasto ambito dell'area della Comunità Economica Europea. È da questo livello, inoltre, che può essere iniziato l'esame delle differenziazioni salariali territoriali. Notevoli differenziazioni salariali, come si è detto, si verificano, a parità di qualifica, tra lavoratori dislocati in diverse zone territoriali.

Indicazioni di grande interesse in ordine ad un'individuazione delle differenze di livelli salariali sul piano internazionale — limitatamente all'area del M.E.C. — vengono fornite ad esempio dall'« Inchiesta sui salari nelle industrie della Comunità Economica Europea » per l'anno 1959, intrapresa dal Consiglio della Comunità Economica Europea in quattordici branche dell'attività industriale.

I problemi salariali, connessi all'integrazione economica nella Comunità Economica Europea ed all'eventuale attuazione di una più vasta zona di libero scambio, devono ovviamente essere tenuti presenti nella determinazione di una politica salariale italiana volta a favorire, o comunque a non ostacolare, i presupposti e le varie tappe dello sviluppo economico del Paese.

Queste prospettive di ampliamento dei mercati coinvolgono infatti tutto il nostro programma di sviluppo economico.

126. - Le retribuzioni in relazione alle zone territoriali.

Una delle caratteristiche del nostro sistema salariale è costituita da un'accentuata variabilità salariale sul piano territoriale. Nel territorio nazionale, a parità di qualifica e di ramo d'attività, si registrano tra le diverse zone forti differenze.

Pur senza addentrarsi in una completa rassegna delle differenze dei livelli salariali di fatto in relazione alle varie zone territoriali — indagine oltretutto ostacolata da carenza di documentazione statistica — è purtuttavia possibile fornire talune linee indicative circa le differenze nei livelli e nella dinamica dei salari nelle varie zone.

Va notato per inciso che, ancor più dei livelli salariali, caratterizzano, con forti differenze, la struttura economica e sociale delle singole province i livelli di occupazione, che ai primi sono strettamente collegati.

Il salario medio è generalmente più alto dove maggiore è la percentuale degli occupati e anche là dove l'industria è più concentrata e cioè le unità produttive hanno maggiori dimensioni.

Nel 1958 al Nord si rileva un livello di retribuzione e di occupazione superiore alle rispettive medie nazionali; nell'Italia centrale i livelli scendono; nell'Italia meridionale si registrano i più bassi.

Va rilevata la particolare situazione del Meridione in cui varie cause — tra le quali lo scarso senso associativo, la concorrenza nell'offerta di lavoro, il limitato numero di grossi impianti industriali, la mancata autonomia delle direzioni locali rispetto alle direzioni centrali, poste in genere in zona diversa dall'Italia meridionale — rendono particolarmente difficile il colloquio tra le organizzazioni sindacali e gli imprenditori.

Inoltre nel Meridione la politica salariale deve tener conto dei diversi ambienti rappresentati o dai nuovi complessi industriali ad elevato livello di efficienza tecnico-produttiva, o dalle preesistenti medie e piccole aziende e dalla vasta area agricola ed artigianale.

Questi squilibri si accentuano ove si esamini particolarmente la situazione delle singole province.

Questa forte variabilità salariale sul piano territoriale non accenna a diminuire, anzi, nonostante taluni miglioramenti intervenuti nella situazione salariale del Meridione, sembra tendere ad accentuarsi.

Va notato che all'interno delle singole aree si sono verificate spesso tendenze molto divergenti.

In generale, come è noto, sul piano territoriale i livelli salariali salgono quanto più aumenta la percentuale della popolazione occupata nell'industria. Più in particolare sembra potersi rilevare che, nelle aree in cui si ha maggior presenza di industrie ad alto sviluppo tecnologico ed organizzativo e cioè aziende di maggiori dimensioni o appartenenti a determinati settori come la metalmeccanica, la chimica o la estrattiva, si hanno un livello ed una dinamica salariale superiori alla media nazionale.

Infine una delle ragioni di accentuazione delle differenziazioni salariali su piano territoriale — come si è ricordato — è apparso il sistema della scala mobile basato sulle variazioni degli indici del costo della vita provinciale.

127. - Le retribuzioni in relazione ai grandi settori produttivi.

Si è affermato precedentemente che uno dei fattori più rilevanti, che è all'origine dell'accentuata variabilità dei salari in Italia, è costituito dal diverso grado di sviluppo dei vari settori di attività e, nell'interno di essi, dei vari rami di produzione o di servizi. I fattori di ordine ambientale — come il settore, il ramo d'attività, l'azienda in cui il lavo-

ratore presta la propria attività — hanno notevole incidenza sul livello retributivo.

L'attuale situazione contrattuale delle retribuzioni dei lavoratori presenta oggi in Italia sfasamenti e sperequazioni gravi tra settori, rami di attività, aziende. Vi influiscono certamente, oltre al già accennato diverso grado di sviluppo economico, la diversa disponibilità di forze di lavoro per categoria, il diverso grado di potere contrattuale dei sindacati e anche il diverso dinamismo delle aziende e dei settori interessati. I dati precedentemente riportati, concernenti l'indagine diretta, presentano indicazioni assai eloquenti circa tali disparità di retribuzioni.

Sul piano intersettoriale si rilevano anzitutto fortissime disparità di trattamento retributivo tra agricoltura e industria.

Il nostro non è certo il solo Paese in cui esista una notevole disparità di trattamento tra i lavoratori dell'agricoltura e quelli degli altri settori dell'economia, sia per quanto concerne condizioni di vita e d'impiego, sia per quanto concerne misure di protezione speciali. Si tratta di una situazione comune ai vari paesi, dovuta, fra l'altro, al carattere dell'agricoltura, alla struttura della collettività rurale, alla lentezza nello sviluppo di uno spirito associativo tra i lavoratori agricoli e alla maggiore difficoltà di vigilanza sull'applicazione nell'ambiente della legislazione sociale e dei contratti collettivi di lavoro.

Inoltre i lavoratori agricoli non sindacalizzati rappresentano un'offerta di lavoro che accentua la concorrenza tra i lavoratori, suscettibile di creare delle difficoltà all'applicazione del livello salariale ottenuto dai sindacati per mezzo della contrattazione collettiva. Del resto il campo di applicazione della contrattazione collettiva in agricoltura resta ancora relativamente limitato, e numerose categorie di lavoratori agricoli, in particolare i lavoratori stagionali occasionali, non sono ancora riusciti ad assicurarsi vantaggi adeguati.

Anche il settore del commercio presenta in Italia notevoli differenziazioni rispetto ad altri settori, fra l'altro perché i livelli retributivi vengono fissati attraverso la contrattazione integrativa provinciale. Essi non solamente sono bassi ma assai diversi in province di una stessa zona e per lavoratori aventi la stessa qualifica.

Come si è visto, date le caratteristiche del settore commerciale, in esso il potere contrattuale dei sindacati è notevolmente meno rilevante che non nell'industria.

D'altra parte occorre anche considerare che, nel settore delle attività terziarie, è in costante aumento l'occupazione della manodopera

femminile e di quella giovanile. Il concentrarsi di un'offerta di lavoro femminile e giovanile ha impedito una più vivace dinamica salariale e spinto verso il basso i livelli retributivi del settore.

Inoltre, come abbiamo detto, nel settore commerciale non si è verificato quell'avvicinamento tra i salari maschili e femminili che si è riscontrato in altri settori.

In linea di massima è apparso alla Commissione che l'intensità delle differenze salariali tra settori di attività sia più accentuata di quella tra zone territoriali.

128. - Le retribuzioni in relazione alle categorie di attività.

Se dall'esame dei grandi settori economici si scende alla analisi delle singole categorie di attività merceologica o di servizi si scoprono ulteriori differenziazioni di livelli retributivi. Se si guarda al settore industriale si nota che in genere nel periodo attuale sono superiori alla media nazionale, ad esempio, i salari dell'automobile, gomma, elettricità, siderurgia, alta metallurgia, fibre tessili, farmaceutici, cemento. E che, d'altra parte, inferiori alla media nazionale sono quelli dei laterizi, legno, calzature, maglifici, calzifici, conserve, mulini, dolci, pastifici, cotone, lino, canapa, seta, tessitura, torcitura, trattura. Ciò si può evincere dalle statistiche dei salari di fatto pubblicate dal Ministero del lavoro.

Anche i dati raccolti ed elaborati dall'I.N.A.I.L. permettono di effettuare taluni indicativi raffronti di massima tra alcune categorie di lavoratori dell'industria. Si passa, per esempio, da un salario medio giornaliero di lire 3.100 per l'industria elettrica, 2.026 per la chimica, 1.959 per la meccanica, 1.931 per i trasporti, 1.845 per l'edilizia — gruppi al disopra della media nazionale — a salari medi di 1.782 per la mineraria, 1.741 per la tessile, 1.358 per l'alimentazione, 1.274 per il legno.

Le cause sono da ricercarsi in diversi fattori: dal diverso sviluppo della produttività alla diversa forza contrattuale dei sindacati, dal livello di qualificazione delle maestranze alla distribuzione per sesso dei lavoratori occupati.

Queste variazioni che si manifestano tra le varie categorie merceologiche dell'industria tendono ad accentuarsi; dal 1953 al 1958 il coefficiente di variazione dei salari medi è aumentato all'incirca del venti per cento.

Si deve, poi, rilevare che le variazioni salariali intervenute sembra abbiano piuttosto accentuato le già esistenti differenze nei livelli precedenti.

Le differenze salariali fra aziende della stessa categoria giuocano un ruolo rilevante nella determinazione delle differenziazioni fra categorie e fra regioni.

129. - Le retribuzioni in relazione all'azienda.

Le maggiori indicazioni scaturite dall'inchiesta parlamentare concernono ovviamente, per la stessa impostazione dell'inchiesta, l'ambito aziendale.

Ci sono anzitutto differenziazioni derivanti da fattori d'ordine giuridico. Ci limiteremo qui a ricordare che, nelle varie province visitate, comprese nel « campione », è stata rilevata la diversità di trattamento economico (e normativo) praticato nei confronti dei rispettivi dipendenti dalle imprese iscritte e da quelle non iscritte alle rispettive associazioni sindacali.

Le differenze di retribuzione sono in molti casi assai rilevanti. Si rinvia in proposito alle osservazioni formulate in sede di relazione sulla contrattazione collettiva.

Molto spesso la mancata iscrizione dell'impresa alla rispettiva associazione sindacale è apparsa dettata dal preciso proposito di sfuggire agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, soprattutto per quanto attiene alla retribuzione. Talora si è dato persino il caso di aziende uscite dalla propria organizzazione di categoria per non essere obbligate a concedere miglioramenti contrattuali.

Ciò determina il pagamento da parte di queste imprese di retribuzioni fissate spesso unilateralmente.

Un'attenzione particolare meritano al riguardo le aziende artigiane e talune piccole industrie che in molti casi hanno ottenuto l'iscrizione ad associazioni artigianali al preciso scopo di eludere l'applicazione dei contratti dell'industria.

È stata altresì ampiamente illustrata in altra relazione della Commissione d'inchiesta l'influenza negativa esercitata sulle retribuzioni dagli abusi connessi al lavoro a domicilio, ai contratti a termine, agli appalti di lavoro.

Ai dislivelli retributivi dovuti a fattori di ordine giuridico si devono aggiungere quelli dovuti a fattori di ordine economico, come le dimensioni aziendali.

Il problema delle differenze retributive connesse all'appartenenza del lavoratore ad una grande, media o piccola azienda è chiaramente delineato, anche se non approfonditamente precisato a causa delle dimensioni del « campione », dalle risultanze dell'indagine diretta.

Basti rammentare alcuni dati estremamente indicativi raccolti nel settore metalmeccanico, che è quello che presenta le più ampie informazioni.

Le grandi aziende sono quelle che presentano la situazione più favorevole. Per quanto riguarda impiegati e intermedi, le indicazioni più ampie fornite dall'indagine diretta riguardano soprattutto le grandi aziende, e, meno, le medie e le piccole.

In generale nelle grandi e medie aziende esiste una certa omogeneità di trattamento, mentre nelle piccole si notano differenze sensibili in meno.

Per quanto riguarda gli operai, invece, non si può parlare di omogeneità di trattamento economico neppure all'interno di una medesima azienda; si sono rilevate infatti differenze notevoli di retribuzioni di fatto nell'ambito della stessa qualifica e della stessa azienda. Ciò può spiegarsi in parte con l'incidenza dei guadagni di cottimo e delle incentivazioni varie, ma soprattutto con la diversità delle lavorazioni effettuate.

Le differenze di retribuzione sono influenzate dalla grandezza degli stabilimenti, più che dalla loro dislocazione territoriale come potrebbe logicamente presumersi in relazione alla disciplina contrattuale. Le influenze territoriali si avvertono solamente per la qualifica del manovale comune.

Sostanzialmente, quindi, le qualifiche operaie superiori sono generalmente retribuite al di sopra degli stretti minimi contrattuali.

Notevoli le differenze esistenti tra i massimi e i minimi di una stessa qualifica nonché il quasi assoluto livellamento dei minimi. Il che comprova l'esistenza di notevoli trattamenti extra-contrattuali.

All'origine di queste differenze salariali nell'ambito di una medesima qualifica, indipendentemente dai metodi con cui le imprese giungono a determinarle, sono assai spesso le differenze dovute a cambiamenti nella natura del lavoro prestato dai singoli. Esse riflettono dunque il valore relativo del posto di lavoro e non già quello attinente ai requisiti professionali del lavoratore.

Per quanto riguarda la manodopera femminile i risultati dell'inchiesta rivelano una stretta applicazione dei minimi contrattuali e, talora, la loro inosservanza.

Circa i miglioramenti extra minimi contrattuali, l'indagine rivela che essi trovano maggiore applicazione nelle aziende del nord e, proporzionalmente, nelle grandi aziende; mentre le piccole aziende e quelle del meridione sono più restie a concederli.

Le osservazioni effettuate sul settore dei metalmeccanici sono confermate da quelle ottenute negli altri settori. Un notevole numero di grandi aziende ha superato i minimi contrattuali per mezzo di superminimi concessi a vari titoli. A questi spesso si aggiungono premi sulla produzione diversi dall'incentivazione normale del lavoro, soprattutto al Nord, meno al Centro, e quasi affatto al Sud.

Mentre le grandi aziende si attengono ai livelli salariali previsti dai contratti collettivi, o li superano, le piccole, e talora le medie aziende tendono ad evaderli.

Sembra accentuarsi il distacco tra i livelli retributivi delle grandi aziende e delle zone più progredite ed i livelli retributivi delle piccole e medie aziende e delle zone depresse.

Il problema ovviamente potrebbe essere meglio affrontato attraverso una più ampia documentazione statistica a raggio nazionale che purtroppo manca oggi e di cui si auspica la più sollecita acquisizione. Una più approfondita indagine su questa materia gioverà ad una conoscenza più ampia delle gravi differenziazioni nelle retribuzioni e dei bassi livelli salariali esistenti in molte zone ed aziende e potrà probabilmente documentare il distacco crescente tra i livelli retributivi delle zone e categorie meno sviluppate e le altre.

130. - Le retribuzioni in relazione all'età.

Notevoli differenziazioni retributive sono determinate infine da fattori di ordine personale del lavoratore come l'età, il sesso, la preparazione professionale e, di conseguenza, la qualifica professionale. In questi ultimi tempi è venuta gradualmente aumentando l'incidenza della manodopera giovanile nelle diverse attività produttive, soprattutto nel commercio e in taluni settori dell'industria (abbigliamento, tessili, calzaturieri, dolciari, cicli e motocicli, meccaniche, ecc.).

L'aumento dell'incidenza della manodopera giovanile su quella adulta nell'industria si verifica nelle qualifiche più basse, cioè tra i manovali comuni ed i manovali specializzati, mentre è scarsissimo tra i qualificati e irrilevante tra gli specializzati.

L'aumentata incidenza della manodopera in età dai 14 ai 20 anni è in parte dovuta alle norme tecniche adottate nella produzione e

nella distribuzione delle merci e in parte anche al minor costo salariale.

Sono veramente notevoli, nel nostro sistema retributivo, le differenziazioni salariali dovute all'età; esse sono venute accentuandosi in questi ultimi anni, fra l'altro con gli accordi interconfederali del 1945 per la perequazione delle retribuzioni, attraverso i quali le precedenti distinzioni — che riguardavano solo manovali dai 16 ai 18 anni ed inferiori ai 16 anni — vennero ulteriormente allargate.

Un'analoga suddivisione per età venne stabilita nella indennità di contingenza.

Si è venuta così a determinare una duplice differenziazione a danno del giovane lavoratore, sia nelle tabelle contrattuali della paga base, sia in quelle della contingenza.

Le differenziazioni si aggravano per le giovani lavoratrici dell'industria, le cui retribuzioni sono non solo inferiori a quelle dell'uomo e della donna di pari qualifica ma anche di quelle del giovane di pari qualifica.

131. - Le retribuzioni in relazione al sesso.

Il processo di avvicinamento tra salari maschili e femminili si manifesta in maniera decisa solo dopo la seconda guerra mondiale.

Nel settore agricolo tale processo si sviluppa in modo assai diverso da provincia a provincia poiché in questo settore i salari vengono fissati attraverso contratti integrativi provinciali e comunali e sono quindi risultati di situazioni assai diverse, ad esempio notevoli disparità rispetto alle altre zone esistono nel Meridione e nelle zone depresse.

L'inchiesta parlamentare ha raccolto ampia documentazione — specie nel Meridione ed in altre zone — che dimostra come lo scarto percentuale aumenti in pratica a causa dell'inosservanza dei contratti. Differenziazioni particolarmente elevate sono state riscontrate in Sicilia.

A differenza del settore industriale, in cui si è sviluppato dal dopoguerra ad oggi un notevole avvicinamento tra i salari femminili e quelli maschili, nel settore del commercio non solo non si verifica, nello stesso periodo, analogo processo di avvicinamento, ma, in alcune province, si sono addirittura verificati più accentuati distacchi.

Occorre, peraltro, segnalare che, nel periodo immediatamente successivo all'inchiesta, la situazione retributiva delle lavoratrici si è

in gran parte modificata nel 1960 per effetto della stipulazione di accordi nazionali per la parità di salario che hanno riguardato dapprima grandi categorie dell'industria e poi via via il credito, il commercio, altre categorie minori fino ad interessare nel luglio 1961 le lavoratrici dell'agricoltura.

Sull'argomento, comunque, si rinvia alla relazione della Commissione d'inchiesta concernente « trattamento e tutela delle lavoratrici ».

132. - Le retribuzioni in relazione alla qualifica professionale.

Tra le differenze salariali ricollegabili ai fattori di ordine personale vanno collocate anche quelle attinenti alla qualifica professionale, e cioè alla mansione, o al complesso di mansioni, per cui — in relazione alla sua preparazione tecnica — il lavoratore è assunto e viene di fatto adibito nell'impresa.

Dalla qualifica del lavoratore deriva direttamente il concreto trattamento economico che gli viene assegnato. L'estrema varietà delle mansioni da svolgere per ciascun tipo di attività produttiva, la continua evoluzione dei metodi e delle tecniche di lavorazione, rendono estremamente variabili i livelli retributivi, pur riferiti ad una determinata qualifica professionale. Il problema è reso poi più complesso dalla prassi introdotta in molte industrie dell'assegnazione di paghe di posto o di classe, attribuite ai lavoratori non in corrispondenza della loro qualifica, ma per le operazioni specifiche che essi compiono in un determinato posto di lavoro.

Inoltre in molti casi le aziende praticano un trattamento diverso nei confronti di lavoratori cui sono state affidate le stesse mansioni e ciò per vari motivi. Il raffronto tra mansioni è sempre molto difficile perché non si è sicuri di raffrontare mansioni analoghe. D'altra parte in questo campo non si può pretendere un'assoluta rigidità dei livelli salariali per ambienti diversi e in una situazione di evoluzione come l'attuale.

Va notato che il dislivello esistente tra operai e impiegati — accentuato nel periodo corporativo fascista anche con il distacco dell'organizzazione sindacale degli impiegati da quella degli operai — è stato gradualmente superato dal movimento sindacale democratico.

Benché manchino esaurienti dati statistici per un confronto basato sui livelli delle paghe di fatto tale progressivo attenuarsi del forte distacco che si era stabilito tra impiegati e operai appare evidente

anche dalla considerazione dei movimenti avvenuti nella struttura del salario aziendale in seguito alla grande diffusione dei cottimi individuali e collettivi, dei premi, degli incentivi di ogni genere; mutamenti, questi, che interessano notevolmente gli operai e quasi affatto le qualifiche impiegatizie inferiori.

Su questo argomento delle qualifiche si rinvia peraltro alle più dettagliate considerazioni contenute nell'apposita relazione della Commissione.

133. - Le retribuzioni in relazione al rendimento.

La retribuzione ad incentivo costituisce l'elemento retributivo più immediatamente sensibile alle ripercussioni delle innovazioni tecnologiche ed organizzative poiché l'introduzione di una nuova macchina o il perfezionamento tecnico di una preesistente porta come conseguenza l'incremento del rendimento del lavoratore anche a pari o diminuita erogazione di energia lavorativa.

In questi casi, in genere, le direzioni aziendali intervengono per modificare le tariffe di cottimo allo scopo di ristabilire il precedente rapporto tra il guadagno del lavoratore e l'energia lavorativa erogata.

Tale ipotesi è espressamente prevista dai contratti di lavoro. Per esempio il contratto per l'industria metalmeccanica dispone che « qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinate ». Anche l'*art. 2101, 2° cpv. del Codice Civile* prevede del resto che « le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro e in ragione degli stessi ».

Il progresso tecnico ha anche investito alcuni presupposti base dell'istituto del cottimo. I ritmi di lavoro sono sempre meno elastici. Il cottimo si trasforma in elemento pressoché fisso nella retribuzione, perché l'intensità del lavoro può risultare predeterminata dall'organizzazione e le oscillazioni individuali possono restare confinate in limiti molto ristretti.

In questo caso il cottimo non è più un incentivo individuale ma si è evoluto come incentivo di gruppo, o come « indennità di ritmo ». D'altra parte, in genere, il lavoratore non può influire sulla formazione della tariffa, che viene invece formulata sulla base dei dati e calcoli elaborati dai dirigenti tecnici.

Nel corso delle indagini dirette, sono emerse, da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti molte perplessità, suscitate dai sistemi di lavoro a cottimo.

Spesso i lavoratori affermano di non essere stati messi al corrente né delle premesse né dei risultati dell'incentivazione. Particolari perplessità e talora vivaci polemiche suscitano il cosiddetto taglio delle tariffe ed il problema dell'aumento dei ritmi produttivi a parità di compenso.

Talora gli imprenditori non rendono noti né i tempi di lavorazione né le tariffe ad essi rapportate.

Fra le esigenze più sentite in questo campo ed emerse dai colloqui che la Commissione ha avuto con dirigenti sindacali, rappresentanti di Commissioni interne e lavoratori meritano, a giudizio della Commissione, particolare rilievo le seguenti.

Per quanto concerne il cottimo è particolarmente sentita la necessità di una nuova disciplina della materia, la quale si fondi, innanzitutto, sul diritto dei lavoratori alla contrattazione preventiva del sistema di cottimo e delle modalità d'attuazione, estendendo al sindacato il diritto d'intervento nelle contestazioni.

Si prospetta da più parti la necessità di orientarsi verso nuove e più adeguate forme di salario ad incentivo. Ed in particolare verso premi di rendimento che siano anzitutto contrattati e di accessibile controllo da parte dei lavoratori nelle varie fasi di attuazione e comunque tali da garantire adeguati aumenti di retribuzione in relazione all'aumento del rendimento del lavoro.

In generale, quindi, viene richiesta la creazione di più estese garanzie contrattuali di fronte ai perfezionamenti nei metodi di retribuzione a rendimento. Nuove norme di garanzia sono necessarie quando vengono utilizzati criteri di analisi e valutazione obiettiva delle mansioni.

In relazione al notevole progresso tecnico di questi ultimi anni viene richiesto, altresì, di garantire aumenti di retribuzione connessi agli incrementi di produttività: obiettivo quest'ultimo non facile, perché, nella moderna organizzazione del lavoro, la valutazione dell'incremento produttivistico è estremamente complessa e difficile ed anche sempre meno riferibile al singolo lavoratore.

Nell'esperienza contrattuale italiana sono state rilevate varie forme di premio di rendimento. Talune formule appaiono eccessivamente complesse e riescono talora scarsamente comprensibili da parte dei

lavoratori nei quali suscitano perplessità e diffidenza; a volte, poi, difetti di impostazione portano pregiudizio alla fiducia o all'interesse che il personale può avere verso tali forme di retribuzione. Altre volte infine il premio assume l'aspetto di una gratifica unilaterale della direzione mentre l'adesione delle maestranze può ottenersi solo nella definizione contrattuale dei rispettivi obblighi e diritti.

E perciò indispensabile che tali premi obbediscano a regole preventivamente notificate e vevoli per un determinato periodo, che risultino da un procedimento di calcolo che appaia come un ragionamento accessibile a tutti, che siano controllati dai lavoratori e che siano istituiti contrattualmente e non per decisione unilaterale degli imprenditori.

Il complesso dei premi erogati a vario titolo ai lavoratori ha l'effetto, fra l'altro, come si è accennato, di creare uno scarto notevole tra il salario effettivo e il minimo tabellare.

134. - Azione sindacale e retribuzioni.

Dopo avere puntualizzato la situazione delle retribuzioni in Italia e dopo avere analizzato i livelli salariali raggiunti, la Commissione ha spostato la sua attenzione sugli strumenti di determinazione delle retribuzioni, la contrattazione collettiva e la legge, allo scopo di valutarne l'efficienza.

Come si è visto, lo strumento normale di fissazione della retribuzione è la contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda in generale l'azione condotta dalle associazioni sindacali in Italia in ordine alle retribuzioni si rinvia all'apposita relazione della Commissione concernente la contrattazione collettiva; si sottolineano peraltro qui di seguito taluni aspetti specificamente riguardanti le retribuzioni.

Circa l'efficacia dell'azione sindacale nella determinazione delle retribuzioni senza entrare nel merito di valutazioni dell'ammontare del reddito trasferito ai lavoratori per suo mezzo, valutazioni che sono estremamente complesse e spesso opinabili, sembra alla Commissione indubbio che la contrattazione collettiva riesca a trasferire ai lavoratori dipendenti un volume notevole di reddito. E ciò anche se la pressione dei sindacati non si esercita ovunque con uguale intensità o con uniformità di metodo in quanto il potere contrattuale dei sindacati dei lavoratori è diverso a seconda delle zone e dei settori produt-

tivi e nell'interno stesso di questi. Una prima conseguenza di tale fatto si riverbera sulla struttura dei salari.

Il potere dei sindacati dei lavoratori si concreta economicamente soprattutto elevando globalmente la quota del reddito nazionale assegnato al lavoro ed influenzando sui rapporti tra i saggi salariali di categorie diverse di lavoratori. Nell'uno e nell'altro senso l'azione sindacale si risolve in cambiamenti nella struttura dei salari.

L'esperienza dei paesi, in cui più diffusa ed efficace è la contrattazione collettiva dei salari, mostra che l'azione sindacale tende verso la riduzione delle differenze nei saggi salariali in modo particolare per le differenze dovute a caratteristiche personali dei lavoratori (età, sesso, ecc.) nello stesso livello di qualificazione e per le differenze fra i salari vigenti in imprese diverse nell'ambito della stessa industria. Meno visibile è invece la tendenza all'uniformità per le differenze salariali dovute alla localizzazione delle imprese in regioni diverse, alle diverse qualificazioni e per le differenze interindustriali.

La condotta delle associazioni sindacali tende dunque ad accrescere nella distribuzione del reddito la quota salari ed agisce sulla struttura dei salari per acquisire tutti i possibili vantaggi offerti dalla molteplicità delle situazioni aziendali e locali.

Lo sviluppo economico sembra però agire nel senso di accentuare le situazioni differenziali che i sindacati tenderebbero ad attenuare.

L'esame panoramico della situazione contrattuale italiana in questi ultimi anni rivela notevoli movimenti per quanto riguarda l'aspetto retributivo, assai meno invece per quanto riguarda l'aspetto normativo.

Si è peraltro già rilevato come il prevalente sistema di contrattazione a livello nazionale di categoria abbia condotto a livelli salariali che tengono sempre conto fondamentalmente o prevalentemente della situazione delle aziende marginali. La pressione dei disoccupati ha contribuito a mantenere i salari contrattuali ad un livello notevolmente modesto. I minimi tabellari sono talora inadeguati alle esigenze della vita e alle caratteristiche di progresso della società moderna.

Obiettivo primario dell'azione sindacale nel momento attuale resta ancora la conquista di adeguati livelli dei salari e degli stipendi in tutti i settori. Il lavoratore e la sua famiglia sono infatti sottoposti alla pressione di bisogni crescenti e nuovi derivanti dallo sviluppo della società moderna. La consapevolezza del contrasto tra i bassi li-

velli salariali e lo sviluppo economico fa maturare fra le masse lavoratrici una sempre più diffusa esigenza di benessere e di partecipazione ai benefici del progresso tecnico.

Oltre ad aumenti generali e tempestivi dei minimi retributivi, che garantiscano a tutti i lavoratori un livello minimo salariale proporzionato al progresso economico del paese, è necessario nell'azione rivendicativa tendere verso un processo di armonizzazione inteso a superare le più ingiustificate differenziazioni.

È vero che le condizioni salariali di fatto all'interno delle aziende sono in certi casi superiori a quelle contrattuali. Ma l'inchiesta ha posto in evidenza che in questi ultimi anni gli imprenditori hanno spesso esercitato una azione di compressione sugli elementi della retribuzione determinati nell'interno dell'azienda, come quelli connessi al calcolo dei cottimi e all'assegnazione delle qualifiche. A tale azione non si è potuto contrapporre da parte dei lavoratori un effettivo e riconosciuto potere contrattuale del sindacato all'interno dell'azienda.

L'applicazione talvolta arbitraria della regolamentazione dei cottimi, degli incentivi e delle qualifiche professionali, favorita dalla mancanza di una contrattazione integrativa adeguata, impedisce o frena un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro all'interno delle aziende, talora in contrasto con i risultati positivi della contrattazione a livello nazionale.

È necessaria perciò una più adeguata disciplina sindacale del cottimo e delle altre forme di salario variabile, riferite comunque al rendimento o alla produzione. Occorre in proposito garantire stabili aumenti di retribuzione connessi agli incrementi di produttività derivanti dal progresso tecnico.

In linea generale la Commissione conviene sull'opportunità di allargare l'area della contrattazione collettiva delle condizioni di lavoro. L'intesa tra le parti su tutti i problemi, emergenti per effetto della dinamica produttiva e delle condizioni tecniche inerenti, costituisce l'unico non sostituibile mezzo per migliorare le relazioni tra lavoratori, imprenditori e sindacati. A tal fine la tendenza verso un'articolazione contrattuale dal livello nazionale a quello aziendale è ritenuta positiva.

L'azione contrattuale di questo periodo può vantare taluni notevoli risultati, ma è evidente che deve compiere ulteriori progressi, sia nei fondamentali istituti normativi, sia nei livelli salariali.

135. - Struttura salariale formale ed effettiva.

A questo proposito la Commissione ha particolarmente rivolto la propria attenzione sul divario esistente tra la struttura retributiva contrattuale e quella di fatto.

I risultati dell'inchiesta pongono in sufficiente evidenza il fatto che alla struttura salariale formale — e cioè a quella determinatasi al tavolo delle trattative — non corrisponde, di massima, la struttura salariale effettiva e cioè quella determinata extra contrattualmente da forze economiche che agiscono nei singoli settori.

Si è infatti rilevata una differenza, talora assai notevole, tra l'aumento dei salari stabilito nei contratti e quello attuatosi nella realtà dei guadagni di fatto.

L'aumento dei guadagni effettivi è, specie in taluni settori industriali, superiore all'aumento dei salari contrattuali, così come, specie nel settore agricolo, talvolta i guadagni effettivi sono inferiori a quelli contrattuali. In tal modo la struttura salariale effettiva si allontana, nell'uno come nell'altro caso, dalla struttura salariale formale. Ciò sta ad indicare che il mercato ha determinato situazioni diverse da quelle raggiunte dalle parti al tavolo delle trattative.

La differenza tra gli incrementi dei salari di fatto e quelli dei salari contrattuali sfugge alla contrattazione, essendo in gran parte affidata alle decisioni unilaterali dei singoli imprenditori. Il fenomeno può essere attribuito a vari fattori come lo stato della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro, ovvero alla competizione tra imprenditori per assicurarsi le forze di lavoro migliori, a politiche di prestigio dell'impresa, alle modalità di determinazione delle retribuzioni.

Gli incrementi dei salari di fatto derivano anche da ore straordinarie effettuate, dal rendimento nelle lavorazioni retribuite ad incentivo, da superminimi, partecipazione ai benefici di produttività da quote extra-contrattuali corrisposte ai lavoratori.

Le variazioni delle quote extra-contrattuali dipendono da più fattori tra cui preminente è quello della concorrenza tra le aziende per accaparrarsi i migliori lavoratori disponibili sul mercato del lavoro.

Inoltre le imprese più favorite sono più disposte a concedere miglioramenti salariali extra-contrattuali.

È il caso di sottolineare che lo scarto tra i salari minimi contrattuali e i maggiori salari di fatto corrisposti, specie dalle maggiori aziende, è tutt'altro che irrilevante e si può aggiungere che esiste una tendenza all'accentuazione di detto scarto.

136. - Retribuzioni e tecniche di contrattazione collettiva.

Il fenomeno del divario tra salari contrattuali e di fatto è evidentemente collegato a quello delle tecniche della contrattazione collettiva.

Si sono già brevemente delineate e valutate nelle pagine che precedono — e, più ampiamente nell'apposita relazione della Commissione dedicata alla contrattazione collettiva, cui si rinvia — le varie fasi della regolamentazione salariale in questo dopoguerra, fino al momento dell'inchiesta. Si è rilevato come l'azione contrattuale si sia svolta, specialmente agli inizi, ai massimi livelli: interconfederale prima e poi gradualmente a livello nazionale di categoria, mentre, soltanto nel periodo dell'inchiesta, si incomincia ad articolare il processo di contrattazione su unità a livelli più limitati e cioè di settore e di azienda. Ma tale tendenza, essendo ancora agli inizi, non è, all'epoca dell'inchiesta, nettamente avvertibile nel suo sviluppo e nei suoi risultati.

Come reazione alla centralizzazione contrattuale e sotto la spinta di esigenze concrete degli ambienti di lavoro, la contrattazione aziendale si è sviluppata, per opera soprattutto delle commissioni interne, nelle grandi e medie aziende. (Vedi Vol. VI delle Relazioni). Tra l'altro questa tendenza può essere stata incoraggiata dal fatto che sono stati stipulati in questo periodo numerosi contratti di categoria con durata di tre anni in media e con aumenti non sempre adeguati allo sviluppo produttivo ed ai profitti industriali.

In sostanza i contratti di categoria, per la loro rigidità ed inadeguatezza, sono talora praticamente scavalcati dalle parti contraenti, per cui durante la loro durata le singole aziende ed i lavoratori e loro rappresentanze trattano nuovamente anche su aspetti normativi, per quegli aspetti e quelle norme che sono inadeguate rispetto alle concrete esigenze degli ambienti di lavoro.

Ciò induce ad alcune considerazioni di carattere generale. Una politica salariale uniforme provoca delle differenze tra salari contrattuali e guadagni effettivi che in genere sfuggono al controllo sindacale e sono invece prodotto di decisioni unilaterali degli imprenditori.

Si pongono qui evidentemente problemi di politica salariale. È opportuno ricordare a questo punto che, secondo le tesi oggi propugnate in certi ambienti sindacali, con una politica salariale differenziata, le pressioni economiche dirette che si creano sui vari settori, imprese, zone, per vari motivi, tra cui vanno incluse anche le varia-

zioni di produttività, possono essere meglio controllate, assorbite nei punti in cui si verificano, con accordi bilaterali, evitando che premano sulla struttura salariale generale, comunicando il movimento a tutta l'economia.

Non è compito della Commissione quello di tracciare, sia pure di massima, i lineamenti di una razionale politica salariale.

Essa può limitarsi ad indicare, sulla base dei risultati dell'indagine, alcuni dei problemi da risolvere per realizzare una struttura salariale più adeguata alle necessità dei lavoratori italiani.

Molti oggi vedono nel tipo di contrattazione un fattore che ha importanti riflessi anche sui conflitti di lavoro. Si osserva che tanto più centralizzata è la contrattazione collettiva, cioè tanto più è lontana dalle pressioni economiche dirette, tanto più probabili sono i conflitti di lavoro. Occorre evitare che un conflitto, iniziato in un dato punto del sistema, tenda a propagarsi ad altri punti. Si propone da talune organizzazioni sindacali la creazione di due livelli di contrattazione. Con tale sistema si pensa di ostacolare la propagazione e la generalizzazione dei conflitti, soprattutto se la materia oggetto di contrattazione integrativa è chiaramente definita nei contratti nazionali di categoria.

137. - Nuove tecniche retributive e relazioni di lavoro.

A parere della Commissione il nuovo quadro, in cui tende ad inserirsi la contrattazione collettiva dei salari a livello d'impresa, non può essere dissociato dalle conseguenze sulle relazioni di lavoro tra imprenditore e lavoratore negli ambienti di lavoro.

In particolare, a livello d'impresa, si negoziano norme che in vario modo determinano l'ammontare complessivo delle retribuzioni. Tra di esse, come è noto, assumono rilievo quelle concernenti l'analisi e valutazione delle mansioni che determinano normalmente la struttura salariale di base di un'impresa. Seguono, in ordine d'importanza, le norme che determinano la retribuzione ad incentivo individuale e collettivo, nonché le norme che legano la dinamica del salario di azienda ai risultati generali dell'impresa.

Questo complesso di nuove norme intensifica, in fase di applicazione, le ragioni di conflitti individuali tra imprenditore e lavoratori negli ambienti di lavoro.

È stato osservato, ad esempio, che nelle aziende che hanno introdotto sistemi di analisi e valutazione delle mansioni sono molto numerosi i reclami avanzati dai lavoratori in relazione alla attribuzione dei punteggi relativi ad uno o più fattori del piano di valutazione.

Di conseguenza la Commissione è dell'avviso che debbano essere definite e sperimentate dalle parti sociali nuove procedure, da svolgersi nell'ambito stesso delle aziende, per la risoluzione dei conflitti individuali. La Commissione registra con soddisfazione il fatto che molti degli accordi, stipulati a livello d'azienda tra sindacati e imprenditori, introducono già queste nuove procedure.

138. - Retribuzioni e legislazione sociale.

Prima ancora del termine dei lavori della Commissione parlamentare, e sulla base dei risultati dell'inchiesta, sono state emanate in Italia le norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori (1).

Un'eventuale alternativa a tale soluzione ed ai complessi problemi che essa solleva, sul piano pratico e giuridico, può essere rappresentata da una legislazione sui minimi, la quale, ispirandosi all'art. 36 della Costituzione, offra una più sicura e più stabile soluzione al problema dell'adeguamento delle condizioni minime di lavoro, senza pregiudicare, nei suoi termini generali e costituzionali, il sistema di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo.

Anche se il sistema di estendere *erga omnes* l'efficacia del contratto collettivo di lavoro, in specie negli ambienti economico-sociali caratterizzati da forti squilibri territoriali e settoriali, da scarsa od incipiente industrializzazione e da fenomeni di sovrabbondanza di manodopera sul mercato del lavoro, ha dimostrato la sua validità, è possibile, però, garantire a tutti i lavoratori un livello minimo di condizioni di lavoro, senza ricorrere ad esso, attuando una legislazione sui minimi così come del resto è praticato in molti Paesi.

Una legislazione sui minimi consente di intervenire anche in quei settori e in quelle categorie, che non sono organizzati sindacalmente e rispetto a cui non opera lo strumento della negoziazione col-

(1) Legge 14 luglio 1959, n. 741. - Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. (Gazz. Uff. 18 settembre 1959, n. 225).

lettiva. Questo fatto è di notevole importanza sociale se si tiene conto che sono proprio le categorie non organizzate o non organizzabili sindacalmente, quelle in cui si verifica più ampiamente e più frequentemente il fenomeno dei bassi salari.

Non è questa la sede per prospettare come dovrebbe tecnicamente articolarsi un'eventuale legislazione sui minimi, che pone complessi problemi di tecnica e di politica legislativa. Si ritiene però possa eventualmente darsi la preferenza ad una soluzione, imperniata sulla fissazione di un salario minimo nazionale ed intercategoriale, in quanto meglio corrisponderebbe, fra l'altro, ad un criterio di retribuzione sufficiente suscettibile di una valutazione uniforme e generale.

Il salario minimo non dovrà, evidentemente, pregiudicare l'azione integrativa e migliorativa che, su un altro piano, continuerà a svolgersi tramite la libera contrattazione collettiva, che rappresenta, nella dinamica dei rapporti fra sindacati ed imprenditori, lo strumento principale per la determinazione del salario e delle altre condizioni di lavoro. Esso dovrebbe garantire a tutti i lavoratori, indipendentemente dalle condizioni economiche particolari del settore in cui operano e della valutazione del salario che viene fatto tramite il contratto collettivo, una misura minima inderogabile di retribuzione.

139. - Considerazioni conclusive.

La Commissione è pervenuta alle seguenti conclusioni di massima.

Per quanto riguarda la rispondenza dei livelli retributivi alle necessità di vita dei lavoratori in conformità con l'art. 36 della Costituzione, la Commissione rileva come dall'indagine sia emersa chiaramente l'insufficienza dei livelli retributivi di taluni gruppi di lavoratori rispetto alle necessità di vita.

Tali insufficienze riguardano soprattutto lavoratori occupati in taluni settori, come quello agricolo, dislocati in talune aree depresse, come certe zone del Meridione e delle isole, dipendenti da certe aziende, in particolare le piccole e l'artigianato, o addetti a determinate mansioni, specialmente quelle che esigono minore qualificazione.

Per quanto riguarda le possibilità di miglioramento dei livelli salariali attuali, la Commissione ha rilevato che, benché l'inchiesta si sia svolta in un periodo caratterizzato da notevole accrescimento del reddito nazionale, le retribuzioni dei lavoratori, contrattuali e di fatto, non si sono accresciute parallelamente al progresso economico generale.

Sembra in particolare potersi rilevare che l'andamento dei salari nel suo complesso non abbia sensibilmente alterato il rapporto esistente nella distribuzione del reddito.

La situazione delle retribuzioni all'epoca dell'inchiesta è ancora negativamente influenzata dalla situazione del mercato del lavoro, e cioè dalla permanenza di una pesante disoccupazione, e ripropone perciò ai pubblici poteri il problema di tendere con ogni sforzo a realizzare il massimo livello occupazionale, attraverso una politica programmata dello sviluppo economico.

Valutando le retribuzioni nei confronti del costo della vita, la Commissione ha rilevato la positiva influenza determinata dal sistema della scala mobile al fine di sorreggere il potere d'acquisto delle retribuzioni, senza peraltro esercitare, almeno fino all'epoca dell'inchiesta, una decisa influenza inflazionistica.

Valutando le retribuzioni in relazione alle aree territoriali, la Commissione ha considerato lo scarto esistente tra i salari italiani e quelli degli altri Paesi della Comunità Economica Europea. Essa ha constatato altresì le gravi sperequazioni che si riscontrano a parità di lavoro tra le diverse zone del territorio nazionale, soprattutto tra il settentrione e l'area meridionale e insulare.

Valutando le retribuzioni vigenti nei vari settori produttivi, la Commissione ha rilevato le differenze retributive esistenti tra i vari settori di produzione e di servizi e le condizioni di particolare disagio esistenti nel settore agricolo e, per qualche parte, nel settore delle attività terziarie, anche per effetto dell'aumento dell'occupazione femminile e minorile.

È sembrato, di massima, alla Commissione che la gamma delle sperequazioni tra settori di attività fosse più accentuata di quella tra zone territoriali.

Ulteriori differenziazioni di livelli retributivi si sono riscontrate a seconda dei vari rami di attività nell'interno dei grandi settori di produzione o di servizi. Si è anche osservato che questa variabilità salariale per rami d'attività tende ad accentuarsi in relazione al progresso economico.

Inoltre accentuate differenziazioni retributive, a parità di lavoro, si riscontrano, nell'interno del ramo d'attività, tra le varie aziende.

Tali differenziazioni derivano talvolta da fattori di ordine giuridico, come l'appartenenza o meno dell'azienda ad un'associazione sindacale ovvero da taluni abusi connessi al lavoro a domicilio, ai contratti a termine, agli appalti di lavoro, già esaminati in altre relazioni della

Commissione; ovvero derivano da fattori d'ordine economico, come le dimensioni aziendali — le grandi aziende presentano la situazione più favorevole, le piccole la meno favorevole — lo sviluppo tecnico, la produttività, la politica delle imprese o infine da fattori d'ordine territoriale, specie per le qualifiche inferiori, e d'ordine personale, come l'età, il sesso, la qualifica, il rendimento.

La Commissione sottolinea particolarmente la gravità di talune sperequazioni di trattamento concernenti la manodopera giovanile e femminile ed in ispecie i cosiddetti « temperamenti » siciliani.

Dalle suesposte valutazioni, la Commissione ha tratto la convinzione della necessità di una politica precisa d'interventi intesa ad eliminare, o quanto meno attenuare, le sperequazioni esistenti, dovute anzitutto alle condizioni strutturali dell'economia italiana, ma anche ad altri fattori di ordine economico, sociologico, sindacale e politico, tra i quali in questo periodo assume particolare rilievo il diverso sviluppo tecnologico nell'industria dei vari settori e anche all'interno di ciascun settore. Non sembra infatti che le attuali tendenze consentano uno sviluppo armonico dal punto di vista territoriale e settoriale dei livelli salariali. Ciò sarà ovviamente funzione di un maggior grado d'armonia e di equilibrio nello sviluppo economico.

Per quanto concerne le retribuzioni in relazione al rendimento, la Commissione rileva la necessità che i lavoratori vengano messi al corrente delle premesse e dei risultati dell'incentivazione dei tempi di lavorazione e delle tariffe ad essi rapportate.

Per quanto concerne il cottimo, è particolarmente sentita la necessità di una nuova disciplina della materia, la quale si fondi anzitutto sul diritto dei lavoratori alla contrattazione preventiva del sistema di cottimo e delle modalità di attuazione, estendendo al sindacato il diritto d'intervento nelle contestazioni.

In relazione al notevole progresso tecnico di questi ultimi anni emerge la utilità di garantire aumenti di retribuzione connessi agli incrementi di produttività derivanti da tale progresso. Questi miglioramenti, con qualsiasi formula realizzati, devono essere istituiti contrattualmente, e non per decisione unilaterale degli imprenditori e risultare da procedimenti di calcolo accessibili e controllabili dai lavoratori.

Peraltro la Commissione stima che l'instaurazione di efficaci procedure aziendali di conciliazione e di arbitrato sia l'unico mezzo per risolvere i conflitti individuali generati dal progresso tecnico nelle

imprese e per un'applicazione equa dei contratti, controllata dalle stesse parti che li hanno posti in essere.

Nei riguardi degli strumenti di fissazione dei livelli retributivi, la Commissione ha preso in esame la contrattazione collettiva e la legislazione sociale.

La Commissione ha riconosciuto l'efficacia della contrattazione collettiva ai fini del trasferimento ai lavoratori dipendenti di un volume notevole di reddito, anche se la pressione sindacale non si esercita con eguale intensità o con uniformità di metodo nelle diverse zone e settori produttivi. Essa constata peraltro l'esistenza di minimi contrattuali di retribuzione spesso inadeguati alle esigenze della vita e alle caratteristiche di progresso della società moderna.

Causa di tale situazione sembra essere, tra l'altro, il prevalente sistema di contrattazione a livello nazionale di categoria che conduce a livelli salariali che tengono prevalentemente conto della situazione delle aziende più modeste. La necessità di giungere a migliori soluzioni appare più evidente ove si considerino le differenze tra la struttura salariale formale, stabilite contrattualmente, e la struttura salariale effettiva.

Di conseguenza la Commissione stima che una migliore distribuzione del reddito e una regolamentazione capace di soddisfare le nuove esigenze poste dal progresso tecnico negli ambienti di lavoro, dipendano dalla possibilità di realizzare le nuove tendenze di contrattazione articolata, dal livello nazionale di categoria fino all'impresa, nel quadro di precise norme di rinvio dei contratti nazionali.

Nella relazione dedicata alla contrattazione collettiva è stata sostenuta la necessità di estendere *erga omnes* l'efficacia dei contratti collettivi di lavoro per garantire a tutti i lavoratori un livello minimo di condizioni di lavoro.

La Commissione osserva peraltro che è possibile garantire a tutti i lavoratori un livello minimo di retribuzione, anche attuando una legislazione sui minimi retributivi che si ispiri all'art. 36 della Costituzione, ove si verificasse la necessità di estendere la tutela a settori e categorie non sindacalmente organizzati e rispetto ai quali pertanto non opera lo strumento contrattuale.

TOMO SECONDO

(PARTE SECONDA)

ORARIO DI LAVORO

Relatore: Sen. CRISTOFORO PEZZINI

CAPITOLO I

L'INDAGINE SULL'ORARIO DI LAVORO

Sommario: 1. - *Premessa.* 2. - *Le tematiche dell'indagine.* 3. - *I settori produttivi presi in esame.* 4. - *Il metodo di analisi.* 5. - *Disciplina legislativa e contrattuale dell'orario di lavoro.* 6. - *Il lavoro effettivo ed il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia.* 7. - *La disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato.* 8. - *Il lavoro straordinario.* 9. - *Il lavoro notturno ed il lavoro festivo.* 10. - *Disciplina dell'orario di lavoro per particolari categorie.* 11. - *La riduzione dell'orario di lavoro.* 12. - *La riduzione dell'orario di lavoro nei vari Paesi. Il rapporto del B.I.T.* 13. - *La riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle Comunità Europee.*

1. - Premessa.

In un'inchiesta parlamentare riguardante le condizioni dei lavoratori, non poteva non essere preso in particolare esame il problema dell'orario di lavoro che di tali condizioni costituisce uno degli aspetti più caratteristici.

Sono ben note, tuttavia, le difficoltà che un'indagine di questo genere comporta. Se da un lato è possibile, infatti, una visione sufficientemente completa della disciplina giuridica e contrattuale degli orari di lavoro, dall'altro lato mancano, o sono limitati, in genere, a taluni rami del settore industriale, gli elementi su cui basare un'analisi quantitativa del fenomeno ai fini, soprattutto, di stabilire la misura in cui quella disciplina trova applicazione e le difficoltà o manchevolezze che in essa si riscontrano nella pratica quotidiana.

Tali deficienze, ovviamente, non impediscono che da sintomi diversi possano trarsi convincimenti basati sulle tendenze di fondo presentate dai diversi regimi di orario di lavoro, ma è evidente che le

lamentate lacune non permettono sempre di dare a tali convincimenti un sicuro fondamento, sulla base di un'adeguata e soddisfacente documentazione.

La Commissione d'inchiesta, pertanto, ha cercato, nei limiti della propria competenza e delle proprie possibilità, di ovviare a questo inconveniente, ed a tal fine ha accentrato il proprio esame sia sugli elementi di valutazione che hanno potuto essere messi a sua disposizione dagli Organi centrali e periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sia, soprattutto, sulle dichiarazioni ad essa rilasciate, nel corso dei colloqui sistematicamente condotti da alcuni suoi membri, da esponenti delle organizzazioni sindacali, da dirigenti di aziende, da lavoratori e lavoratrici di numerose province e dei più svariati settori produttivi.

2. - Le tematiche dell'indagine.

La Commissione d'inchiesta si è fatta carico di estendere la propria indagine a tutti gli aspetti particolari connessi con il regime normale di orario di lavoro ed a questo fine ha avuto cura di porre ai rappresentanti degli organismi e delle categorie da essa interrogati alcuni temi prestabiliti, attraverso i quali fosse possibile, da una parte, evitare che l'attenzione degli interpellati si svolgesse ad aspetti secondari o marginali del problema, dall'altra, acquisire i più ampi elementi di valutazione del fenomeno nel suo complesso.

In questo spirito, sono state fissate le seguenti tematiche:

- a) orario di lavoro nelle aziende;
- b) lavoro straordinario, festivo, notturno e turni di lavoro;
- c) orario di lavoro delle donne e dei minori;
- d) sospensioni, orari ridotti e interventi della Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria.

La tematica di cui al punto a), avente carattere generale e che riassumeva in sé anche quella di cui ai punti b), c) e d), aveva lo scopo di acquisire un quadro, quanto più ampio possibile, sul problema, per cui è stata rivolta, in particolare, alle associazioni sindacali a carattere nazionale e dei grandi centri industriali, le quali, in genere, hanno corrisposto, attraverso le relazioni presentate, agli intenti e alle aspettative della Commissione.

Le altre tematiche sono state invece utilizzate soprattutto nei colloqui diretti, condotti dai Commissari nelle singole province e nei luoghi di lavoro, dato che esse avevano lo scopo — pienamente conseguito — di approfondire l'esame di quegli aspetti particolari del problema, per i quali maggiormente si presenta, o si presentava all'epoca in cui l'inchiesta ebbe luogo, l'esigenza di più idonee soluzioni e di più adeguati interventi dei poteri pubblici.

3. - I settori produttivi presi in esame.

L'indagine della Commissione è stata, anche per quanto riguarda l'orario di lavoro, di tale ampiezza da potersi affermare che, praticamente, sono stati acquisiti elementi di valutazione del problema nei confronti di tutti indistintamente i settori produttivi.

Ovviamente, il settore su cui si è particolarmente accentrata l'attenzione della Commissione è stato quello dell'industria, in considerazione sia dell'entità numerica dei lavoratori in esso occupati, sia dei progressi già conseguiti in materia, attraverso la contrattazione collettiva, in molti rami di questo settore, che è generalmente all'avanguardia delle conquiste sindacali. Tuttavia, poiché scopo dell'indagine parlamentare era essenzialmente quello di porre in luce gli inconvenienti, le manchevolezze, le lacune del nostro ordinamento del lavoro sia per quanto concerne la vigente disciplina legislativa e contrattuale, sia per quanto riguarda l'osservanza di essa e i mezzi necessari per assicurarne il pieno rispetto, la Commissione ha dedicato una speciale cura a quei settori in cui le caratteristiche dell'attività lavorativa, le condizioni nelle quali questa deve essere svolta, ovvero, talvolta, un'insufficiente organizzazione della categoria sul piano sindacale hanno finora impedito l'attuazione di un'adeguata regolamentazione della durata del lavoro o si frappongono ad una piena applicazione della regolamentazione esistente.

L'interesse che questa parte dell'indagine può presentare proprio ai fini dello studio delle misure, anche legislative, che in materia dovranno essere adottate in futuro, ha consigliato di dare rilievo, nella presente relazione, a settori come quelli del lavoro a bordo delle navi, del lavoro portuale, del commercio, dell'agricoltura, dei trasporti pubblici. Per ciò che concerne il settore industriale, tenuto anche conto della vastità del materiale raccolto, l'esame è stato accentrato su quelle

branche produttive nelle quali sono state rilevate situazioni di disagio per i lavoratori, la necessità di modifica delle norme vigenti ovvero significative innovazioni e sviluppi della disciplina della materia, conseguite attraverso pattuizioni collettive di carattere sia nazionale sia locale o aziendale.

In generale, i rami d'industria presi in esame nella presente relazione sono, salvo riferimenti specifici in ordine a singoli aspetti del problema, quelli metalmeccanico, tessile, chimico, grafico e cartario, dell'abbigliamento, alimentare, vetrario, della ceramica e dell'edilizia e affini.

Gli altri settori produttivi considerati sono quello dell'agricoltura, del commercio, del credito e dell'assicurazione, dei trasporti marittimi e terrestri, dei servizi pubblici in genere, del lavoro portuale, nonché della Pubblica Amministrazione per quanto concerne le aziende organizzate su base e con finalità produttivistiche.

4. - Il metodo di analisi.

Lo studio della situazione dell'orario di lavoro e degli aspetti connessi (lavoro straordinario, lavoro a turni, lavoro notturno e festivo, riposi, ecc.), è stato effettuato in base agli elementi direttamente raccolti dalla Commissione durante l'indagine svolta nelle varie località e in base all'esame di memorie e relazioni varie predisposte dalle organizzazioni sindacali e dagli enti interessati al problema.

Tuttavia, la complessità della materia trattata ha reso necessario premettere all'esposizione del materiale raccolto una sia pur rapida disamina dell'attuale regolamentazione dell'orario di lavoro e dell'evoluzione da essa avuta attraverso la contrattazione collettiva, nonché delle tendenze che vanno manifestandosi sul piano nazionale e su quello internazionale verso una riduzione generale della durata settimanale del lavoro.

A questa parte, che possiamo definire introduttiva, segue una seconda parte, dal capitolo II al capitolo IV, comprendente le risultanze dell'indagine, con riferimento al regime dell'orario di lavoro normalmente e di fatto praticato nelle aziende, al lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni avvicendati, all'orario di lavoro delle donne e dei minori, alle sospensioni, orari ridotti e interventi della Cassa integrazione guadagni.

In questi capitoli, si è voluto dare il massimo rilievo alle dichiarazioni rilasciate alla Commissione da organizzatori sindacali, da singoli datori di lavoro e lavoratori, da membri di commissioni interne, in quanto esse, pur non presentando sempre caratteri omogenei, costituiscono, in ogni caso, per la vivezza delle espressioni, per la sincerità del contenuto e per la loro immediatezza, una fonte originaria di elementi determinanti per la migliore conoscenza del fenomeno e per il raggiungimento delle necessarie conclusioni.

Completa la presente relazione un capitolo finale (V) dedicato alle conclusioni che la Commissione ha ritenuto di poter trarre dal complesso del materiale raccolto e dall'approfondito studio che ne è stato effettuato.

5. - Disciplina legislativa e contrattuale dell'orario di lavoro.

Il problema della durata massima della prestazione giornaliera del lavoro nell'azienda, sorto nel secolo scorso in tutti i Paesi industrializzati, è stato affrontato in Italia solo all'inizio di questo secolo.

Poiché la disciplina legislativa dell'orario di lavoro è stata ampiamente ed esaurientemente trattata nel capitolo IV (pagg. 160 e segg.) del *Volume II* delle « Relazioni »: « Compendio delle norme protettive del lavoro », si ritiene superfluo ritornare sull'argomento, salvo che per qualche necessario richiamo. È sembrato invece opportuno considerare, soprattutto, alcuni aspetti della contrattazione collettiva relativi all'orario di lavoro e dei più recenti orientamenti in Italia ed all'estero circa la riduzione dell'orario di lavoro.

Accanto alla disciplina legislativa e regolamentare, va infatti tenuta presente quella introdotta dai contratti collettivi di lavoro, giusta il rinvio contenuto nell'art. 2107 del *Codice civile*.

In proposito deve però notarsi che le norme dettate in materia nell'ambito dell'autonomia sindacale non possono esorbitare dai limiti fissati dalla disciplina legislativa, ma soltanto determinare limiti ad essa inferiori.

L'art. 36 della *Costituzione* contiene infatti una precisa riserva legislativa della disciplina dell'orario lavorativo, che non può pertanto essere regolamentato in senso difforme e peggiorativo né da atti normativi dell'esecutivo, né dalle associazioni sindacali nell'esercizio del potere normativo loro riconosciuto.

Il disposto dell'art. 2107 C. C. — il quale rimette, oltreché alla legge speciale, anche ai contratti collettivi la determinazione della durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro — è da intendere, quindi, nel senso che la disciplina di categoria può intervenire a regolamentare la materia, ma a condizione che siano osservati i limiti posti dalla disciplina legislativa, inderogabile in quanto diretta a tutelare interessi di carattere pubblico.

Ciò non significa, peraltro, che le norme collettive sull'orario di lavoro e su tutti gli aspetti ad esso connessi, non presentino un interesse talvolta anche preminente rispetto a quelle legislative, dato che esse costituiscono un indice dell'evoluzione e dei progressi che i singoli istituti vanno subendo nella pratica dei rapporti di lavoro, per quanto riguarda sia gli aspetti considerati dalla legge e dalla contrattazione collettiva più favorevole per il lavoratore, sia quegli altri (lavoro nel pomeriggio del sabato, inizio e cessazione del lavoro, permessi, ecc.) che il legislatore ha lasciato regolamentare all'autonomia delle parti.

Il *R.D.L. n. 692 del 1923* stabilisce, all'art. 1, che la durata massima normale della prestazione di lavoro non può eccedere le 8 ore al giorno o le 48 settimanali di lavoro effettivo.

La formulazione della norma, con l'uso della disgiuntiva « o » in luogo della congiunzione « e », sembra consentire al datore di lavoro di avvalersi di prestazioni lavorative giornaliere di durata anche superiore alle 8 ore, purché non oltrepassi il limite settimanale di 48 ore (1).

Va anzi rilevato come questa facoltà del datore di lavoro sia ormai generalmente ammessa, mentre qualche incertezza permane in ordine ai limiti in cui possono essere superate le 8 ore giornaliere; è evidente, infatti, che non sarebbe ammissibile sottoporre il lavoratore ad orari troppo prolungati in alcuni giorni della settimana, con dispendio eccessivo di energie fisiche, anche se nei rimanenti giorni gli fosse possibile godere di un più lungo periodo di riposo giornaliero.

Poiché in effetti la legge vigente non fornisce alcuna precisa indicazione per quanto riguarda la ripartizione dell'orario settimanale, i

(1) La *Legge 16 marzo 1933, n. 527*, che non ha avuto, come più sopra ricordato, applicazione effettiva, aveva però modificato la impropria dizione della precedente disposizione usando appunto la congiuntiva « e »: « non potrà eccedere le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali ». Anche il successivo *R.D. 29 maggio 1937, n. 1768*, aveva parimenti stabilito, in maniera tassativa, la giornata di 8 ore.

limiti dell'orario giornaliero devono essere desunti dalla prassi sindacale e aziendale, formatasi nell'ormai quarantennale applicazione della legge e confermata dalle risultanze dell'inchiesta parlamentare, in base alla quale la durata della prestazione lavorativa non supera, in genere, le 9 o le 10 ore giornaliere.

È da tener presente, del resto, che, per effetto dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 sulla costituzione e il funzionamento delle commissioni interne, l'unilateralità delle decisioni dell'imprenditore in materia di orario di lavoro può risultare in pratica notevolmente temperata: ai sensi dell'art. 2 di tale accordo, la commissione interna ha, tra l'altro, il compito di esaminare con la direzione dell'azienda, prima della sua attuazione, « la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla direzione ».

Tassativamente determinata dalla legge deve invece considerarsi, per quanto detto, la durata massima normale della settimana lavorativa che non può eccedere, nel complesso, le 48 ore di prestazione effettiva.

Attraverso la contrattazione collettiva, questo limite massimo fissato dal legislatore è stato ridotto, soprattutto per le categorie impiegate, in diversi settori produttivi, come, ad esempio, quelli dell'industria cartotecnica, della carta e del cartone, dell'edizione e stampa dei giornali quotidiani, dell'industria mineraria, dell'industria petrolifera, dell'industria chimica e di quella metalmeccanica.

6. - Il lavoro effettivo ed il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia.

Il lavoro al quale si applicano i limiti di orario sopraricordati è quello *effettivo*, intendendosi per tale, secondo la definizione che ne dà l'art. 3 del decreto del 1923, n. 692, ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa da parte del lavoratore.

Tale articolo, nel dare il concetto di lavoro effettivo, esclude espressamente il carattere della *effettività* per i lavori caratterizzati dalla discontinuità della prestazione e di quelli in cui la prestazione consiste in una semplice attesa o in un'attività di custodia.

Discontinuo è il lavoro nel quale, per la stessa natura della prestazione lavorativa, sono inevitabili soste ed interruzioni nel ritmo dell'attività, cosicché al lavoro effettivo si alternano necessariamente periodi durante i quali il lavoratore rimane inoperoso, anche se a disposizione dell'imprenditore.

Di semplice attesa o custodia è, invece, il lavoro nel quale la natura della prestazione esclude anche un parziale dispiegamento di positiva energia lavorativa.

L'esclusione di queste attività dalla disciplina legislativa dell'orario normale non significa ovviamente che i lavoratori ad esse addetti debbano prestare la propria opera oltre qualsiasi limite di orario.

La durata massima della prestazione è stabilita generalmente dai contratti collettivi o dallo stesso contratto individuale, ma anche nell'ipotesi che manchi un'espressa deroga contrattuale all'ordinamento legislativo, il datore di lavoro non può richiedere un prolungamento eccessivo della prestazione di lavoro, che vada, cioè, oltre i limiti imposti dagli usi e dall'equità.

Allo scopo di non lasciare all'interpretazione delle parti di determinare caso per caso quali siano le occupazioni nelle quali si abbia un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, queste ultime sono indicate in una tabella apposita, approvata con *R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657*, avente carattere tassativo e applicabile nei confronti sia degli operai sia degli impiegati.

Dal canto suo la disciplina di categoria oltre a stabilire, come si è accennato, limiti di durata massima anche per il lavoro discontinuo e di semplice attesa o custodia, riconosce al lavoratore occupato in siffatte attività il diritto ad un compenso per il lavoro eseguito in più di quello normale ossia commisurato all'entità, qualità e natura della prestazione.

Per il settore dell'industria, ad esempio, il concordato interconfederale 23 maggio 1946, modificato dall'accordo interconfederale 28 luglio 1954, fissa in 10 ore giornaliere il limite di orario dei lavori discontinui, stabilendo per le prime 8 ore una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale e per la nona e la decima ora una paga oraria ridotta del 20%. Il lavoro prestato oltre la decima ora deve essere compensato con le maggiorazioni della paga oraria previste per il lavoro straordinario.

7. - La disciplina del lavoro nel pomeriggio del sabato.

Tra le norme dei contratti collettivi riguardanti la durata giornaliera e settimanale del lavoro, particolare rilievo assume quella — vigente per diverse categorie dell'industria — in forza della quale il lavoro nelle aziende deve aver termine entro la mattina del sabato, in genere entro le ore tredici.

Questa disposizione — diretta ad assicurare al lavoratore la disponibilità di un certo periodo di tempo libero in giornata non festiva — si trovava, invero, già contenuta nel *R.D.L. 20 giugno 1935, n. 1010 (Gazz. Uff. 26 giugno 1935, n. 48)*, il quale stabilì che il personale occupato alle dipendenze altrui dovesse cessare il lavoro, nella giornata del sabato, non oltre le ore tredici, consentendo peraltro il recupero delle ore pomeridiane di vacanza del sabato negli altri giorni della settimana senza diritto ad alcuna maggiorazione della retribuzione.

L'autorità prefettizia poteva peraltro sospendere, per superiori esigenze di interesse generale, l'applicazione del predetto decreto, mentre i contratti collettivi potevano prevedere deroghe per determinate categorie di lavoratori e di industrie, stabilendo tuttavia turni che consentissero la disponibilità di almeno ventiquattro pomeriggi del sabato per ogni anno solare, opportunamente ripartiti nelle diverse stagioni.

Il citato *R.D.L. n. 1010 del 1935* — sospeso in relazione alle esigenze di guerra e « fino a diversa disposizione » con la *Legge 16 luglio 1940, n. 1109 (Gazz. Uff. 16 agosto 1940, n. 191)* — non ha più trovato applicazione nel dopoguerra, dato che esso era ispirato ad una specifica finalità politica, quale la partecipazione dei lavoratori all'attività delle organizzazioni fasciste, del tutto incompatibile con il nuovo ordinamento costituzionale.

La disciplina in esso contenuta è stata tuttavia ripresa — con diversa finalità e nell'esclusivo interesse del lavoratore — dagli attuali contratti collettivi, i quali ammettono sia il recupero delle ore non prestate nel pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, senza maggiorazioni retributive, sia la possibilità di esclusioni dal beneficio, in relazione alla natura dell'industria, al sistema di lavorazione o a circostanze eccezionali. Anche nell'odierna regolamentazione contrattuale è previsto che per i lavoratori compresi nelle eventuali esclusioni, l'azienda deve stabilire turni che consentano loro di usufruire saltuariamente della disponibilità del pomeriggio del sabato.

8. - Il lavoro straordinario.

La deroga più importante ai limiti posti dalla legge dell'orario di lavoro è quella costituita dal lavoro straordinario che il datore di lavoro è autorizzato a far effettuare nella propria azienda, ove ricorrano le condizioni e i requisiti stabiliti dalle disposizioni vigenti nella materia.

L'art. 2108 del *Codice civile* ammette la possibilità di prolungare l'orario normale, purché il prestatore di lavoro sia compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario, e fa poi rinvio alle leggi speciali ed alle norme collettive per la determinazione dei limiti entro i quali è consentito il prolungamento e per la misura della maggiorazione.

La *legge n. 692 del 1923*, infatti, consente, quando vi sia accordo tra le parti, l'aggiunta alla giornata normale di lavoro di un periodo straordinario che, oltre ad essere retribuito con una maggiorazione della retribuzione non inferiore al 10%, sia contenuto nel limite di due ore al giorno e di 12 settimanali (art. 5).

Tale disciplina generale dell'istituto — che, in pratica, lasciava alle aziende ampia facoltà di ricorso al lavoro straordinario — è stata sostituita, nei confronti delle imprese industriali, da quella dettata con la *Legge 30 ottobre 1955, n. 1079 (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269)* che ha rigorosamente circoscritto i poteri del datore di lavoro in questa materia, nell'intento di restituire alla prestazione straordinaria quel carattere di eccezionalità che le è proprio e che aveva invece gradualmente perduto (1).

(1) Già nella Convenzione n. 1 dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, tenutasi a Washington nel 1919 e in quella di Ginevra del 1935 era espressamente affermato tale carattere della prestazione di lavoro straordinario, la quale è considerata appunto tra le deroghe temporanee ed è ammessa quando lo richiedano le esigenze della produzione « per far fronte ad un aumento straordinario di lavoro ».

Del pari, il *R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768*, sulla settimana lavorativa di 40 ore, autorizzava il datore di lavoro a ricorrere al lavoro straordinario « soltanto quando non possa provvedere all'esecuzione del lavoro mediante assunzione di lavoratori ».

Sulla stessa linea si è posta da tempo anche la disciplina di categoria e può ricordarsi, a titolo esemplificativo, la disposizione dell'art. 12 del contratto collettivo del 25 giugno 1948 per i lavoratori metalmeccanici, sempre confermata nei successivi contratti del settore, con la quale è esplicitamente sancito che « il lavoro straordinario deve aver carattere eccezionale ».

Attualmente, vige pertanto una duplice regolamentazione dell'istituto del lavoro straordinario: la prima, relativa alle aziende industriali; la seconda, relativa alle aziende di tutti gli altri settori produttivi.

1) *La disciplina per il settore industriale*: la legge n. 1079 del 1955 vieta, come regola generale, l'esecuzione di lavoro straordinario che non abbia carattere meramente saltuario, facendo salvi soltanto i casi in cui la prestazione di esso sia resa necessaria da eccezionali esigenze tecnico-produttive che non possano essere fronteggiate attraverso l'assunzione di altri lavoratori.

La nuova disciplina riconosce quindi al datore di lavoro una limitata facoltà di richiedere ai lavoratori prestazioni straordinarie, quando particolari esigenze della produzione lo richiedano, ma gli fa obbligo nel contempo di darne immediata comunicazione, entro 24 ore dall'inizio del lavoro straordinario, all'Ispettorato del lavoro competente per territorio cui è demandato un rigido controllo sulle ragioni che giustificano il ricorso al lavoro straordinario e sulla loro conformità al criterio sancito dalla legge.

In conseguenza, il datore di lavoro deve indicare all'Ispettorato i motivi di ordine tecnico-produttivo per cui è stato necessario il ricorso al lavoro straordinario nonché le ragioni per cui non è stato possibile assumere altri lavoratori per far fronte alle aumentate esigenze dell'azienda.

All'Ispettorato sono conferiti ampi poteri discrezionali, potendo esso ordinare la cessazione o la limitazione del lavoro straordinario quando ritenga che non ricorrano effettivamente le eccezionali esigenze tecnico-produttive volute dalla legge ovvero che l'azienda possa assumere altri lavoratori.

Salvo le determinazioni dell'Organo di vigilanza, la misura massima in cui il lavoro straordinario può essere effettuato — nulla disponendo in proposito la legge del 1955 — è, anche per le aziende industriali, quella stabilita dall'art. 5 del *R.D.L. n. 692 del 1923*, cosicché l'aggiunta alla durata normale della prestazione lavorativa non può superare le 2 ore al giorno e le 12 settimanali.

Analoga considerazione deve farsi relativamente all'obbligo sancito anch'esso nel citato art. 5 di retribuire il lavoro straordinario con una maggiorazione in ogni caso non inferiore al 10% rispetto alla retribuzione del lavoro normale.

La nuova legge, però, al fine di porre un'ulteriore remora di carattere economico all'effettuazione di lavoro straordinario ha messo

a carico dell'impresa, oltre il pagamento delle maggiorazioni previste dai contratti collettivi di lavoro, anche il versamento a favore del Fondo per la disoccupazione di una somma pari al 15% della retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute (1).

2) *La disciplina per gli altri settori produttivi*: nei confronti delle aziende degli altri settori produttivi ricadenti nel campo di applicazione del regime generale di orario di lavoro, di cui alla *legge del 1923* — cioè quello agricolo e quello commerciale — vigono, oltre al già citato articolo 5 del *decreto n. 692*, alcune altre norme poste nei due regolamenti di attuazione approvati con i *RR. DD. n. 1955 e 1956 del 1923*.

Come si è già accennato, l'art. 5 autorizza, quando vi sia l'accordo delle parti, l'aggiunta al normale orario giornaliero di un periodo straordinario di lavoro che non superi le 2 ore al giorno e le 12 alla settimana a condizione che detto lavoro straordinario sia calcolato a parte e compensato con un aumento di paga rispetto a quello normale non inferiore al 10% e con un aumento corrispondente sui cottimi.

La legge richiede, quindi, perché possa ammettersi la prestazione di lavoro straordinario, l'esistenza di tre elementi e cioè: l'accordo fra le parti, il limite del prolungamento e la maggiorazione della retribuzione. Quanto al primo è da rilevare la fondamentale importanza che la legge ha indirettamente attribuito alla contrattazione collettiva ai fini del conferimento al datore di lavoro della facoltà di effettuare nella propria azienda lavoro straordinario in relazione alle esigenze della produzione.

Quanto alla durata del prolungamento dell'orario di lavoro, la legge ammette che il limite di 2 ore al giorno e di 12 settimanali possa essere superato purché vi sia l'accordo tra le parti e purché il prolungamento avvenga per un periodo non superiore a nove settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le 12 ore settimanali.

Per le aziende agricole analoga norma è posta nell'articolo 7 del *R. D. n. 1956*.

(1) Il nuovo articolo 5-bis ha stabilito particolari sanzioni penali per le contravvenzioni alle disposizioni in esso contenute e che sono ovviamente più rilevanti di quelle applicate fino ad ora in base al *R.D.L. del 1923, n. 692*.

L'ammenda di cui all'ultimo comma dell'articolo citato può essere inflitta nella misura massima di L. 200 al giorno, per ogni lavoratore impiegato nel lavoro straordinario e può essere raddoppiata in caso di recidiva.

La legge prevede poi che il lavoro straordinario sia computato a parte e sia remunerato con una maggiorazione della retribuzione secondo quanto è stabilito anche dall'art. 2108 C.C. La maggiorazione, fissata nella misura minima del 10% — ma che normalmente è fissata in misura maggiore dai contratti collettivi — va computata sulla retribuzione base.

Un particolare obbligo è imposto ai datori di lavoro a garanzia del lavoratore, in caso di effettuazione di lavoro straordinario.

Essi infatti, a norma dell'art. 12 del *Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955*, devono registrare sul libro paga il numero delle ore straordinarie distinte da quelle di lavoro normale, nonché l'importo pagato, per ogni periodo di paga, per le ore di lavoro straordinario distinto da quello pagato per le ore di lavoro normale (1).

Questo rapido esame della disciplina dell'istituto non può concludersi senza qualche precisazione ulteriore circa il concetto di lavoro straordinario e circa la decorrenza di esso ai vari effetti di legge e di contratto.

Secondo la corrente interpretazione delle norme vigenti, per lavoro straordinario deve intendersi solo quello che supera il limite dell'orario normale massimo, previsto dalla legge, e non anche quello che, pur superando il limite di orario di durata inferiore a quello di legge, eventualmente fissato dalle parti nel contratto, si mantenga nell'ambito del limite massimo legale.

Questa seconda ipotesi è piuttosto frequente nel settore industriale nel quale, specie dal dopoguerra in poi, molti contratti collettivi hanno previsto un orario normale di lavoro inferiore a 48 ore settimanali, ammettendo però la possibilità del prolungamento fino al limite legale, con una maggiorazione della retribuzione per le ore comprese tra il limite contrattuale e quello legale.

(1) La vigilanza e il controllo nei riguardi del lavoro straordinario spettano all'Ispettorato del lavoro (artt. 15 del *R.D. n. 1955* e 12 del *R.D. n. 1956*).

Le contravvenzioni alle norme fin qui illustrate, regolanti il lavoro straordinario, sono in vario modo punite.

Infatti mentre anche per il lavoro straordinario trova applicazione la sanzione di cui all'art. 9 del *R.D.L. n. 692* — che prevede una ammenda fino a L. 400 al giorno per ogni lavoratore occupato (raddoppiandole in caso di recidiva) e non oltre il limite di L. 40.000 — per i casi di omessa denuncia all'Ispettorato e di mancata registrazione nel libro paga, sono previste, dall'art. 17 del *R.D. n. 1955*, ammende, rispettivamente, da L. 2.000 a L. 4.000 e da L. 4.000 a L. 20.000.

Deve anche qui rilevarsi la irrisorietà delle pene in relazione alla gravità delle infrazioni e dei vantaggi che dalla infrazione stessa ricava il datore di lavoro.

Il principio anzidetto risulta accolto dalla stessa disciplina di categoria la quale, non solo opera una netta distinzione — soprattutto per quanto attiene alle maggiorazioni della retribuzione normale — tra le ore comunque comprese entro il limite legale e quelle di lavoro straordinario in senso proprio, ma precisa che deve considerarsi tale solo quello effettuato oltre l'orario massimo stabilito dalla legge.

Pertanto, il lavoro eccedente i limiti di orario normale convenuto dalle parti determina bensì l'obbligo del pagamento della maggiorazione prevista dal contratto per il caso di prolungamento della prestazione, ma non dà luogo all'applicazione della disciplina legislativa del lavoro straordinario.

Il computo del lavoro straordinario e del relativo compenso si effettua a decorrere dal compimento dell'orario settimanale legale e non già dal termine della giornata normale di lavoro.

La Corte di Cassazione, muovendo dalla considerazione della intersostituibilità del limite giornaliero di 8 ore con quello settimanale di 48 ore fissato dal legislatore come durata normale della prestazione di lavoro, ha infatti costantemente affermato che « non ha diritto a compenso per lavoro straordinario il lavoratore che, pur avendo prestato la sua opera per più di 8 ore in qualche giorno, non abbia però oltrepassato le 48 ore settimanali » (1).

9. - Il lavoro notturno ed il lavoro festivo.

Mentre la durata della prestazione giornaliera del lavoro trova nella legislazione vigente un'ampia e precisa regolamentazione, la determinazione del periodo della giornata in cui l'attività lavorativa deve essere prestata è normalmente lasciata alla volontà delle parti, in relazione soprattutto, come è ovvio, alle esigenze della produzione e dell'impresa.

Nessuna disposizione si rinviene, nell'attuale ordinamento del lavoro, che stabilisca con carattere di generalità il divieto di lavorare in determinate ore della giornata e, in particolare, in quelle notturne.

Divieti e limitazioni per il lavoro notturno sono imposti dalla legge solo nei confronti di talune categorie di lavoratori, in considerazione della particolare esigenza della loro tutela fisica e morale.

(1) cfr. Cass. 17 maggio 1958, n. 1632 in *Mass. Giuris. Lav.*, 1958, 138.

In tal senso dispongono la *legge 26 aprile 1934, n. 653* (*Gazz. Uff.* 27 aprile 1934, n. 99, suppl. straord.), nei confronti delle donne e dei fanciulli, la *legge 19 gennaio 1955, n. 25* (*Gazz. Uff.* 14 febbraio 1955, n. 36), per quanto riguarda gli apprendisti e la *legge 22 marzo 1908, n. 105* (*Gazz. Uff.* 4 aprile 1908, n. 80), nei confronti dei lavoratori addetti alla produzione del pane e delle pasticcerie.

Al di fuori delle tre anzidette ipotesi, espressamente considerate dal legislatore, il lavoro notturno non è dunque vietato: tuttavia, poiché esso assoggetta in ogni caso il lavoratore ad un particolare disagio, limitando la sua partecipazione alla vita familiare e sociale e imponendo talvolta un radicale mutamento delle condizioni di vita, la legge (C.C. art. 2108, 2° comma) stabilisce che quando il lavoro notturno non sia compreso in regolari turni periodici debba essere compensato con una particolare maggiorazione della normale retribuzione.

I contratti collettivi, in particolare quelli del settore industriale, hanno migliorato tale disciplina, stabilendo accanto a quella per il lavoro notturno non compreso in regolari turni, una maggiorazione anche per il lavoro a turni prestato in ore notturne, distinguendo talvolta il lavoro a turni avvicendati da quello a turni non avvicendati.

Altra maggiorazione è prevista dagli stessi contratti per il lavoro *straordinario* notturno, che è quello che si aggiunge, in ore notturne, al normale orario di lavoro.

Giova rilevare che le maggiorazioni per lavoro notturno — compreso o meno in turni periodici — si applicano, secondo la giurisprudenza della Suprema Corte, anche alle prestazioni dei lavoratori addetti ad attività discontinue o di semplice attesa o custodia, in quanto le medesime, pur non rientrando nella limitazione dell'orario di lavoro, non sono sottratte a qualsiasi limite di orario e ricadono quindi anch'esse nel disposto dell'art. 2108 C. C. e delle norme contrattuali cui quest'ultimo fa espresso rinvio.

A differenza del lavoro notturno, quello festivo, svolto cioè nella domenica e negli altri giorni dichiarati festivi, trova nella vigente legislazione una più compiuta disciplina di carattere generale, completata dalle norme dei contratti collettivi.

Tale disciplina deve peraltro essere desunta, in buona parte, da quella sul riposo settimanale e sulle festività infrasettimanali.

In proposito, l'art. 36, 3° comma, della *Costituzione* proclama il diritto del lavoratore al riposo settimanale e la irrinunciabilità di tale diritto, che il *Codice civile* all'art. 2109, 1° comma, precisa ulterior-

mente, affermando che il giorno di riposo settimanale debba di regola coincidere con la domenica (1).

La disciplina sistematica dell'istituto è data dalla *legge 22 febbraio 1934, n. 370* (*Gazz. Uff.* 17 marzo 1934, n. 65), modificata dalla *legge 11 dicembre 1952, n. 2466* (*Gazz. Uff.* 3 gennaio 1953, n. 2), nonché dal *D. M. 22 giugno 1935* (*Gazz. Uff.* 12 luglio 1935, n. 161), che ha approvato le tabelle delle attività nelle quali sono consentite particolari deroghe al regime generale del riposo.

La legge, con una dizione ampia, che comporta l'applicazione di essa a tutte le categorie di lavoratori subordinati, salvo le poche eccezioni espressamente contemplate, stabilisce che al « personale che presta la sua opera alle dipendenze altrui » il riposo settimanale deve essere dato normalmente la domenica e deve avere la durata di 24 ore consecutive. Inoltre, cada esso in domenica o in altro giorno della settimana, deve decorrere da una mezzanotte all'altra, deve essere cioè concesso per l'intera durata del giorno solare e non semplicemente per un lasso di 24 ore sia pure continuative, ma rappresentate da due frazioni di giornate consecutive (2).

Le deroghe ammesse riguardano sia la coincidenza del riposo con la domenica, sia la decorrenza e la durata del riposo che in determinati casi può essere ridotto fino a 12 ore consecutive.

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante al lavoratore durante il periodo di riposo settimanale, la legge non detta norme, per cui la disciplina della materia è posta esclusivamente dai contratti collettivi, i quali in genere non considerano come festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica quando il lavoratore goda del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge. Tuttavia per qualche categoria anche il lavoro domenicale con riposo compensativo è retribuito con una percentuale di maggiorazione che non supera però, in media, il 15% della paga di fatto.

La disciplina di categoria prevede invece l'applicazione di notevoli maggiorazioni della retribuzione normale, fino al 50% della paga

(1) Il principio del riposo settimanale è sancito, in campo internazionale, dalla Convenzione n. 14, adottata nel 1921 dalla Conferenza Internazionale del Lavoro (e ratificata dall'Italia con il R.D.L. 20 marzo 1924, n. 580), per i lavoratori dell'industria; dalla Convenzione n. 46 del 1935 per i lavoratori delle miniere di carbone; dalla Convenzione n. 67 del 1939 per il settore dei trasporti su strada; e dalla Convenzione n. 106 del 1957 per i lavoratori del commercio e degli uffici.

(2) cfr. Cass. 9 giugno 1941, in *Dir. Lav.*, 1941, II 367.

oraria di fatto, per il caso di lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale che viene appunto considerato come lavoro festivo.

Analoghe percentuali di maggiorazione sono previste per l'ipotesi che il lavoratore presti la propria opera nelle festività nazionali e nelle altre festività infrasettimanali, quali sono tassativamente indicate dalla *legge 27 maggio 1949, n. 260* (*Gazz. Uff.* 31 maggio 1949, n. 124), modificata con *legge 31 marzo 1954, n. 90* (*Gazz. Uff.* 22 aprile 1954, n. 92), ed integrata dalla *legge 4 marzo 1958, n. 132* (*Gazz. Uff.* 13 marzo 1958, n. 63).

Le leggi ora citate contemplano in dettaglio il trattamento economico spettante ai lavoratori tanto che siano retribuiti in misura fissa, quanto che non lo siano e tanto che nella ricorrenza festiva prestino la loro opera, quanto che non la prestino.

Alla retribuzione stabilita in via legislativa si aggiungono, nel caso di festività lavorate, le particolari maggiorazioni fissate dai contratti collettivi che raggiungono talvolta anche il 50% della paga base.

Dalla disciplina di categoria è prevista anche la misura della maggiorazione da applicare per il lavoro straordinario festivo, intendendo per tale quello effettuato oltre le normali 8 ore di lavoro (festivo), per il lavoro notturno festivo e per il lavoro straordinario notturno festivo. Le percentuali di maggiorazioni variano naturalmente dall'uno all'altro contratto collettivo, ma raggiungono spesso livelli molto elevati, fino al 70-75% della paga oraria di fatto, compresa l'indennità di contingenza. Anche il trattamento per lavoro festivo, con le maggiorazioni ora indicate, spetta, secondo la giurisprudenza, ai lavoratori addetti alle attività discontinue per il lavoro prestato nelle festività (1).

10. - Disciplina dell'orario di lavoro per particolari categorie.

Per meglio garantire l'integrità fisica di alcune categorie di lavoratori, sia di quelli addetti a lavori (miniere e servizi pubblici di trasporto) che determinano un più intenso logorio delle proprie energie, sia delle donne, dei fanciulli e degli apprendisti vigono norme speciali che delimitano più rigorosamente la durata massima delle prestazioni di lavoro giornaliero.

Nel ricordare che tali norme sono ampiamente illustrate nel capitolo IV, par. n. 77, del volume II delle Relazioni, si fa presente che per i lavoratori delle miniere la contrattazione collettiva (ad esempio l'accordo 12 gennaio 1960 per la riduzione dell'orario di lavoro per gli

(1) cfr. Cass. 31 maggio 1952, n. 1596.

operai addetti all'industria mineraria) ha introdotto ulteriori temperamenti al regime normale di lavoro, che, secondo la tabella annessa al *R. D. 10 settembre 1923, n. 1957*, non può superare il limite massimo di 9 ore giornaliere e di 56 ore settimanali, anziché quello delle 10 ore giornaliere e delle 60 settimanali previsto per le altre attività di natura industriale, ed ha realizzato una riduzione della durata del lavoro, sia pure con riferimento non già alla prestazione giornaliera ma a quella resa complessivamente dal lavoratore in un intero anno solare.

Anche in campo internazionale si è ravvisata la necessità di una differenziazione, per quanto riguarda l'orario di lavoro, tra la generalità dei prestatori d'opera subordinata e i lavoratori delle miniere.

La Conferenza internazionale del lavoro, nelle sessioni del 1930 e del 1935, ha adottato infatti due Convenzioni, n. 31 e n. 46, relative alla durata del lavoro nelle miniere di carbone. La Convenzione n. 31 stabilisce che la durata della giornata lavorativa non può superare le 7 ore e 45 minuti, comprendendo in tale periodo anche il tempo, talora non breve, necessario per giungere dalla superficie alle viscere della miniera e per ritornare poi all'aperto.

Tale Convenzione non fu però ratificata da nessuno dei sette Stati, di cui era espressamente prevista la ratifica affinché essa potesse entrare in vigore. In conseguenza di ciò la Conferenza generale dell'O.I.L. avvenne nel 1935 all'approvazione della seconda delle citate convenzioni la quale, peraltro, riproduce sostanzialmente la precedente. Le poche modifiche apportate dalla Convenzione n. 46 concernono il lavoro domenicale e la possibilità di un prolungamento di orario per i lavori continui. Proprio per questa sua sostanziale uniformità con la prima Convenzione, anche questa seconda non ha avuto maggiore successo e due sole ratifiche sono state fino ad ora registrate.

11. - La riduzione dell'orario di lavoro.

Per ultimo merita di essere sottolineata la tendenza (del resto già illustrata nei paragrafi 78 e 79 del capitolo IV del volume II delle Relazioni), manifestatasi in molti paesi e in Italia, di giungere ad una riduzione dell'orario massimo di lavoro.

Superati gli anni difficili del dopoguerra e della ricostruzione del Paese, il movimento per la riduzione dell'orario di lavoro si è nuova-

mente riproposto in tutta la sua complessità all'attenzione degli organi pubblici, dei sindacati, di sociologi ed economisti e di larghi strati dell'opinione pubblica.

A dare nuovo interesse alla questione hanno contribuito non solo le aspirazioni dei lavoratori verso un miglioramento delle condizioni di lavoro ma anche, e forse prevalentemente, la situazione di disoccupazione che dal termine del conflitto e per lunghi anni ha caratterizzato l'economia nazionale, nonché l'adozione, in tutti i paesi industrializzati ed anche nel nostro, di nuove tecniche produttive.

Mentre da una parte, infatti, si è guardato alla riduzione dell'orario di lavoro come ad un mezzo atto ad offrire la possibilità di una migliore distribuzione dei posti di lavoro e di un maggiore assorbimento di manodopera disoccupata, dall'altra si è andata manifestando l'esigenza di riconoscere al lavoratore un più ampio riposo giornaliero in considerazione del più intenso rendimento richiesto dalle nuove tecniche e di farlo partecipe della più alta produttività della sua prestazione e dei vantaggi economici e sociali che derivano dall'introduzione dei moderni processi produttivi.

Del resto, le stesse aspirazioni dei lavoratori a conseguire una riduzione della durata del lavoro si inquadrano in un contesto economico e sociale di gran lunga diverso da quello in cui le masse lavoratrici si batterono per la conquista dell'orario di 48 ore e anche da quello in cui, nel 1937, venne adottata la settimana di 40 ore.

Si tratta pur sempre di ottenere un miglioramento delle condizioni di lavoro, ma non tanto per alleviare la fatica derivante da un orario di lavoro eccessivo, quanto piuttosto per consentire anche al lavoratore di godere dei vantaggi del progresso tecnologico e di sviluppare, grazie alla disponibilità di un maggior tempo libero dal lavoro, la propria personalità, di adempiere meglio i propri doveri verso la famiglia e la società, di affinare la propria cultura e la stessa preparazione professionale.

Di tali considerazioni si fanno certamente eco le soluzioni concordate sindacalmente e i provvedimenti aziendali attraverso i quali già da qualche anno sono state attuate nell'ambito di talune aziende riduzioni dell'orario di lavoro, senza diminuzione delle retribuzioni in atto.

Riduzioni dell'orario di lavoro sono state in qualche caso concordate anche attraverso la contrattazione collettiva di categoria e un movimento in tal senso nei vari settori produttivi è attualmente in pieno sviluppo, come dimostrano alcuni contratti stipulati anche in

epoca successiva all'inchiesta parlamentare, nonché le richieste che vengono avanzate dai sindacati dei lavoratori in occasione del rinnovo delle discipline contrattuali (1).

Nel settore industriale il problema è stato finora risolto prevalentemente — salvo che per particolari branche produttive — nel senso di apportare, per quanto riguarda gli operai e in genere il personale addetto ai reparti di produzione, un miglioramento al trattamento retributivo normale a partire dalla 45^a ora fino alla 48^a. nettamente diversa si presenta, invece, la situazione nei confronti degli impiegati degli uffici, per i quali riduzioni effettive dell'orario settimanale — anche fino a 42 ore — sono state da tempo conseguite attraverso la disciplina di categoria.

Nel complesso può comunque affermarsi che sussiste nel nostro Paese un'accentuata tendenza verso la riduzione della settimana lavorativa, anche se il processo di sviluppo che caratterizza l'economia italiana pone non poche remore all'adozione — sul piano sindacale e ancor più su quello legislativo — di misure intese ad una revisione generalizzata della disciplina del 1923, per quanto riguarda la durata normale della prestazione di lavoro, facendo preferire, da parte dei sindacati come dei poteri pubblici, soluzioni graduali ed in genere settoriali del problema.

Va tuttavia ricordato che un primo provvedimento di ampio respiro è stato adottato con la *legge 30 ottobre 1955, n. 1079 (Gazz. Uff. 22 novembre 1955, n. 269)*, sulla limitazione del lavoro straordinario nelle imprese industriali che, da una parte, ha contribuito efficacemente al miglioramento delle condizioni fisiologiche e psicologiche dei lavoratori occupati e, dall'altra, ha favorito l'aumento delle possibilità di impiego per i lavoratori disoccupati.

Al tempo stesso rilevanti iniziative sono state prese dagli Organi dello Stato per lo studio e l'approfondimento del problema.

12. - La riduzione dell'orario di lavoro nei vari Paesi. Il rapporto del B.I.T.

Il problema della riduzione dell'orario di lavoro è stato posto nuovamente su un piano generale (come è stato già detto nel parag. 79, cap. IV del Volume II delle Relazioni), nel 1953, alla 37^a Sessione

(1) A titolo di esempio, si ricorda l'importante accordo 7 marzo 1958 per la riduzione dell'orario di lavoro negli stabilimenti siderurgici.

della Conferenza internazionale del lavoro, a seguito di una proposta avanzata dai delegati dei lavoratori italiani e svizzeri.

Il rapporto redatto dal direttore dell'ufficio internazionale del lavoro, secondo l'incarico ricevuto dal Consiglio di amministrazione in base alle deliberazioni adottate dalla Conferenza internazionale del lavoro nella sua 37^a Sessione, è stato presentato allo stesso Consiglio nel gennaio 1956, con la proposta di porre l'importante questione all'ordine del giorno della Conferenza internazionale del lavoro del 1958. Il Consiglio però, dopo approfondito esame del problema, ha deciso a maggioranza che esso non fosse ancora maturo per essere portato in discussione nell'anzidetta sessione della Conferenza, invitando tuttavia il direttore generale del B.I.T. a seguirne gli ulteriori sviluppi e ad esaminare tutti i mezzi possibili per la sua concreta soluzione non appena possibile.

Il rapporto del direttore generale del B.I.T. costituisce comunque un documento di fondamentale importanza e forse il più completo ed esauriente oggi esistente per una valutazione del problema non solo sotto il profilo internazionale, ma, per molti aspetti, anche sotto quello interno dei singoli paesi.

Da esso si rileva che la tendenza generale è bensì verso una riduzione della durata normale del lavoro, ma che soltanto in pochissimi Stati il principio della settimana lavorativa di 40 ore ha trovato attuazione sul piano nazionale. Numerosi sono invece i paesi che mantengono un orario di 48 ore settimanali, salvo a consentire ed anche a favorire, per singole aziende o settori produttivi, l'introduzione, mediante accordi o contratti collettivi, di regimi di orario più favorevoli ai lavoratori.

Una nota aggiuntiva al predetto rapporto, pubblicata dall'Ufficio internazionale del lavoro nel novembre 1956, mentre conferma che la durata normale del lavoro nei diversi Paesi del mondo varia, salvo poche eccezioni, tra le 40 e le 48 ore settimanali, fornisce il seguente quadro della situazione mondiale, tenuto conto dei diversi metodi di disciplina della materia (legislazione, contratti collettivi, sentenze arbitrali):

— un orario di *40 ore settimanali* è applicato in Australia, Stati Uniti, Francia, Indonesia, Nuova Zelanda e, con talune eccezioni stabilite dalle legislazioni provinciali e dai contratti collettivi, anche nel Canada;

— un orario di *44 ore settimanali* è adottato in Argentina, Cuba, Irlanda e Gran Bretagna; in quest'ultimo paese diversi contratti prevedono orari di 40 o di 42 ore settimanali, ma per talune industrie si riscontrano anche orari di 45 e 47 ore settimanali;

— un orario di *45 ore settimanali* risulta in attuazione nel Belgio per effetto di accordi sindacali che hanno migliorato il regime legislativo di 48 ore. Lo stesso orario è adottato nel Guatemala;

— un orario di *46 ore settimanali* è applicato in Polonia, U.R.S.S., Unione Sud Africana;

— un orario di *47 ore settimanali* si riscontra in Finlandia e Israele;

— un orario di *48 ore settimanali* è infine in vigore, come norma generale, nella Repubblica Federale di Germania, in Austria, Brasile, Cile, Colombia, Costa Rica, Danimarca, Giappone, Grecia, Italia, Iran, Lussemburgo, Messico, Nicaragua, Norvegia, Olanda, Perù, Portogallo, Svezia, Svizzera, Cecoslovacchia, Turchia, Uruguay, Venezuela, Jugoslavia.

13. - La riduzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle Comunità Europee.

Il problema della riduzione della settimana lavorativa, entro limiti più ristretti di quelli fissati dalla Convenzione di Washington del 1919, si presenta in termini del tutto particolari nei paesi dell'Occidente Europeo, in relazione sia all'elevato e sufficientemente uniforme grado di sviluppo economico e sociale da essi raggiunto, sia agli intensi rapporti instauratisi tra questi paesi, soprattutto sotto l'aspetto economico, grazie alla creazione di organismi di cooperazione internazionale e ad una politica di liberalizzazione degli scambi decisamente perseguita dal dopoguerra in poi.

Una revisione su scala europea della disciplina dell'orario di lavoro — come in genere di tutta la legislazione relativa alle condizioni di lavoro e alla sicurezza sociale — è stata ripetutamente sostenuta e studiata in questi anni, proprio in considerazione della necessità di eliminare le disparità esistenti tra i vari Paesi, le quali comportano trattamenti ed oneri sociali diversi fra lavoratori ed aziende svolgenti una medesima attività produttiva nell'ambito di mercati sempre più aperti e liberi dai tradizionali ostacoli ai traffici e ai commerci.

Del problema si è interessata a più riprese l'Organizzazione europea di cooperazione economica (O.E.C.E.) nel quadro generale della politica di armonizzazione dei carichi sociali che gravano sulle aziende dei diversi Paesi.

Anche l'Alta Autorità della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (C.E.C.A.) ha iniziato fin dal 1954 studi sulla disciplina della durata del lavoro e sulla durata effettiva applicata — compreso il regime delle ore straordinarie — nelle aziende siderurgiche dei Paesi della Comunità.

Analoghi studi ed indagini sono stati intrapresi, in epoca più recente, dagli organi della Comunità Economica Europea, nel quadro delle misure da predisporre nello spirito del *Trattato istitutivo* (articoli 117 e 118), per l'armonizzazione dei sistemi sociali degli Stati membri.

La situazione esistente nei paesi della Comunità è caratterizzata da notevoli differenziazioni tra le diverse discipline legislative o contrattuali nazionali, ciò che sembra escludere, per il momento, la possibilità di operare un sollecito ravvicinamento delle legislazioni interne, secondo le norme del Trattato di Roma.

Tale ravvicinamento dovrebbe essere piuttosto il risultato di un movimento spontaneo delle stesse categorie produttive e deve infatti rilevarsi che una progressiva e costante diminuzione della durata media del lavoro in tutti i paesi membri viene registrata di anno in anno, per effetto delle riduzioni che vengono apportate, sia pure con provvedimenti di carattere settoriale, in un numero sempre maggiore di attività economiche.

Dalla predetta nota aggiuntiva al rapporto del direttore generale del B.I.T. e da altre fonti di documentazione, la situazione della durata di lavoro nell'ambito delle Comunità europee può essere così riassunta.

Nella *Repubblica Federale di Germania* un importante risultato è stato raggiunto nell'industria meccanica con la riduzione dell'orario di lavoro da 48 a 45 ore settimanali senza perdita di salario: questa riduzione, applicata dal 1° ottobre 1956, interessa circa 2 milioni di operai.

Un accordo riguardante l'industria del tabacco prevede, poi, l'introduzione della settimana di 45 ore a partire dal 1° giugno 1956, con contestuale aumento dei salari nella misura del 4%.

È da osservare, però, che, anche in Germania, la tendenza verso la riduzione dell'orario di lavoro — stabilito di norma in 48 ore setti-

manali — si manifesta prevalentemente mediante accordi locali e particolari, conclusi fra gli operai d'una impresa o il loro sindacato locale e la direzione aziendale

Secondo gli orientamenti della politica economica generale e i programmi delle organizzazioni sindacali tedesche, negli anni a venire, la settimana lavorativa dovrà scendere progressivamente a 40 ore.

Nel *Belgio*, dove una norma legislativa stabilisce in 48 ore la durata della settimana lavorativa, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno convenuto, con l'accordo nazionale del 28 ottobre 1955, di « realizzare nell'ordine, con metodo e a tappe » la settimana di 45 ore, tenendo conto delle difficoltà proprie ad ogni settore, allo scopo di evitare di mettere in pericolo la stabilità delle imprese e dell'economia nazionale.

In base agli accordi di settore successivamente stipulati, la settimana lavorativa è stata ridotta in varî settori.

Nel *Lussemburgo*, un accordo concluso il 21 marzo 1956 tra le organizzazioni interessate riduce da 48 a 44 ore settimanali la durata del lavoro nelle industrie siderurgiche e minerarie. La riduzione è stata però realizzata, come in altri paesi, concedendo ai lavoratori 16 giorni di ferie pagate, compensativi, per anno.

In *Olanda*, l'orario settimanale di lavoro è tutt'ora fissato in 48 ore, ma anche in questo paese sono state realizzate talune riduzioni mediante accordi e contratti collettivi.

Soltanto in *Francia* si nota una certa tendenza all'aumento della durata settimanale di lavoro, il che può essere spiegato tenendo conto che in questo paese trova applicazione la settimana di 40 ore e che tale regime pone l'industria francese in condizioni di svantaggio rispetto alle industrie degli altri paesi comunitari.

CAPITOLO II

LA DURATA DEL LAVORO NEI DIVERSI SETTORI
PRODUTTIVI

Sommario: 14. - *Considerazioni generali.* 15. - *La situazione nell'industria.* 16. - *Industria metallurgica e meccanica.* 17. - *Industria tessile.* 18. - *Industria chimica.* 19. - *Industria grafica e cartaria.* 20. - *Industria dell'abbigliamento.* 21. - *Industria alimentare.* 22. - *Industria del vetro e della ceramica.* 23. - *Industria edilizia e affini.* 24. - *La situazione nell'agricoltura.* 25. - *La situazione nel commercio.* 26. - *La situazione nel credito e nell'assicurazione.* 27. - *La situazione nei trasporti e nei servizi pubblici:* 28. - a) *Trasporti terrestri.* 29. - b) *Trasporti marittimi ed aerei.* 30. - c) *Servizi elettrici ed acquedottistici.* 31. - d) *Servizi telefonici.* 32. - *La situazione nelle aziende autonome dello Stato.*

14. - Considerazioni generali.

Nell'esposizione degli elementi raccolti dalla Commissione d'inchiesta è parso opportuno procedere in primo luogo all'esame della situazione generale esistente nei vari settori produttivi con riguardo al problema dell'orario di lavoro nel suo complesso.

A questo fine, utilissime sono risultate le dichiarazioni rilasciate alla Commissione dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per un primo orientamento circa i problemi esistenti in materia. È opportuno precisare che la Commissione ha tratto le sue conclusioni unicamente dalle indagini da essa direttamente esperite e di cui in appresso si riferisce. Le relazioni richieste alle associazioni professionali avevano precipua funzione di orientamento generale e di conoscenza dei punti di vista delle organizzazioni sindacali dei da-

tori di lavoro e dei lavoratori sulla materia oggetto dell'inchiesta parlamentare.

Le informazioni e le valutazioni fornite dalle associazioni sindacali, comunque, pur nella loro eterogeneità, non solo consentono di acquisire, per ciascun settore, una visione d'insieme del regime di durata del lavoro praticato dalle aziende e dei problemi e inconvenienti che esso determina, ma soprattutto offrono chiare indicazioni sugli orientamenti dei sindacati al riguardo e sulle manchevolezze dell'attuale disciplina legislativa della materia, in rapporto sia alle esigenze obbiettive della produzione sia a quelle della tutela fisica e morale del lavoratore.

In effetti, si nota una tendenza, piuttosto diffusa in tutte le attività produttive, verso il superamento dell'orario normale di 8 ore, attraverso lo svolgimento di ore di lavoro straordinario.

Le organizzazioni dei datori di lavoro giustificano il ricorso al lavoro straordinario con le necessità imposte, specie in determinati periodi dell'anno, dal ritmo della produzione. Quelle dei lavoratori, nel denunciare il fenomeno, mostrano tuttavia di opporsi non tanto all'effettuazione del lavoro straordinario, quanto piuttosto al ricorso costante ad esso da parte delle aziende per evitare l'assunzione di un maggior numero di lavoratori con la conseguenza che il personale occupato viene sottoposto ad un eccessivo sforzo fisico, in qualche caso, per giunta, neanche remunerato, a termini di contratto collettivo, con le previste maggiorazioni della retribuzione oraria.

Vivissimo è poi il contrasto in merito alla configurazione di talune attività come discontinue o di semplice attesa e custodia, escluse dalla disciplina legale e soggette solo a quella contrattuale, laddove esistente, che fissa in genere in 10 ore giornaliere e 60 settimanali l'orario di lavoro per il personale occupato in tali attività.

Le associazioni dei lavoratori negano che in molti casi possa parlarsi, alla luce dell'esperienza e soprattutto dei mutamenti intervenuti nel corso del tempo, di lavoro discontinuo o di semplice attesa e invocano quindi una revisione e aggiornamento delle tabelle di tali lavori che pongono i prestatori d'opera in condizioni di netto svantaggio, consentendo alle aziende di avvalersi della loro attività per un periodo superiore a quello normale, senza corrispondere maggiorazioni per lavoro straordinario.

Soddisfacente, in generale, può dirsi invece l'applicazione delle norme sul lavoro notturno delle donne e dei minori e sul riposo setti-

manale. Anche su tali aspetti sono stati, tuttavia, segnalati inconvenienti e infrazioni varie, come ad esempio, il rigore, secondo taluni eccessivo, dell'Ispettorato del lavoro nel concedere per determinate industrie stagionali l'autorizzazione al lavoro notturno delle donne, o come la tendenza dei datori di lavoro a impiegare lavoratori anche nei giorni di riposo, sia pure corrispondendo loro il trattamento economico di legge, sempre allo scopo di soddisfare le esigenze delle proprie aziende senza procedere all'assunzione di nuovo personale.

15. - La situazione nell'industria.

Il complesso delle dichiarazioni rilasciate alla Commissione dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dell'industria sembra presentare una tale varietà di situazioni da far sospettare a prima vista che nel settore industriale vigano in effetti, malgrado la disciplina legislativa, più regimi di orario di lavoro, applicati a seconda delle caratteristiche di un determinato ramo d'industria, cioè delle esigenze della produzione e dell'atteggiamento e della resistenza dei lavoratori rispetto agli indirizzi seguiti al riguardo dalle aziende.

In effetti una certa tendenza ad adottare orari di lavoro rispondenti alle specifiche esigenze dell'attività dell'azienda si manifesta chiaramente in molti rami produttivi.

Nelle dichiarazioni dei sindacati non è difficile, del resto, scorgere — sotto l'apparente difformità di opinioni — due atteggiamenti predominanti: i datori di lavoro, pur accettando gli attuali limiti di orario e non escludendo la possibilità di una riduzione di essi, desidererebbero, nei periodi di punta della produzione, una maggiore libertà sia per quanto riguarda le modalità dell'esecuzione del lavoro ad orario normale (lavoro notturno, riposi, ecc.) sia, soprattutto, per quanto riguarda la facoltà di far eseguire lavoro straordinario.

Dal canto loro, i lavoratori vorrebbero in primo luogo una rigida e netta applicazione dell'orario normale di 8 ore, ma non sarebbero alieni dall'effettuare qualche ora di lavoro straordinario, che consentirebbe loro, senza eccessivo sforzo, una integrazione della retribuzione ordinariamente percepita.

Il punto di maggiore attrito fra imprenditori e prestatori di lavoro risiede, a ben guardare, proprio nella diversa valutazione che essi fanno del lavoro straordinario.

È da tener presente, comunque, che all'epoca in cui resero alla Commissione le proprie dichiarazioni, le associazioni sindacali non ancora avevano potuto valutare a pieno gli effetti della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* (*Gazz. Uff.* 22 novembre 1955, n. 269) sulla disciplina del lavoro straordinario nell'industria, dato il periodo troppo breve di applicazione della legge.

Basti rilevare che nelle dichiarazioni di qualche associazione dei lavoratori trapela una certa preoccupazione che la *legge n. 1079* possa trovare una troppo rigida applicazione con la conseguenza di indurre i datori di lavoro alla ricerca di nuovi e più perfezionati sistemi di lavorazione, tali da rendere insopportabili le 8 ore di continua applicazione che la prestazione richiede.

A questo proposito va notato che da parte dei lavoratori non è sempre ben visto un rispetto assoluto delle 8 ore lavorative, giacché questo atteggiamento delle aziende si traduce in definitiva — attraverso la dichiarata intensificazione dei ritmi di produzione e la graduale scomparsa dei cosiddetti « tempi morti » — in un più pesante sforzo fisico imposto al lavoratore.

La questione si presenta in realtà molto complessa ed investe in modo diretto il più vasto problema della durata dell'orario di lavoro.

In linea generale, può dirsi che l'orario di 8 ore è concordemente ritenuto il massimo cui si possa giungere senza sottoporre il lavoratore ad un eccessivo logorio fisico. Non mancano però richieste per una riduzione dell'orario di lavoro nei confronti di tutte le categorie produttive. Fino ad ora, infatti, gli accordi sindacali raggiunti in materia di durata della prestazione riguardano soltanto taluni rami d'industria e comportano, in genere, un'effettiva riduzione dell'orario settimanale solo per i lavoratori con qualifica impiegatizia, mentre in molti casi e soprattutto nei confronti degli operai si limitano a riconoscere, fermo restando l'orario di 48 ore settimanali, una maggiorazione della paga oraria per le ore prestate oltre la quarantaquattresima e fino alla quarantottesima.

Nei paragrafi che seguono, sarà esaminata, sulla base delle dichiarazioni delle organizzazioni sindacali a carattere nazionale, la situazione generale rilevata in quei settori d'industria che presentano un maggiore interesse ai fini della comprensione del problema oggetto della presente relazione.

16. - Industria metallurgica e meccanica.

In questo ramo d'industria è emersa una situazione sufficientemente equilibrata, caratterizzata da una sostanziale osservanza della disciplina contrattuale, la quale, pur senza realizzare una vera e propria riduzione dell'orario normale di lavoro, quale stabilito dalla legge, contempla un particolare trattamento economico per le ore prestate al di là di un certo limite settimanale. Inoltre, presso molte aziende sono stati raggiunti accordi particolari che hanno attuato un'effettiva riduzione degli orari, soprattutto nei confronti degli impiegati.

Di estremo interesse sono al riguardo le dichiarazioni rilasciate da alcune delle maggiori organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalla Delegazione degli industriali metalmeccanici.

La *Federazione impiegati operai metallurgici* (F.I.O.M.) aderente alla C.G.I.L., dopo aver rilevato come nel settore dell'industria meccanica e metallurgica l'orario di lavoro è quello stabilito dalla legge, ha così dichiarato:

« Nel contratto di lavoro della categoria sono stabiliti i seguenti trattamenti economici dalle 44 alle 48 ore settimanali:

per gli operai: il 2% di aggiunta sul minimo di paga base contrattuale della categoria per ogni ora lavorativa in più dalle 44 alle 48;

per gli impiegati e intermedi: per ogni ora lavorativa in più delle 44, la corresponsione di metà della quota oraria del minimo tabellare.

Nel contratto di lavoro è prevista di massima la cessazione del lavoro per le ore 13 del sabato e la possibilità del recupero, negli altri giorni della settimana, delle ore non lavorate al sabato. La situazione degli orari di fatto nelle aziende è molto varia.

In alcuni stabilimenti meccanici (FIAT, Olivetti, IBM di Milano) è stata ottenuta con accordi sindacali aziendali la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

In numerose aziende metalmeccaniche gli impiegati hanno orari di lavoro particolari più limitati dell'orario normale di legge di 48 ore.

Si osserva per alcuni settori, come i Cantieri navali, una generalizzazione del lavoro straordinario come prolungamento permanente dell'orario di lavoro.

In base alla *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* e alle norme del contratto di lavoro di categoria il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Una parte dei datori di lavoro viola invece la legge ed il contratto facendo eseguire nelle proprie aziende lavoro straordinario in modo permanente e continuativo, come un effettivo prolungamento dell'orario di lavoro, anziché fronteggiare le esigenze di lavoro con l'assunzione di nuova manodopera.

Alcune imprese applicano multe ai lavoratori che si rifiutano di compiere ore di lavoro straordinario in modo sistematico.

Circa il lavoro straordinario notturno e festivo, si osserva che le percentuali di maggiorazione stabilite dal contratto vengono computate sul minimo di cottimo, anziché sulla media del guadagno di cottimo e degli incentivi di produzione come prescrive l'art. 2108 del *Codice civile* e come hanno riconosciuto diverse sentenze della Magistratura. Nel contratto di lavoro 21 giugno 1956 per gli addetti all'industria metalmeccanica (art. 12, parte prima) è stabilita una norma difforme da quella del *Codice civile* perché gli industriali si opposero, nel corso delle trattative di rinnovo del contratto stesso, alla modifica della norma contrattuale per adeguarla al precetto legislativo.

Per gli impiegati, si verifica poi l'abuso abbastanza generalizzato, di far compiere lavoro straordinario senza corrispondere alcun compenso per il maggior lavoro prestato, in quanto i datori di lavoro applicano a varie categorie impiegate la norma della legge del 1923 che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro il personale considerato direttivo ».

Altri elementi sulla ripartizione dell'orario e sulle varie percentuali di maggiorazione della retribuzione sono stati forniti dalla *Federazione italiana metalmeccanici* (F.I.M.), aderente alla C.I.S.L.: « L'orario normale di lavoro praticato nell'industria metalmeccanica è, per la maggior parte delle aziende, quello stabilito dalla *legge 15 marzo 1923*, ripartito però in modo da consentire, come previsto dal contratto nazionale di categoria, la vacanza nel pomeriggio del sabato.

Tale orario normale di 48 ore settimanali, non essendo raggiunto nelle settimane in cui incidono festività infrasettimanali e assenze dal lavoro per altre cause, non può essere considerato quale orario medio normale realmente effettuato per quante sono le settimane contenute nell'anno. Cosicché detraendo dai 365 giorni annui le 52 domeniche, le 17 festività infrasettimanali pagate ed il periodo minimo di ferie in giorni 12 stabilito per gli operai, si hanno 284 giornate, pari a 2.272 ore di lavoro normale annuo, che diviso per 52 rappresentano una media settimanale di lavoro normale di ore 43,41'.

Da tale importo orario vanno ancora detratti i maggiori periodi di ferie spettanti agli operai che hanno superato i 7 anni di anzianità presso l'azienda, le assenze per malattia, permessi, e gli eventuali giorni non lavorati per causa di scioperi.

Il lavoro straordinario — ove si eccettuino le piccole aziende, ed i laboratori artigiani delle località periferiche i quali, oltre a non essere tenuti a corrispondere le maggiorazioni di paga stabilite dal contratto di lavoro, sono scarsamente soggetti al controllo sull'applicazione delle disposizioni della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* — viene effettuato in misura assai limitata, specie dopo l'emanazione della predetta legge che ha aggravato il costo delle ore di lavoro eccedenti l'orario normale.

Peraltro, laddove il lavoro straordinario e festivo si effettua, le aziende vincolate al contratto collettivo di categoria corrispondono regolarmente le maggiorazioni di paga all'uopo stabilite, che, per gli operai, sono le seguenti:

lavoro straordinario: prime due ore	20%
ore successive	30%
lavoro festivo	40%
lavoro festivo con riposo compensativo	10%

Il lavoro notturno è effettuato dagli operai lavoranti a turni avvicendati, per i quali l'orario normale di lavoro varia settimanalmente, e cioè: primo turno, dalle 6 alle 14; secondo turno, dalle 14 alle 22; terzo turno, dalle 22 alle 6. A tali operai, per le ore di lavoro fra le 18 e le 6 del mattino, considerate notturne, viene corrisposta una maggiorazione del 15%.

Nella quasi totalità dei maggiori stabilimenti metalmeccanici gli impiegati degli uffici praticano per antica consuetudine orari normali di lavoro inferiori alle 48 ore settimanali. Gli impiegati tecnici, i capi officina, i capi reparto e quelli addetti agli uffici d'officina in genere, nonché tutti gli appartenenti alla categoria speciale, e cioè capi operai e capi squadra, seguono ovunque l'orario normale di lavoro degli operai.

I trattamenti di cui sopra sono corrisposti in genere dalle sole aziende aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana. Le altre non sono tenute, per l'attuale ordinamento, all'osservanza del contratto collettivo di diritto privato, ma devono corrispondere, per

quanto riguarda il lavoro straordinario, festivo e notturno, le maggiorazioni stabilite dai precedenti contratti corporativi ».

La *Delegazione degli industriali metalmeccanici*, dal canto suo, ha fatto presente che, « secondo l'indagine periodicamente condotta dal Ministero del Lavoro nel settore metalmeccanico, l'orario medio giornaliero è stato di ore 8,16 nel 1955 e di 8,07 nel 1956. Poiché l'orario medio mensile è risultato pari, rispettivamente, a ore 179,10 e 174,48 — inferiore cioè a quello che risulterebbe se i suddetti orari giornalieri venissero praticati in tutti i giorni del mese — appare evidente, già dai dati rilevati dal Ministero, che le prestazioni straordinarie sono di scarso rilievo e, comunque, inferiori ai limiti previsti dalle relative norme del contratto di lavoro. Le medie indicate risulterebbero molto più basse, ove le stesse fossero calcolate tenendo conto non solo degli operai ma di tutti indistintamente i dipendenti delle aziende metalmeccaniche, dato che gli orari degli intermedi e degli impiegati sono talvolta apprezzabilmente inferiori a quelli di legge.

È da considerare ancora che i dati sopra riportati si riferiscono agli anni 1955 e 1956 e che, a seguito della nuova legge sul lavoro straordinario, nel 1957 si sono avute notevoli diminuzioni degli orari in moltissime aziende del settore. Nel valutare la situazione generale del settore è opportuno tener presente che gli orari più lunghi vengono effettuati nelle aziende di più modeste dimensioni ».

17. - Industria tessile.

Per questo settore in generale e stando alle più significative dichiarazioni che qui di seguito si riportano dovrebbe ritenersi che le norme legislative e contrattuali sull'orario di lavoro siano di massima rispettate nella generalità delle aziende e che, comunque, i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori non presentino per questo aspetto problemi particolari. È stato tuttavia rilevato che le esigenze tecniche della produzione possono talvolta imporre alle aziende di protrarre l'orario di lavoro giornaliero oltre il limite normale; mentre il divieto del lavoro notturno delle donne — rigidamente mantenuto dagli organi di vigilanza, malgrado le richieste di autorizzazione avanzate dalle aziende per le attività tipicamente femminili — pone delicati problemi economici sul piano della competitività dell'industria nazionale con quella straniera che non è in genere soggetta a tale restrizione.

Ecco come si è espressa in proposito l'*Associazione tessiture italiane fibre artificiali*:

« Poiché la massima parte delle imprese industriali del settore aderisce all'Associazione, il contratto nazionale di lavoro viene effettivamente applicato alla quasi totalità della manodopera del settore industriale rappresentato, se pure non mancano piccole imprese non associate ed aziende sedicenti artigiane le quali impongono condizioni di lavoro assai peggiori (per minori retribuzioni, per più disagiati orari di servizio, per mancato o incompleto pagamento di festività, ferie, gratifica natalizia, ecc.) di quelle garantite dal contratto collettivo. I limiti dell'orario di lavoro sono chiaramente indicati dalle leggi vigenti. Il contratto collettivo di settore si richiama alle norme legislative e le integra dettando la disciplina particolare dei vari istituti (lavoro notturno, festivo, maggiorazioni, ecc.).

In linea di fatto, risultano rari i casi di lavoro festivo o notturno. A proposito di quest'ultimo si osserva che il rifiuto opposto dai competenti organi ministeriali ad ogni domanda di autorizzazione del lavoro notturno delle donne — non sostituibili da uomini quando si tratti delle tipiche mansioni femminili tessili — pone l'industria nazionale in condizioni di inferiorità rispetto alle imprese dei paesi concorrenti che tuttora ricorrono al lavoro femminile notturno ed in tal modo possono pure più facilmente ammortizzare il costo dell'incessante aggiornamento tecnico degli impianti. Anche il lavoro straordinario è relativamente infrequente, sia a seguito della disciplina restrittiva disposta dalla *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, sia in relazione alla stazionarietà produttiva del settore.

Nessuna vertenza è stata deferita all'Associazione per quanto concerne il pagamento delle maggiorazioni di retribuzione per speciali orari, il rispetto del riposo domenicale e, in genere, l'osservanza delle norme legislative e contrattuali sull'orario di lavoro ».

Per gli altri rami del settore tessile, si registrano le seguenti dichiarazioni delle rispettive associazioni di categoria:

Secondo l'*Associazione nazionale industriali canapiери*: « In base ai dati raccolti dal Ministero del lavoro per l'anno 1956 nell'industria del lino e della canapa l'orario medio giornaliero è stato di ore 7 e 55 minuti, mentre quello mensile è stato di ore 149 e 45 minuti; su 17.587 operai censiti nel settore (media anno 1956), il 19,1% aveva, nel settembre dello stesso anno, un orario settimanale inferiore a 40 ore, il

22,2% aveva un orario di 40 ore ed il 58,76% un orario superiore a 40 ore.

La crisi del settore ha costretto alcune aziende a suddividere l'orario di lavoro in un numero di giorni inferiore a 6.

In materia di orario di lavoro il contratto collettivo è rigidamente applicato, né, sul piano nazionale, è sorta alcuna vertenza in merito. La recente legge che ha dettato nuove norme sul lavoro straordinario, ed in qualche caso, la rigidità di alcuni Ispettorati del lavoro nella pratica applicazione della stessa hanno portato come conseguenza generale una grande riduzione del lavoro straordinario, alla quale non ha corrisposto proporzionalmente l'assunzione di nuova manodopera. È peraltro difficile stabilire se il mancato incremento dell'occupazione nel settore sia dipeso dal fatto che un'interpretazione restrittiva della legge sul lavoro straordinario si concreta, in definitiva, in un ostacolo alla produzione o piuttosto dall'appesantimento della crisi canapiera con conseguente riduzione della produzione ».

Una situazione affatto particolare e di notevole interesse è quella relativa alle aziende dell'industria laniera comprese nella zona del biellese, la cui disciplina contrattuale collettiva si differenzia anche per quanto riguarda l'orario di lavoro da quella stabilita in campo nazionale.

Il *Sindacato nazionale dell'industria laniera italiana* ha in proposito fatto presente quanto segue:

« Per gli operai, il contratto nazionale di lavoro fa riferimento alle vigenti norme di legge che prescrivono l'orario massimo normale di lavoro in 8 ore giornaliere o 48 settimanali. Nel biellese l'orario massimo normale è ridotto a 40 ore settimanali (8 ore al giorno per 5 giorni alla settimana).

Qualora per l'esigenza dell'attività produttiva venga richiesta la prestazione anche per la sesta giornata lavorativa settimanale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per le ore di lavoro svolte dalla 40^a alla 48^a ora settimanale, una particolare maggiorazione del 7%, calcolata sulla retribuzione normale comprensiva degli eventuali guadagni di cottimo e della percentuale contrattuale per lavoro a squadre.

Per le ore di lavoro che eccedono le 48 ore settimanali o che vengono svolte di notte od in giorno festivo, sono dovute agli operai le maggiorazioni percentuali previste dal c.c.l. 30 settembre 1956.

In aggiunta vengono corrisposte agli operai lanieri biellesi, nelle varie ipotesi considerate dagli accordi vigenti, le seguenti maggiorazioni orarie fisse:

- lavoro notturno a turni avvicendati . . . lire 5 orarie
- lavoro notturno a turni non avvicendati . . . » 8 »
- lavoro festivo » 17 »
- lavoro straordinario, festivo notturno . . . » 8 »

Così come per gli operai, anche per gli impiegati l'orario massimo normale di lavoro è ridotto a 40 ore settimanali (8 ore al giorno per 5 giorni la settimana).

Qualora per l'esigenza dell'attività produttiva venga richiesta la prestazione anche per la sesta giornata lavorativa settimanale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per le ore di lavoro svolte dalla 40^a alla 48^a ora settimanale, una particolare maggiorazione del 10% calcolata sulla retribuzione normale.

Anche gli impiegati beneficiano di maggiorazioni superiori a quelle stabilite in sede nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo ».

18. - Industria chimica.

Nel settore dell'industria chimica e delle industrie affini non sono emersi particolari problemi anche se alcune organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno accennato nelle loro dichiarazioni a infrazioni delle norme sull'orario e sul lavoro straordinario notturno e festivo che si verificano presso le piccole e medie aziende.

In ogni modo, anche in questo settore si manifesta una tendenza alla riduzione dell'orario di lavoro, rispetto alla misura settimanale stabilita dalla legge; riduzione che viene di norma attuata attraverso accordi a livello aziendale che garantiscono peraltro il mantenimento dei trattamenti retributivi praticati precedentemente ai lavoratori che beneficiano della riduzione stessa.

In proposito le organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno rilasciato alla Commissione le dichiarazioni che di seguito si riportano.

La *Federazione chimici e petrolieri*, aderente alla C.I.S.L., ha osservato che « per la quasi totalità dei settori rappresentati, la media degli orari di lavoro è di 44-48 ore settimanali. Fanno eccezione i settori della concia, dell'industria olearia, della distillazione degli al-

coli di II categoria e, nel momento attuale, quello della gomma che subiscono riduzioni di orario in dipendenza di motivi stagionali e congiunturali.

Non siamo in grado di fornire dati esatti in ordine all'entità media degli orari straordinari, notturni e festivi praticati per i vari settori, pur potendo, in proposito, rilevare come normalmente talune imprese richiedano, per determinate lavorazioni e limitatamente a certi periodi dell'anno, prestazioni straordinarie che raramente superano i limiti consentiti dalla legge.

Presso talune imprese del settore petrolifero e chimico (*Aziende del Gruppo E.N.I., Esso Standard, Shell, Solway, Ferrania*, ed alcune altre) sono stati di recente stipulati accordi che interessano in tutto od in parte il personale dipendente e che stabiliscono una riduzione degli orari contrattuali settimanali di lavoro, senza pregiudizio dei livelli retributivi, in una misura che varia dalle 3 alle 6 ore settimanali e che può essere differenziata a seconda della categoria del personale e delle lavorazioni.

Le norme contrattuali risultano in via di massima rispettate per quanto concerne le maggiorazioni di retribuzione, mentre motivi di contestazione sorgono più spesso per quanto concerne l'osservanza delle norme per il riposo domenicale e settimanale ».

L'Unione italiana lavoratori chimici, aderente alla U.I.L., ha anch'essa dichiarato che « generalmente nelle grandi e medie aziende le norme contrattuali sono rispettate. Alcune ragioni di malcontento sono date tuttavia dal problema del riposo domenicale e settimanale. Nelle piccole e medie aziende risulta invece difficile il controllo del rispetto sia dell'orario di lavoro sia delle maggiorazioni per le ore straordinarie, ed è molto diffuso il sistema delle doppie buste per eludere il disposto delle norme legislative e contrattuali ».

Il Sindacato nazionale fibre tessili artificiali, aderente alla C.I.S. N.A.L., ha rilevato che « vengono applicati gli orari contrattuali con osservanza dei riposi settimanali e con il rispetto delle maggiorazioni per il lavoro straordinario ».

Più ampi elementi di giudizio circa la situazione esistente nel settore in esame sono stati forniti dalle Associazioni dei datori di lavoro dei vari rami dell'industria chimica, talune delle quali hanno sottolineato in particolare le difficoltà che incontrano le aziende nell'attività produttiva per effetto delle resistenze degli Ispettorati del lavoro ad autorizzare l'esecuzione di lavoro straordinario.

L'Associazione nazionale dell'industria chimica si è così espressa:

« Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha rilevato come orario medio nel 1956 nell'industria chimica quello giornaliero di ore 8 e 3 minuti. Tenuto conto che la stessa indagine ha accertato che il 3,8% degli operai ha una settimana inferiore a 40 ore, il 7,5% segue un orario di 40 ore e l'88,7% ha un orario di più di 40 ore, è evidente che il lavoro straordinario nell'industria chimica ha un'ampiezza addirittura minima.

Un'indagine condotta dalla nostra Associazione su un totale di oltre 62.000 dipendenti ha accertato un complesso medio *pro capite* di 15 minuti di lavoro straordinario al giorno, ma è da tener presente che l'indagine rifletteva l'orario definito « straordinario » dal contratto nazionale di lavoro, mentre la massima parte di esso deve ricondursi sotto i casi previsti dagli artt. 6 e 7 del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*.

Peraltro le difficoltà ad effettuare il lavoro straordinario sono attualmente enormi, soprattutto per la resistenza degli Ispettorati del lavoro ad accogliere quelle non frequenti richieste di autorizzazione che vengono loro avanzate dalle aziende, anche se esse sono pienamente giustificate. Ciò non contribuisce, a nostro parere, a raggiungere le finalità delle note disposizioni restrittive sul lavoro straordinario e si concreta in seri ostacoli posti alla produzione.

Per quanto riguarda le ore notturne e festive, è da tenere presente che circa il 40% degli operai dell'industria chimica lavora in turni continui e tali prestazioni sono perfettamente regolate da apposite norme contrattuali.

Pienamente osservato è l'obbligo del riposo domenicale e settimanale, ma è da rilevare come le tabelle di cui all'art. 5 della *legge 22 febbraio 1934, n. 370*, siano ormai superate. Tali tabelle furono compilate nei primi mesi del 1935 e sono aggiornate per pochissime voci da decreti ministeriali, i più recenti dei quali rimontano al 1940. Il progresso tecnologico dell'industria chimica ha dato luogo a procedimenti produttivi che non sono elencati in dette tabelle, pur avendone tutti i requisiti.

È il caso, ad esempio, della lavorazione delle terre decoloranti che fu effettuata per la prima volta in Italia nel 1938 e nella quale l'estrema deperibilità dei prodotti richiede la continuità della lavorazione. A nostro parere è necessario che si provveda all'aggiornamento delle tabelle rendendole più aderenti agli attuali processi di lavorazione.

In ogni caso, nei confronti di ore straordinarie, notturne, festive e in turni, le aziende applicano le maggiorazioni di retribuzione previste dai contratti di lavoro ».

L'Associazione nazionale fra industrie della gomma, cavi elettrici ed affini (1), ha in primo luogo rilevato, con riferimento al grado di osservanza, da parte delle aziende, delle norme contrattuali in genere e di quelle relative alla durata del lavoro, in ispecie, come ad essa « mai siano state prospettate dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori particolari situazioni di inadempienza, totale o parziale, nell'ambito del settore, al di fuori di qualche contrasto riguardante l'interpretazione di singole disposizioni. L'applicazione delle norme contrattuali avviene normalmente nella generalità delle aziende aderenti; da talune di queste viene piuttosto sottolineata la complessità degli obblighi degli adempimenti relativi, i quali impongono, specie agli uffici paga di piccoli complessi, un impegno ed un onere di carattere amministrativo inadeguati talvolta alla misura del beneficio che il singolo lavoratore ritrae dall'applicazione delle norme contrattuali stesse.

I dati rilevati dal Ministero del lavoro sulla durata effettiva, giornaliera e mensile, delle prestazioni nell'industria della gomma per il 1956 danno una media lavorativa di ore *pro capite* di 7,59 giornaliere e di 164,05 mensili, con un addensamento di oltre i due terzi delle maestranze su orari superiori alle 40 ore settimanali.

L'effettuazione del lavoro straordinario nel settore si presenta in dimensioni tali da non giustificare i criteri di severità ai quali si ispirano taluni Ispettorati nel concedere — o nel negare — le autorizzazioni a far eseguire lavoro straordinario. Nelle lavorazioni ad andamento tipicamente stagionale (come quella delle calzature di gomma, la quale peraltro non è nemmeno contemplata nella tabella delle lavorazioni stagionali di cui al *R. D. 10 settembre 1923, n. 1957*) tali prestazioni straordinarie divengono una necessità inderogabile a meno di non compromettere la tempestività delle produzioni e la loro utile collocazione sui mercati.

Il lavoro notturno si svolge, in assoluta prevalenza, nell'ambito delle poche attività produttive a fuoco continuo, organizzate su tre turni di lavorazione.

E poiché le lavorazioni a turni avvengono in complessi produttivi dove, in quantità assoluta, l'impiego della maestranza raggiunge

(1) In termini analoghi si è espressa l'Associazione italiana dell'industria delle materie plastiche e delle resine sintetiche (Assoplast).

proporzioni maggiori, può assumersi come non molto lontano dai due quinti della mano d'opera impiegata complessivamente il numero degli addetti al lavoro notturno e festivo.

Ovviamente, le prestazioni di lavoro nei giorni festivi, che avvengono nei limiti e nei casi consentiti dalle vigenti disposizioni di legge, comportano la sostituzione del riposo domenicale con altro nel corso della settimana ».

Un problema particolare è costituito dall'inapplicabilità a numerose aziende del settore del regime di riposo settimanale per turno previsto dalla *legge del 1934, n. 370* per le operazioni industriali per le quali cioè sussistano « ragioni d'urgenza con riguardo alla materia prima ed al prodotto dal punto di vista della loro utilizzazione ».

Trattasi, in ispecie, delle già citate industrie delle calzature di gomma, che sono escluse dalla tabella di cui al *D.M. 22 giugno 1935*, ma nelle quali la necessità di aggiornare ogni anno con la massima tempestività la produzione degli articoli estivi ed invernali, secondo le esigenze ed i gusti mutevoli a ogni lancio stagionale dei varî mercati di consumo, determina il costituirsi di « punte » lavorative che richiederebbero una più rispondente disciplina legislativa e sindacale del rapporto di lavoro, al fine di ridurre gli oneri notevolissimi derivanti dall'applicazione in tali periodi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, festivo e notturno (1).

L'Unione nazionale industria conciaria ha fatto presente, dal canto suo, che « l'orario di lavoro effettivo praticato dal grosso delle concerie si aggira sulle 44 ore settimanali, media inferiore all'orario consentito dalla legge e dal contratto.

Durante il 1956, l'orario medio giornaliero rilevato dal Ministero del Lavoro su 228 concerie con più di 10 operai è stato di ore 7,47' e medio mensile di ore 158,36'.

In realtà, vi sono aziende che osservano l'orario di 48 ore, altre che fanno meno di 44 ore. Il lavoro straordinario è di massima limitato a specifiche categorie (manutenzione, lavori preparatori e complementari) ed attuato sporadicamente. D'altra parte, gli Ispettorati del lavoro sono molto attivi nel fare osservare le recenti disposizioni di legge sulla limitazione del lavoro straordinario.

(1) Lo stesso problema è stato sollevato dall'Associazione nazionale produttori fibre tessili artificiali e sintetiche, rilevando l'inadeguatezza delle tabelle del *D.M. 22 giugno 1935* dalle quali sono escluse molte delle operazioni industriali del settore.

Per quanto riguarda il lavoro notturno, alcune grandi aziende adottano il sistema dei turni di lavoro ed agli operai turnisti vengono riconosciute le relative maggiorazioni salariali.

Il riposo domenicale e settimanale è regolarmente osservato; per il pomeriggio del sabato si applica la particolare disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Quando viene praticato l'orario di lavoro di 48 ore settimanali, in molte aziende si effettuano 9 ore nei primi 4 giorni della settimana, 8 ore il venerdì o l'attività viene interrotta alle ore 12 del sabato.

Nei rari casi di lavoro straordinario, vengono rispettate le maggiorazioni stabilite dal contratto; consta che presso qualche azienda vengono riconosciute maggiorazioni superiori a quelle anzidette ».

19. - Industria grafica e cartaria.

Le non numerose e talora incomplete dichiarazioni rilasciate alla Commissione sembrano denunciare in questo ramo di attività una situazione non soddisfacente nel suo complesso, con punte di notevole gravità in alcune branche del settore, come ad esempio in quella dei giornali quotidiani dei grandi centri. Con riguardo a questi ultimi la *Federazione italiana lavoratori poligrafici e cartai*, aderente alla C.G. I.L., ha fatto la seguente dichiarazione:

« Gli addetti ai giornali quotidiani (grandi centri) lavorano, in media, due domeniche al mese, per la ormai consuetudinaria uscita del 7° numero (giornale del lunedì). Sempre in questo settore, lo straordinario è effettuato su larga scala e spesso fino al più completo esaurimento fisico dei lavoratori. A tale proposito sarebbe interessante consultare i dati della Cassa mutua nazionale per gli addetti ai giornali quotidiani.

In questa gara ingloriosa all'esaurimento fisico, vi sono alcune aziende che hanno un ben triste primato in materia: ad esempio, in un'azienda di *Torino* si effettuano regolarmente 3-4 ore al giorno di straordinario; in un'altra di *Roma* la prestazione richiesta alle maestranze è all'incirca doppia di quella contrattuale.

Presso un quotidiano di *Napoli*, lo straordinario è superiore alle ore normali di lavoro, poiché l'azienda impiega gli stessi lavoratori sia per le edizioni diurne sia per quelle notturne dei giornali in essa stampati ».

La grave situazione segnalata dalla predetta Federazione risulta sostanzialmente confermata dalla *Federazione italiana lavoratori arte grafica e cartaria*, aderente alla U.I.L., che ha fornito interessanti dati al riguardo: « Il minimo delle ore straordinarie può essere mediamente indicato nelle seguenti misure, per i varî settori:

a) quotidiani: in genere lo straordinario va da 1 ora a 4-5 ore giornaliere;

b) grafici: può essere considerata la media di 1 o 2 ore di straordinario giornaliero;

c) cartai: 1 ora di straordinario, salvo le squadre di manutenzione che raggiungono un numero di ore superiore;

d) cartotecnici: come i grafici;

e) trasformatori carta: come i cartai;

f) editoriali: orario normale.

Le maggiorazioni per lo straordinario trovano normalmente applicazione. Nelle aziende minori si riscontra il maggior numero di evasioni nella corresponsione di tali maggiorazioni ».

Dal canto loro l'*Associazione italiana fra i fabbricanti di carta e cartoni* e l'*Associazione dei fabbricanti di carta ed affini* hanno ricordato che « la disciplina degli orari di lavoro nell'industria cartaria è quella prevista dalle disposizioni del contratto nazionale di lavoro 2 marzo 1955, il quale, per gli operai e per gli intermedi, compresi gli apprendisti ed il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, richiama le norme di legge e degli eventuali accordi interconfederali, mentre per gli impiegati dispone che la durata dell'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali. Il prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Secondo rilevazioni effettuate dal Ministero del lavoro, l'orario medio per gli addetti alla categoria non ha superato nel 1956 le 8 ore giornaliere, per cui si può ritenere che le prestazioni di lavoro straordinario nell'industria cartaria siano state sempre contenute in misura assai limitata (1).

(1) Analoghe considerazioni sono state fatte, sempre sulla base delle rilevazioni ministeriali, dalla Associazione nazionale italiana delle industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici.

Per quanto concerne gli *orari notturni* devesi rilevare che l'industria della fabbricazione della carta e del cartone e delle paste da carta è impostata sulla *continuità del processo produttivo* per cui nella predetta industria è assolutamente necessario, per inderogabili esigenze tecniche, lavorare quotidianamente durante tutte le 24 ore con dei turni a tripla squadra di 8 ore consecutive per tutto il personale maschile addetto al macchinario di produzione. Ne consegue che nell'industria cartaria deve aver luogo per tali operai un lavoro notturno di 8 ore consecutive che è pari ad un terzo dell'intero lavoro che viene da loro svolto nel corso della settimana.

Tale lavoro notturno è compensato tuttavia con una maggiorazione del 20% sulla retribuzione globale, mentre il lavoro diurno di 8 ore consecutive è compensato con una maggiorazione del 5%.

Anche per quanto concerne il lavoro festivo, inteso come lavoro domenicale con riposo compensativo, si rileva che l'industria cartaria ha assoluta necessità di non interrompere il ciclo produttivo per fermata domenicale, come è dimostrato da quanto avviene anche in paesi più ricchi e più progrediti.

La generalità delle aziende associate rispetta i riposi domenicali e settimanali di legge ed applica, per quanto concerne sia il lavoro straordinario notturno e festivo sia il lavoro a turno od il lavoro nelle festività, le maggiorazioni contrattuali ».

20. - Industria dell'abbigliamento.

Anche nel settore dell'abbigliamento l'osservanza delle norme legislative e contrattuali sull'orario di lavoro non si presenta soddisfacente. Ciò soprattutto per il carattere stagionale impresso alla produzione presso molte aziende che comporta, inevitabilmente, nei periodi di punta, il superamento dei limiti normali di durata della prestazione di lavoro. Tale situazione risulta più o meno esplicitamente ammessa dalle stesse associazioni dei datori di lavoro le quali, tuttavia, hanno distinto al riguardo tra la generalità delle aziende delle rispettive categorie e quelle ad esse associate presso le quali l'osservanza delle disposizioni dei contratti sarebbe invece pienamente garantita.

La *Federazione italiana lavoratori abbigliamento*, aderente alla C.G.I.L., si è così espressa:

« L'andamento alterno della produzione, con gli alti e bassi in relazione al mutare della produzione stagionale, porta anche notevoli

variazioni degli orari di lavoro nel corso dell'anno, almeno in alcuni settori produttivi (calzature, confezioni, maglifici, ecc.).

La tendenza degli imprenditori — specie calzaturieri — è di accentrare la produzione in certi periodi dell'anno per poi ridurre il personale o addirittura sospendere totalmente il lavoro per un certo tempo (da uno a tre mesi) e ridurre così i costi della manodopera (non pagamento dei ratei ferie, gratifica natalizia e delle festività, od addirittura il licenziamento dei lavoratori).

È da dire subito che minime sono le ragioni tecniche (cambio stagionale della produzione) che possono giustificare questo andamento della produzione, mentre determinanti sono le ragioni speculative: l'intenzione di evitare investimenti in materie prime se non all'atto dell'uso, la tendenza a voler lavorare solo su ordinazione, oltre naturalmente quanto detto sopra circa gli oneri contrattuali.

La conseguenza di tutto ciò è la richiesta di prestazioni straordinarie a carattere continuativo per quasi tutto il periodo lavorativo. Peraltro, anche nei settori dell'abbigliamento — in particolare nei maglifici — le prestazioni straordinarie sono all'ordine del giorno. Largamente praticato è lo stesso lavoro festivo o comunque la rinuncia al riposo settimanale, sempre con il pretesto delle esigenze del lavoro e per le ragioni dianzi dette.

Ampie sono le inadempienze contrattuali per la mancata corresponsione delle maggiorazioni di paga per il lavoro straordinario ed il lavoro festivo. In fatto di lavoro straordinario — non retribuito del tutto — è da segnalare la pretesa, largamente introdotta, di attribuire ai lavoratori un determinato quantitativo di resa e di trattenerli in stabilimento — pagando solo le 8 ore normali — fino a quando il lavoro assegnato è stato compiuto ».

La *Federazione unitaria italiana lavoratori dell'abbigliamento*, aderente alla C.I.S.L., ha confermato tale situazione facendo presente che « l'orario di lavoro nel settore va in media dalle 40 alle 48 ore settimanali. Il lavoro straordinario viene compiuto nei periodi di stagionalità ed è piuttosto forte nel gruppo calzaturieri, delle confezioni in serie e delle sartorie su misura.

Vi sono anche periodi di sospensione ricorrenti e non dovuti a cause dei lavoratori e per i quali i datori di lavoro cercano di sfuggire ai pagamenti degli istituti contrattuali come ferie e gratifica natalizia. La maggior parte di questi periodi di sospensione sono dovuti alla volontà del datore di lavoro di non produrre più scorte di magazzino, e di risparmiare così oneri e contributi assistenziali ».

L'Associazione italiana produttori maglierie e calzetterie ha, a sua volta, segnalato che « nelle aziende non aderenti all'Associazione e nelle imprese sedicenti artigiane, anche se dotate di dimensioni largamente eccedenti i limiti indicati dalla legge sull'artigianato, vengono imposte condizioni di lavoro assai peggiori (per minori retribuzioni, per più disagiati orari di servizio, per mancato o incompleto pagamento di festività, ferie, gratifica natalizia, ecc.) di quelle garantite dal contratto collettivo. Si tratta generalmente di aziende che al mancato rispetto delle normali condizioni di lavoro accoppiano una larga inadempienza degli obblighi contributivi e fiscali.

I limiti dell'orario di lavoro sono chiaramente indicati dalle leggi vigenti. Il contratto collettivo di settore si richiama alla disciplina legislativa e la integra, con norme particolari.

Presso le aziende associate ridotti sono i casi di lavoro notturno, richiesto alle sole maestranze maschili, o di lavoro festivo. Limitato anche il lavoro straordinario.

Secondo le statistiche ministeriali dell'anno 1956 la durata media del lavoro nei maglifici era di ore 7,55' giornaliera e di ore 157,49' mensili; nei calzifici la durata media era, rispettivamente, di 7,52' e di 157,41'.

Nessuna vertenza è stata deferita all'Associazione per quanto concerne il pagamento delle maggiorazioni di retribuzione per speciali orari, il rispetto del riposo domenicale e, in genere, l'osservanza delle norme legislative e contrattuali sull'orario di lavoro ».

La *Federazione italiana degli industriali del cappello* ha infine dichiarato che « nei settori rappresentati l'orario medio di lavoro è contenuto in un massimo di 40 ore settimanali, spesso con riduzioni. Tutta la produzione del copricapo riveste peraltro carattere di stagionalità per cui si avvale per 3 mesi all'anno della facoltà di superamento delle ore di lavoro normale ai sensi del R. D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il riposo settimanale è osservato da tutte le aziende normalmente alla domenica e il lavoro straordinario incide con bassa percentuale sull'orario normale settimanale di lavoro. Non si fa luogo a lavoro notturno, salvo casi eccezionali.

Le maggiorazioni della retribuzione sono applicate in conformità delle percentuali contenute nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro ».

21. - Industria alimentare.

Nel settore dell'industria alimentare, la deperibilità delle materie prime impone determinati ritmi di produzione e può creare difficoltà all'osservanza di un rigoroso regime di durata della prestazione. La stessa legislazione vigente ammette numerose deroghe all'orario normale di lavoro per quei periodi dell'anno in cui nei vari rami dell'industria alimentare si verificano le punte stagionali di produzione.

Tuttavia, da parte di talune associazioni degli industriali si lamenta l'assoluta inadeguatezza di tali deroghe rispetto alle esigenze delle lavorazioni e si richiede una revisione delle norme di legge in materia.

Per contro, le organizzazioni dei lavoratori negano che le caratteristiche dell'attività produttiva siano tali da giustificare un orario di 10 ore giornaliera, in deroga alla norma generale, che, tra l'altro, priva il lavoratore della maggiorazione per lavoro straordinario.

A questo proposito, la *Federazione italiana lavoratori industrie alimentari*, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato: « L'orario di lavoro praticato nelle aziende alimentari supera in media le 8 ore giornaliera. In taluni settori e in taluni periodi dell'anno l'orario di lavoro praticato è infatti superiore a quello normale di 2 ore giornaliera; ciò avviene, in particolare, nell'industria dolciaria, nell'industria delle conserve vegetali e della birra, e poiché ciò è consentito dalla legge, da parte degli industriali non si fa luogo alla corresponsione della maggiorazione prevista nel contratto nazionale di lavoro per il lavoro straordinario.

Gli industriali adducono come pretesto il carattere "stagionale" delle attività produttive per considerare come orario normale di lavoro le 10 ore giornaliera. Tale situazione è molto estesa nelle grandi aziende dolciarie, in quelle delle conserve vegetali e in quelle per la produzione della birra. In misura più ridotta avviene negli altri settori dell'alimentazione.

È da tenere presente che nei settori e nelle aziende sopracitate la maggioranza dei lavoratori occupati sono donne, alle quali, oltre al prolungato orario di lavoro, viene imposto il lavoro notturno e ciò in dispregio delle leggi vigenti.

Nel settore della panificazione l'orario di inizio del lavoro, fissato dalla *legge* del 22 marzo 1908 per le ore 4, non viene rispettato. La legge viene sistematicamente violata da circa il 90% dei panificatori. In quasi tutte le province del Meridione il lavoro dei panifici inizia alle ore 24 e la durata supera le 12-13 ore giornaliera. Moltissimi sono i casi di minori occupati nei panifici ».

La dichiarazione ora riportata risulta in un certo senso confermata dalle stesse associazioni dei datori di lavoro, talune delle quali hanno dichiarato che l'osservanza delle norme sull'orario risulta, « *in via di massima, regolare* » mentre altre hanno esplicitamente ammesso, sulla base, del resto, delle rilevazioni statistiche del Ministero del lavoro per l'anno 1956, che l'orario *medio* giornaliero « si aggira » sulle 8 ore e normalmente le supera.

Significative — fra le altre — a questo riguardo, le seguenti dichiarazioni:

Associazione italiana industriali prodotti alimentari:

« Gli orari medi di lavoro si aggirano sulle 8 ore giornaliere.

Per il settore delle conserve vegetali va osservato, però, che durante le campagne di lavorazione stagionale sono effettuate 10 ore giornaliere, in virtù delle note deroghe.

Per gli altri settori il lavoro straordinario è del tutto eccezionale ».

Associazione nazionale fra gli industriali dell'alimentazione dolciaria:

« Da fonte ufficiale (Ministero del lavoro) risultano i seguenti dati sull'orario medio di lavoro nell'anno 1956: giornaliero: ore 8,11'; mensile: ore 168,32'.

Tutte le disposizioni di legge e di contratto relative agli orari normali e straordinari di lavoro sono regolarmente rispettate e l'assenza assoluta di controversie in materia ne offre la più sicura riprova.

Dato il carattere eminentemente stagionale dell'industria, i periodi per i quali sono ammesse le deroghe all'orario normale di lavoro, si presentano, sia per le lavorazioni dei dolci in genere, sia dei gelati, assolutamente inadeguati e viva e reiterata è la richiesta delle aziende per una revisione delle disposizioni al riguardo, assurdamente contrastanti con il continuo sviluppo e le sempre nuove esigenze del settore ».

Di particolare interesse risulta la dichiarazione dell'*Associazione italiana lattiero-casearia* la quale ha bensì riconosciuto come ricorrente nelle aziende del settore il superamento dell'orario normale di lavoro, ma ha addotto in proposito giustificazioni di ordine tecnico che sembrano meritare una attenta considerazione:

« In relazione alle particolari caratteristiche ed esigenze tecniche dell'industria lattiero-casearia, troppo rigida si appalesa la disciplina legislativa degli orari di lavoro e del riposo settimanale stabilita, come è noto, dal *R. D. 15 marzo 1923, n. 692*, e dal relativo *Regolamento di esecuzione*.

Infatti i caseifici e le latterie, sia per particolari strutture aziendali, sia per le esigenze tecniche in cui si svolge la lavorazione del latte, malgrado ogni migliore volontà, non sempre possono scrupolosamente attenersi alla rigida osservanza delle norme stesse.

Esposti alle contestazioni degli Ispettorati del lavoro si sono trovati in particolare i piccoli e medi caseifici, ove il lamentato stato di cose non dipende certo dalla colposa volontà del datore di lavoro ma, come sopra ricordato, dalle esigenze della lavorazione del latte e dalle difficoltà che tali aziende riscontrano nella organizzazione pratica del lavoro. Queste esigenze e difficoltà sono invero di diversa natura, variano da zona a zona, si manifestano in maniera difforme da azienda ad azienda e differiscono infine fra loro a seconda dell'utilizzazione industriale che vien data al latte. Si potrebbe qui accennare a varie di esse, si ritiene però che per i medi ed i piccoli caseifici la più comune e forse la più grave di tali difficoltà possa essere individuata nell'impossibilità di preordinare opportunamente i cicli di lavorazione in quanto non è mai prevedibile lo svolgimento della lavorazione stessa e ciò soprattutto in dipendenza del ritmo di tempo e di quantità che presiede al rifornimento della materia prima, il latte.

La scrivente Associazione e la *Confederazione generale dell'industria italiana* si sono vivamente interessate a questo importante problema, per ottenere opportune deroghe alla disciplina legislativa in esame ».

Infine, la situazione nelle industrie dello zucchero, dell'alcool e del lievito è stata descritta nel modo seguente da una delle organizzazioni dei lavoratori e dall'associazione dei datori di lavoro.

La *Federazione italiana degli addetti alle industrie dello zucchero e dell'alcool*, aderente alla C.G.I.L., osserva che « l'orario normale di lavoro per le aziende saccarifere è di 48 ore settimanali. Durante il periodo di intercampaña (fuori della lavorazione), nella quasi totalità delle aziende non si effettuano ore notturne ed il riposo settimanale e festivo viene in generale rispettato. Nei mesi di aprile-maggio-giugno, quasi tutte le aziende, invece, effettuano ore straordinarie, data l'insufficienza di personale occupato e la necessità di provvedere alla preparazione delle fabbriche in un determinato limite di tempo.

I turni di lavoro ed il lavoro straordinario rappresentano una delle più gravi questioni dell'industria saccarifera. Approfittando della naturale e comprensibile tendenza dei lavoratori (portati per il bisogno alla ricerca di un maggior guadagno anche a costo di dover effet-

tuare una prestazione giornaliera che la tutela sanitaria sconsiglia e la legge condanna) ad accettare l'effettuazione di ore straordinarie e della consapevole od inconsapevole omertà degli uffici preposti a tutela delle leggi sul lavoro, gli industriali saccariferi detengono certamente la palma del primato in questo campo ».

L'Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero, dell'alcool e del lievito dichiara dal canto suo:

« Durante il periodo cosiddetto di "intercampagna", cioè per nove mesi circa all'anno, in tutti gli stabilimenti saccariferi l'orario normale di lavoro non supera i limiti normali di legge. Nel periodo della lavorazione, l'orario di lavoro raggiunge in qualche caso le 10 ore giornaliere, che le aziende sono autorizzate a far effettuare in via normale ai sensi del R. D. 10 settembre 1923, n. 1957.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo durante il periodo di "intercampagna" è di entità trascurabile; talché non è possibile fare una media. Durante la "campagna" il lavoro straordinario è più frequente, in quanto le fabbriche lavorano a ciclo continuo. Per tali considerazioni è normale il lavoro notturno in turni avvicendati ed in giorni festivi. Per il riposo festivo, i lavoratori godono del riposo compensativo a termini di legge. Per quanto riguarda le maggiorazioni di retribuzione per il lavoro straordinario, festivo e notturno, le aziende applicano rigorosamente le disposizioni contrattuali ».

22. - Industria del vetro e della ceramica.

Del tutto normale e soddisfacente risulta la situazione nell'industria del vetro e della ceramica che è stata così illustrata dalle organizzazioni di categoria.

La *Federazione nazionale vetrai, ceramisti ed affini*, aderente alla C.G.I.L., dichiara che: « l'orario di lavoro della categoria è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con alcune eccezioni per determinati posti di lavoro del settore vetro per i quali sono previsti orari di 6 ore giornaliere e 36 settimanali e 7 ore giornaliere e 42 settimanali, ma con retribuzione pari a 48 ore.

Gli orari di lavoro sono nella stragrande maggioranza rispettati, qualche violazione si riscontra in un limitato numero di piccole fabbriche, nelle quali si hanno prolungamenti che vanno da 30 a 60 minuti, senza che diano luogo ad un corrispondente pagamento.

Il lavoro straordinario si riscontra in limitate percentuali, che mediamente possono considerarsi del: 5% del totale dei lavoratori oc-

cupati per straordinari da 1 a 2 ore giornaliere; del 2% per straordinario notturno e del 6% per straordinario festivo.

Le percentuali di maggiorazione previste da contratti sono generalmente applicate, ad eccezione di una parte delle piccole e medie aziende.

Il riposo domenicale o riposo settimanale compensativo è di norma applicato ».

L'Associazione nazionale industriali del vetro, ricordata la disciplina dell'orario di lavoro stabilita dal contratto nazionale di lavoro 24 maggio 1955, ha fatto presente che « la durata media dell'orario giornaliero di lavoro è di 7 ore e 46'; l'orario di lavoro medio mensile è pari a 165 ore e 25'.

È poi da tener presente che agli operai addetti al settore dei damigianai a mano e bottigliai alla prussiana e ad alcune categorie del settore lastre meccaniche che osservano orari giornalieri di 6 ore viene corrisposta una retribuzione pari a 8 ore. Così pure a larga parte delle maestranze appartenenti ai settori del vetro a soffio, a pressa e con macchine semiautomatiche e del vetro industriale in genere e ai macchinisti delle macchine automatiche, che svolgono un orario giornaliero di lavoro di 7 ore, viene corrisposta una retribuzione pari a 8 ore.

Nei settori del vetro cavo meccanico e del vetro industriale in genere, se l'ottava ora è lavorata, viene corrisposta, per ogni ora di effettivo lavoro, in aggiunta alla retribuzione contrattuale oraria, una "indennità di posto" come stabilito dalle norme del contratto collettivo ».

23. - Industria edilizia e affini.

Nell'industria edilizia e nelle industrie affini — come quelle dei laterizi, della calce e gesso, dei manufatti in cemento, dell'amiantocemento — la durata del lavoro risulta condizionata in parte dal carattere stagionale che assume l'attività produttiva. Anche in questo settore si manifesta pertanto una certa tendenza al superamento dell'orario normale giornaliero di otto ore; tendenza che, specie nell'industria edilizia ed in certe zone, diviene regola generale, come ha dichiarato un'organizzazione sindacale dei lavoratori, in violazione del regime delle deroghe ammesse anche in queste attività e delle norme contrattuali sulle maggiorazioni per lavoro straordinario.

La *Federazione italiana lavoratori delle costruzioni e affini*, aderente alla C.I.S.L., ha fatto presente in proposito che « nel complesso l'orario di lavoro, regolato dai contratti nazionali di lavoro, è rispettato, salvo che nel settore edile e dei laterizi. In questi due settori, l'orario varia da provincia a provincia e da azienda ad azienda. In moltissimi casi l'orario medio è di 9 ore, delle quali solo 8 retribuite, come avviene ad esempio, nella provincia di Messina in tutte le aziende di laterizi.

Nel settore edile, l'inosservanza delle norme contrattuali si estende, soprattutto nell'Italia centro-meridionale, anche alle maggiorazioni per lavoro straordinario ».

La situazione del settore è stata, invece, rappresentata nei termini seguenti, dalle associazioni degli industriali:

Associazione nazionale costruttori edili: « Si premette che la regolamentazione dell'orario di lavoro è attuata dagli accordi integrativi che, in talune circoscrizioni, hanno proceduto alla distribuzione dell'orario normale di lavoro a seconda delle stagioni. Sono evidenti le ragioni che hanno, sin qui, determinato la necessità di demandare alle Associazioni territoriali la disciplina dell'orario di lavoro e a riprova di ciò sta il rilievo che, soprattutto nell'Italia settentrionale dove le condizioni climatiche sono più rigorose, gli accordi integrativi (vedasi, ad esempio, Milano) contemplano un orario normale che va da un minimo di 7 ore durante i mesi di dicembre, gennaio e febbraio ad un massimo di 9 ore giornaliere durante la stagione estiva.

In altre province, e ovviamente nell'Italia meridionale, gli accordi integrativi si sono limitati a fare riferimento all'orario normale di lavoro, posto in essere dalla legislazione del 1923, e tuttora vigente, delle 8 ore giornaliere o delle 48 settimanali.

Peraltro, si osserva che le imprese del settore, indipendentemente dalla regolamentazione collettiva dell'orario di lavoro, possono usufruire delle deroghe per le industrie a carattere stagionale, di cui alla tabella approvata con il *R. D. 10 settembre 1923, n. 1957*, che accorda al settore edile la facoltà di eseguire, per un periodo quadrimestrale nell'anno, un orario normale di lavoro di 10 ore giornaliere o di 60 settimanali.

In tal caso, le imprese operanti in quelle province in cui gli accordi integrativi non hanno proceduto alla determinazione di un maggiore orario normale compensativo durante la stagione estiva, qualora intendano avvalersi della facoltà che è loro accordata dalla

richiamata tabella, segnalano preventivamente ai competenti Ispettorati del lavoro il periodo durante cui esse prevedono di superare l'orario normale di lavoro nei limiti sopra indicati.

Lo stesso onere è a carico di quelle altre imprese che operano in province dove gli accordi integrativi hanno dato vita ad un maggiore orario normale nella stagione estiva, ma, tuttavia, inferiore alla durata del periodo indicato dalla ripetuta tabella della quale esse intendano interamente usufruire.

Scopo della disposizione (art. 8 del *R. D. 10 settembre 1923, n. 1955*) evidentemente è quello di impedire che la mancata segnalazione degli accennati superamenti di orario possa indurre gli Ispettorati del lavoro a considerarli come vero e proprio lavoro straordinario, con tutti gli oneri e le conseguenze inerenti.

Difatti, durante i periodi di "deroga", la disciplina del lavoro straordinario, posta in essere con la *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, è operativa unicamente oltre i limiti ammessi dalla tabella più volte ripetuta o da quelli inferiori posti in essere dai contratti integrativi.

Per quanto riguarda il trattamento economico dei dipendenti, sia operai sia impiegati, restano ferme le disposizioni contenute nei due contratti collettivi nazionali dove, per il superamento dell'orario normale di lavoro stabilito dai contratti medesimi, sono previste delle percentuali di maggiorazione per ogni ora eccedente detti limiti.

Nel complesso, si osserva che le imprese associate si sono a tutt'oggi attenute all'esatta applicazione sia delle disposizioni di legge in vigore, sia di quelle poste in essere dalla contrattualistica, così da non giustificare l'atteggiamento restrittivo e talvolta erroneo seguito da taluni Ispettorati del lavoro nell'esplicazione dei loro compiti di tutela.

Da ultimo, è doveroso rilevare che la limitazione del lavoro straordinario, posta in essere con la ricordata *legge n. 1079*, non si è rivelata rispondente al fine che si era manifestamente proposto e, cioè quello di incrementare l'occupazione, ma, in sostanza, si è ancora una volta tradotta nell'imposizione di un nuovo aggravio (il 15% per il Fondo della disoccupazione) sui già notevoli costi di produzione.

Come è dimostrato dalle statistiche di dominio comune effettuate nell'ultimo quinquennio, non sono i provvedimenti di imperio che possono risolvere il problema della disoccupazione, ma è la produzione che, libera da ostacoli, può, in virtù della sua naturale *vis medicatrix*, ridurre notevolmente le dimensioni, col suscitare, in particolar modo, la creazione di nuove occasioni di lavoro ».

Associazione dell'industria italiana del cemento, dell'amianto-cemento, della calce e del gesso:

« I più recenti dati raccolti dal Ministero del lavoro per l'anno 1956 indicano che l'orario medio giornaliero nei cementifici è di ore 8,05', quello mensile di ore 182,31'; mentre nelle fornaci e nei molini di calce e gesso, l'orario medio giornaliero è di ore 8,01', quello mensile di ore 168,39'.

Non si hanno dati circa l'entità media degli orari straordinari, ma è da notare che, anche se l'orario giornaliero sopra indicato risulta mediamente di poco superiore alle 8 ore, le prestazioni di lavoro straordinario dovrebbero essere pressoché trascurabili, considerato che l'orario medio mensile è notevolmente inferiore a quello che risulterebbe se in tutti i giorni feriali venisse mantenuto lo stesso ritmo di lavoro giornaliero.

Si precisa inoltre che il lavoro straordinario, festivo e notturno è compensato con le percentuali di maggiorazione, da applicarsi sulla retribuzione, previste dai contratti nazionali di lavoro, rispettivamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati ».

24. - La situazione nell'agricoltura.

La durata della prestazione lavorativa nel settore agricolo pur essendo fissata in generale in 8 ore giornaliere, presenta aspetti affatto particolari e situazioni differenziate in relazione, soprattutto, alle dimensioni e alle caratteristiche organizzative delle aziende e alle vicende stagionali del lavoro in agricoltura.

Gli elementi acquisiti al riguardo, pur non presentando, nel complesso, una situazione di inosservanza delle norme dettate dalla legge e dagli accordi sindacali in materia di orario di lavoro, di lavoro straordinario, notturno e festivo e di riposo settimanale, hanno tuttavia posto in luce una notevole difformità di regimi ed una certa elasticità nell'applicazione di tali norme, dovute appunto alle peculiari esigenze dell'attività agricola, che, per talune categorie di lavoratori, rendono talvolta pressoché impossibile l'osservanza di un limite riguroso di durata della prestazione.

Significativa, in proposito, è la dichiarazione rilasciata dalla *Confederazione generale dell'agricoltura italiana*:

« L'orario di lavoro in agricoltura è in via generale di 8 ore giornaliere; per gli addetti al bestiame l'orario di lavoro è determinato in via indiretta attraverso il numero dei capi e le relative mansioni affi-

dati a ciascun lavoratore. Per il riposo settimanale e domenicale si applicano le norme di legge e dei contratti le quali, per il personale fisso, regolano questa materia tenendo conto delle particolari esigenze delle aziende agricole, oltre che delle esigenze dei lavoratori.

Non si è in grado di stabilire l'entità media degli orari straordinari, notturni e festivi, in quanto, date le particolari caratteristiche del lavoro agricolo, essi non si riscontrano con carattere di continuità ma, solo in via eccezionale, nei momenti di esecuzione di particolari operazioni aventi carattere di estrema urgenza ».

Tale situazione è stata confermata dalla *Federazione italiana salariati e braccianti agricoli e maestranze specializzate (F.I.S.B.A.)*, aderente alla C.I.S.L., che, operando una distinzione fra le varie categorie da essa organizzate, ha fatto la seguente dichiarazione:

« Per i salariati fissi ed i braccianti avventizi, l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere distribuite secondo le consuetudini e gli usi vigenti al livello provinciale. Normalmente detto orario viene rispettato, mentre per i salariati fissi aventi la qualifica di mungitore ancora non si è riusciti a dare una regolamentazione precisa, vuoi per quanto attiene all'orario di lavoro normale, vuoi per quanto concerne il riposo domenicale o settimanale. Le vigenti disposizioni di legge circa l'orario di lavoro — a nostro avviso, particolarmente per quanto riguarda la categoria suindicata — andrebbero aggiornate e perfezionate. Per gli impiegati e tecnici agricoli si applicano le norme di legge, tenendo conto delle caratteristiche della prestazione impiegatizia in agricoltura. Per le maestranze addette alla lavorazione della foglia di tabacco, l'orario di lavoro è di 7 ore giornaliere, ad eccezione di quelle province ove sono attualmente in vigore, in applicazione di precedenti accordi tra organi sindacali, pattuizioni salariali riferite ad 8 ore di lavoro ».

Dal canto suo la *C.I.S.N.A.L.-Terra* ha invece rappresentato alla Commissione una situazione più grave, affermando che in agricoltura « l'orario di lavoro, fatta eccezione delle aziende organizzate, non è rispettato, tanto che la media dell'orario normale in alcune zone ed in alcuni periodi dell'anno supera le 10 ore lavorative. Per siffatto motivo la media degli orari straordinari è di 4 ore, di quelli notturni di 6 e di quelli festivi di 5. Scarsa è l'osservanza del riposo domenicale e settimanale specialmente nelle province del Meridione, nelle quali i salariati fissi talvolta possono godere di una giornata di riposo solo dopo 15 o 20 giorni di lavoro. Limitata è l'osservanza della norma contrattuale per le maggiorazioni di retribuzione per il lavoro straor-

dinario, notturno e festivo. Nella peggiore delle ipotesi il pagamento, sempre dimezzato, delle ore di lavoro straordinario viene effettuato in base alla tariffa oraria senza alcuna maggiorazione ».

Nell'ambito del settore agricolo una posizione particolare occupano i lavoratori dipendenti dai Consorzi agrari provinciali i quali, pur effettuando un orario di lavoro di durata inferiore a quello medio praticato nelle attività di natura agricola, rivendicano una revisione delle norme contrattuali in materia, al fine di ripristinare il regime di orario stabilito dal contratto di categoria del 1947, modificato in senso peggiorativo dai contratti successivi.

25. - La situazione nel commercio.

Il problema della durata del lavoro nel settore del commercio e affini si presenta in termini del tutto particolari, dato che tale durata è inevitabilmente collegata al periodo di apertura degli esercizi, stabilito, come noto, da provvedimenti dell'autorità prefettizia.

Si verifica, in effetti, che, malgrado le norme legislative e contrattuali in materia, l'orario giornaliero di lavoro sia, nella pratica, superiore alle 8 ore, laddove l'attività dell'azienda si protragga in forza dei suddetti provvedimenti oltre tale periodo.

A determinare siffatta situazione concorrono ovviamente, soprattutto nelle piccole e medie aziende, gli stessi lavoratori, indotti da molteplici e comprensibili ragioni a protrarre la prestazione al di là del limite abituale stabilito dalle norme applicabili.

Tale stato di cose, accertato dalla Commissione d'inchiesta attraverso interrogatori e indagini dirette, risulta sostanzialmente confermato dalle dichiarazioni delle competenti associazioni di categoria.

In proposito la *Confederazione generale italiana del commercio* si è limitata a ricordare che « l'orario di lavoro, nei limiti segnati dalle norme vigenti, viene fissato dai Prefetti, udite le organizzazioni sindacali locali dei datori di lavoro e dei lavoratori ». La *Federazione italiana lavoratori del commercio e aggregati*, aderente alla C.G.I.L., ha invece fatto presente quanto segue: « L'orario di lavoro è fissato dai contratti di lavoro e dalle disposizioni di legge vigenti in 8 ore giornaliere o 48 settimanali per tutti i lavoratori ad eccezione per quelli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa che può arrivare fino a un massimo di 12 ore giornaliere. In pratica, però, pochi sono i casi in cui le 8 ore vengono rispettate, in quanto gli orari di apertura e chiusura dei negozi e magazzini di vendita sono in genere

superiori alle 8 ore e in molti casi, specie nei comuni della provincia, gli orari di lavoro arrivano fino alle 14-15 ore giornaliere ed i lavoratori sono costretti a prestare la loro opera per 6-7 ore in più del normale, spesso senza percepire il corrispettivo.

Nella media generale si può affermare che tutti i lavoratori addetti alla distribuzione effettuano da un'ora a 3 ore al giorno di lavoro straordinario che in molti casi non vengono nemmeno retribuite.

L'osservanza del riposo domenicale è legata alle disposizioni prefettizie sull'apertura dei negozi nei giorni festivi, nel senso, cioè, che là, dove il Prefetto ordina la chiusura totale nel giorno festivo di tutti i negozi, il riposo festivo viene rispettato. Dove invece i Prefetti autorizzano l'apertura domenicale per mezza giornata, specie per quanto riguarda i negozi di generi alimentari, il riposo compensativo previsto dai contratti di lavoro non viene quasi mai concesso né viene pagato lo straordinario festivo.

Le maggiorazioni della retribuzione globale spettanti per il lavoro straordinario a norma del contratto collettivo sono le seguenti: feriale 20%; festivo 30%; notturno 50% ».

Per quanto riguarda le aziende del settore alberghiero e affini, la *Federazione italiana lavoratori albergo, mensa e termali*, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato quanto segue, con riferimento specifico all'osservanza delle norme sul riposo settimanale spettante ai lavoratori:

« Il riposo settimanale è generalmente rispettato nelle aziende alberghiere a carattere annuale, ed è fissato dal contratto in 24 ore consecutive oltre il normale riposo giornaliero.

Non è invece rispettato nelle aziende alberghiere a carattere stagionale, per le quali il contratto di lavoro prevede mezza giornata di riposo, oltre il normale riposo giornaliero. Avviene perciò che numerosi lavoratori entrano in albergo all'inizio della stagione e ne escono alla fine del lavoro, senza un'interruzione, come si trattasse di reclusi.

Lo stesso fenomeno si verifica nei pubblici esercizi e qui il caso è più grave trattandosi non più di stagionali ma di annuali ».

26. - La situazione nel credito e nell'assicurazione.

Nel settore del credito il grado di osservanza delle norme legislative e contrattuali sull'orario di lavoro e in particolare di quelle sul lavoro straordinario presenta notevoli divari, a seconda che trattisi di grandi complessi aziendali o di piccole aziende e di dipendenze

locali o periferiche di aziende anche di grande dimensione. In questo caso l'atteggiamento del lavoratore concorre, spesso in larga misura, a porre in essere tale situazione d'inadempienza, il che si spiega non solo o non tanto con una deliberata volontà delle aziende di violare le vigenti disposizioni, quanto piuttosto con le caratteristiche stesse che assume l'attività bancaria specialmente nei piccoli centri (rapporti personali con la clientela, esigenza di celerità dei servizi, ecc.) e con le forme di incentivo (premi di bilancio graduati a seconda del rendimento del lavoratore e degli affari trattati dalla dipendenza) che determinano quasi una coincidenza di interessi tra il lavoratore e l'azienda.

Questa situazione è stata chiaramente e unanimemente segnalata da tutte le organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno rilasciato alla Commissione le seguenti dichiarazioni:

Federazione italiana bancari aderente alla C.I.S.L.:

« L'orario di lavoro normale per gli impiegati di banca è di 40 ore settimanali, di 42 per i commessi di II categoria e di 43 per il personale ausiliario (operai, uomini di fatica e donne di pulizia) del settore banche e 44 per gli ausiliari delle Casse e Monti.

L'orario in genere non viene rispettato dalle aziende, a volte anche per colpa dei lavoratori che si intrattengono negli uffici oltre l'ora di uscita per mostrare il loro attaccamento al servizio. Frequente, quindi, il caso di lavoro effettuato oltre il normale e non retribuito.

Costante è il fenomeno nelle agenzie e nelle filiali o agenzie di provincia, ove è più facile sfuggire al controllo dei sindacati e delle commissioni interne, ed in cui i lavoratori sono più soggetti al funzionario, al preposto o all'agente. L'orario spezzato, istituito su scala nazionale nel 1949, ha favorito questo abuso delle aziende.

Il lavoro straordinario, quando è autorizzato, viene effettuato in maniera indiscriminata; senza cioè tener conto delle limitazioni imposte dal contratto e senza chiedere la preventiva autorizzazione alle rappresentanze del personale o specificare alle stesse le cause e gli uffici in cui deve essere effettuato. Le segnalazioni, quando vengono fatte, sono per lo più generiche, tardive e riflettenti tutta l'azienda.

Il pagamento viene effettuato regolarmente con le maggiorazioni previste, salvo qualche taglio sul totale delle ore prestate.

Il riposo settimanale viene in genere rispettato e scarsi sono i casi di lavoro effettuato in giorno di domenica, o festivo, o notturno (con le eccezioni ammesse per i centri meccanografici) ».

Federazione autonoma bancari (F.A.B.I.):

« L'orario di lavoro è distribuito secondo i tempi ed i limiti contrattuali, ivi compresi i servizi speciali interni ed i centri elettrocontabili.

Sarebbe opportuno che la legislazione riguardante i lavoratori dell'industria fosse estesa, con i necessari adeguamenti, anche al settore del credito, in vista dello sviluppo in atto e presumibile dei centri elettromeccanografici, ove i rumori, la sistemazione ed il calore delle macchine elettroniche causano diversi e notevoli inconvenienti.

Il riposo settimanale in diverse piccole aziende e dipendenze foranee delle varie aziende di credito non coincide per tutto il personale con la domenica, in quanto nella mezza giornata antimeridiana gli sportelli sono aperti; analogo inconveniente sussiste inoltre per il personale addetto, a turno, alla vigilanza domenicale.

Per quanto attiene al lavoro straordinario, esso viene pagato normalmente nelle grandi aziende e nelle altre ove esiste una vigilante commissione interna. Inoltre si nota un maggior rispetto del contratto al Nord in confronto al Centro-Sud, e nelle sedi principali in confronto alle piccole agenzie foranee.

La mancata retribuzione del lavoro straordinario dipende da due fattori ben precisamente enucleabili:

a) il tentativo delle direzioni di sottrarsi a questo notevole onere;

b) la mentalità tipica dei colleghi che pensano, purtroppo e talvolta con ragione, essere tale regalo la migliore ipotesi ad una più rapida carriera.

Troppe ore straordinarie vengono comunque effettuate: ormai lo straordinario sta diventando una consuetudinaria protrazione del normale orario di lavoro ».

Unione sindacale tra il personale dell'istituto di emissione:

« L'orario di lavoro è di 48 ore settimanali per il personale operaio, di 48 ore settimanali per il personale subalterno e di 41 ore e mezzo per il personale amministrativo e di cassa.

È stata ottenuta, in occasione di recenti accordi, la riduzione di orario di un'ora e mezza alla settimana per il personale amministrativo e subalterno.

Nella Banca d'Italia viene compiuto un notevole numero di ore straordinarie da parte del personale di tutte le categorie. Si può considerare come media nazionale un'ora al giorno.

Le festività domenicali ed infrasettimanali vengono osservate. L'orario delle donne è uguale a quello degli uomini. Non vi sono servizi nell'Istituto ».

Dal canto loro, le organizzazioni delle imprese di credito hanno fornito il seguente quadro della situazione del settore:

Associazione sindacale fra le aziende di credito:

« L'orario di lavoro settimanale è contrattualmente fissato in 40 ore per gli impiegati, le impiegate ed i commessi di I categoria; 42 ore settimanali per i commessi di II categoria; 43 ore settimanali per gli operai, uomini di fatica e donne di pulizia.

Il ricorso al lavoro straordinario notturno e festivo è praticamente inesistente. Il riposo domenicale e settimanale è rigorosamente osservato. Il lavoro straordinario feriale che si compie per le chiusure periodiche dei conti e per le necessità imprevedute ed imprevedibili, si aggira su una media stimata di 50 ore annue per ogni dipendente.

Le prestazioni straordinarie sono compensate con maggiorazioni percentuali della paga oraria ».

Associazione fra le casse di risparmio italiane:

« L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali per gli impiegati e le impiegate ed in 42 ore settimanali per il personale subalterno. Il predetto orario non può superare le 44 ore settimanali per il personale operaio, di guardia o di fatica.

Per espressa disposizione contrattuale il lavoro straordinario per il personale delle Casse di Risparmio deve essere contenuto entro il limite di 2 ore giornaliere e di 12 ore settimanali ed essere limitato ai casi di necessità non previsti né prevedibili di carattere transitorio ed urgente.

Per necessità urgenti ed improrogabili è anche ammesso che il lavoro straordinario venga effettuato nelle ore notturne (dalle ore 22 alle ore 6).

Tranne che per il lavoro straordinario inerente alle chiusure periodiche dei conti (lavoro ammesso per la durata massima annua di 80 ore per unità lavorativa), alle Casse di Risparmio è fatto obbligo di segnalare preventivamente alla rappresentanza del personale le prestazioni straordinarie. Soltanto in casi eccezionalissimi di urgenza particolare, le aziende possono iniziare le prestazioni straordinarie pur senza darne preventiva segnalazione alla rappresentanza del personale, salvo ad effettuare la segnalazione stessa, appena possibile.

In tali casi di carattere eccezionale, il limite massimo di ore straordinarie può superare, previo accordo con la rappresentanza del personale, le 2 ore giornaliere purché non superi complessivamente la media di 12 ore settimanali nell'ambito di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 9 del *Regolamento* per l'applicazione del *R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692*.

In nessun caso è ammesso il riposo sostitutivo del compenso per lavoro straordinario prestato in giorno feriale o in giorno festivo infra-settimanale.

Le maggiorazioni da applicare sulla retribuzione oraria per la determinazione del compenso per lavoro straordinario nelle varie ipotesi possibili, in quanto contrattualmente previste, sono le seguenti: per lavoro straordinario compiuto in giorni feriali 20%; per lavoro straordinario compiuto in giorni festivi 25%; per lavoro straordinario notturno (quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6) 50%.

La regolamentazione del lavoro straordinario, sia per quanto attiene alle modalità ed ai limiti di effettuazione, sia per quanto attiene al relativo compenso come anche quella del riposo settimanale, sono perfettamente osservate dalle Casse di Risparmio ».

Per quanto riguarda invece il settore delle imprese di assicurazione, le dichiarazioni delle organizzazioni di categoria e le indagini della Commissione non hanno evidenziato problematiche particolari. L'orario settimanale va dalle 39 alle 42 ore e l'osservanza di esso e delle altre norme sul lavoro straordinario, sulle maggiorazioni di retribuzione e sul riposo settimanale è risultata soddisfacente.

Il Sindacato italiano lavoratori imprese private di assicurazione (S.I.L.I.P.A.) ha dichiarato che « l'orario di lavoro nel settore è quanto mai difforme sia come quantità settimanale sia come suddivisione giornaliera. E ciò dipende da analoga difformità contrattuale.

Si può dire comunque che mediamente l'orario settimanale va dalle 39 alle 42 ore.

La suddivisione giornaliera prevede invece l'orario spezzato per il Nord Italia per l'intero anno, mentre per Firenze, Roma e Napoli, nel periodo estivo, è previsto l'orario unico.

Salvo qualche azienda, non viene effettuato lavoro straordinario con regolarità.

Il riposo settimanale viene regolarmente osservato.

Circa le maggiorazioni di retribuzione per il lavoro straordinario, si può dire che nella quasi generalità dei casi viene effettuata l'integrale applicazione dei contratti. In qualche caso raro, purtroppo con

il consenso del singolo lavoratore, la maggiorazione per il lavoro straordinario viene corrisposta sotto le più svariate forme ».

Le organizzazioni imprenditoriali si sono così espresse:

Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici:

« Gli orari di lavoro delle imprese assicuratrici sono fissati in misura che varia da azienda ad azienda fra le 39 e le 42 ore settimanali, per il personale impiegatizio, ed aumenta di qualche ora per il personale con mansioni di attesa e custodia (fattorini, commessi, ecc.).

Da parte delle imprese assicuratrici si fa scarso ricorso al lavoro straordinario che viene richiesto solo in qualche eccezionale periodo di punta. Non consta che si ricorra al lavoro festivo e notturno. Il lavoro straordinario viene retribuito a norma di contratto ».

Associazione nazionale fra gli agenti di assicurazione:

« L'orario di lavoro è di 41 ore e mezzo settimanali per il personale impiegatizio e di 47 ore e mezzo per il personale subalterno. Non c'è un problema particolare di lavoro straordinario il quale viene sempre regolarmente retribuito, come sempre vengono osservate le norme di legge sul riposo settimanale ».

Associazione nazionale agenti generali I.N.A. e società collegate:

« L'orario di lavoro, in base ai vari contratti collettivi, risulta, in sede nazionale di 41 ore settimanali (47 per il personale subalterno) e per le sei Agenzie Generali di 39-41 ore settimanali.

Le maggiorazioni per lavoro straordinario, per i due settori sono, rispettivamente, del 25% e del 20% per lavoro straordinario diurno feriale; del 50% per lavoro straordinario domenicale, festivo, semi-festivo e notturno (dalle ore 21 alle 6) ».

27. - La situazione nei trasporti e nei servizi pubblici.

Una situazione particolarmente complessa è stata riscontrata nel settore dei pubblici servizi di trasporti elettrici, acquedottistici e telefonici in cui vigono, generalmente, regimi di orario stabiliti da leggi particolari che tengono conto delle caratteristiche proprie delle attività svolte e soprattutto delle esigenze del pubblico nel cui interesse sono prestate.

L'osservanza di tali regimi da parte delle aziende può senz'altro definirsi soddisfacente, tuttavia le associazioni dei lavoratori lamentano proprio l'inadeguatezza delle norme in vigore rispetto alle modalità e alle caratteristiche del lavoro, soprattutto in relazione ai mu-

tamenti intervenuti al riguardo dall'epoca in cui quelle norme furono dettate.

La contrattazione collettiva ha infatti introdotto notevoli modifiche alla disciplina legislativa, migliorando, sia nella parte normativa sia in quella economica, le condizioni di lavoro; ma notevoli divergenze sembrano sussistere tuttora in ordine alle attività considerate discontinue che, secondo le associazioni sindacali dei lavoratori, richiedono invece una prestazione continua ed assidua per cui dovrebbero soggiacere al regime di lavoro effettivo e dar luogo ai compensi per lavoro straordinario per ore prestate in più del normale.

Le organizzazioni dei lavoratori hanno poi espresso il proprio disappunto per la mancata applicazione della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* sulla limitazione del lavoro straordinario che, a loro avviso, avrebbe potuto porre una remora all'impiego dei lavoratori oltre l'orario normale e avrebbe consentito anche in questo settore una maggiore occupazione.

28. - a) Trasporti terrestri.

L'orario di lavoro del personale dei trasporti pubblici terrestri è, come si è visto, rigorosamente disciplinato da particolari norme di legge, nonché dai contratti collettivi che hanno regolamentato la materia per i settori non contemplati dalle predette norme legislative, ovvero hanno introdotto trattamenti e regimi di orario più favorevoli per il lavoratore.

In genere la durata della giornata lavorativa di questo personale è fissata dalla legge in misura superiore a quella stabilita per altri settori produttivi, in particolare per l'industria, e ciò in quanto in essa sono compresi i periodi di sosta tra una corsa e l'altra.

Da più parti è stata tuttavia segnalata l'urgenza di procedere ad una revisione delle vigenti norme legislative, che risultano ormai largamente superate per effetto delle mutate condizioni in cui si svolgono i servizi. In considerazione soprattutto della sempre maggiore faticosità della prestazione di talune categorie, come ad esempio gli autisti, e delle responsabilità connesse, in genere, con l'attività lavorativa in questo settore, si ravvisa la necessità di fissare regimi di orario di lavoro e di riposo tali da garantire in ogni momento, durante il servizio, la perfetta efficienza fisica del personale addettovi, condizione, a sua volta, per assicurare la sicurezza dei trasporti e l'incolumità delle persone.

La contrattazione collettiva ha molto contribuito ad adeguare la disciplina legislativa all'odierna situazione, ma è stata quasi unanimemente rappresentata alla Commissione la necessità che il legislatore intervenga a sanzionare i miglioramenti conseguiti in questa materia e a disciplinare espressamente il regime degli orari di lavoro per talune particolari categorie come quella degli addetti al trasporto di cose su strada.

D'altra parte, non sempre l'osservanza delle norme vigenti risulta essere soddisfacente, come invece richiederebbe la rilevata esigenza di non sottoporre il personale a turni di lavoro eccessivamente defaticanti. Particolarmente diffuso è il lavoro straordinario, alla cui effettuazione è facilmente indotto lo stesso lavoratore, al fine di accrescere la propria retribuzione.

A questo riguardo è stato lamentato il fatto che la *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, non trovi applicazione nel settore in esame.

Alcune organizzazioni sindacali di categoria hanno così descritto la situazione attualmente esistente nei singoli rami di questo settore.

Federazione italiana autoferrotramvieri e internavigatori aderente alla C.G.I.L.:

« Nel settore delle autoferrotramvie esiste, in materia di orario di lavoro, una vasta differenziazione tra le situazioni in atto nelle diverse aziende.

Ufficialmente, le leggi che regolano l'orario di lavoro della categoria sono tuttora quelle del 1923, *nn. 2328 e 2682* e del 1936, *n. 722*, le quali prevedono condizioni di lavoro intenso, medio e leggero, con un massimo rispettivamente di 52, 65 e 78 ore settimanali, e cioè 8 ore e 40', 10,50' e 13 giornalieri.

Tali periodi furono di fatto ridotti, rispettivamente, ad 8, 10 e 12 ore giornaliere, mediante accordi aziendali, all'indomani della Liberazione; ma attualmente, non essendo frattanto le organizzazioni sindacali riuscite a modificare le leggi esistenti, molte aziende ferroviarie tendono ad imporre turni di 52 ore settimanali per il personale viaggiante e di stazione.

Com'è stato già detto, il criterio di valutazione del tipo di lavoro effettuato non è condizionato alla qualifica del lavoratore, ma alle condizioni presunte nelle quali il lavoro stesso dovrebbe svolgersi, e cioè intenso, medio, o leggero.

Pertanto, ad esempio, un manovale di stazione delle ferrovie Calabro-Lucane dovrà effettuare 8 ore se in servizio a Bari, 10 a Matera, 12 a Moltalbano Ionico. Lo stesso vale per i capi-stazione.

Naturalmente un tale criterio non è obiettivo, in quanto la durata del lavoro dipenderà dalle previsioni sul traffico fatte in un determinato momento, ed indipendentemente dalle condizioni effettive che verranno successivamente a prodursi.

Si verifica perciò che il maggior lavoro realmente effettuato non viene riconosciuto come straordinario, ed il servizio viene normalmente preteso da un numero di agenti inferiore a quello che occorrerebbe.

Nel settore delle aziende urbane, invece, si sono fatti ulteriori progressi: a Roma, Milano, Napoli, Torino, Genova, Bologna, Trieste, Livorno, ecc. l'orario di lavoro effettivo del personale viaggiante si aggira intorno alle 7 ore giornaliere. Anche per il personale delle officine in molte località l'orario di lavoro è inferiore alle 48 ore settimanali, così come per gli impiegati di ufficio, che in tutte le aziende dell'Italia centro-meridionale osservano ancora l'orario unico, anche se nel pomeriggio effettuano poi lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario è una grossa piaga delle aziende ferrotramviarie.

A Roma circa 5.000 lavoratori del personale viaggiante, tutto il personale d'ufficio e gran parte degli operai di officina effettuano lavoro straordinario. Il problema è comune però a tutte le aziende del centro-sud, soprattutto perché la legge 1079 del 1955 sul lavoro straordinario non opera nel settore ferrotramviario.

Per le aziende, l'adozione del lavoro straordinario, come mezzo normale per sopperire ai bisogni dell'esercizio, costituisce un modo meno oneroso per farvi fronte, così come per i lavoratori costituisce una possibilità di maggior guadagno, senza della quale risulterebbe diminuito il già abbastanza ridotto tenore di vita.

Anche il problema del riposo settimanale è particolarmente acuto nel settore, ove in molte aziende non è concesso alle scadenze stabilite e viene normalmente accumulato fino a 6 o 7 riposi maturati e non fruiti.

Le maggiorazioni dovute a norma degli accordi vigenti sono regolarmente corrisposte ».

Federazione nazionale imprese di trasporti (F.E.N.I.T.):

« L'orario di lavoro del personale dipendente dalle aziende autoferrotramviarie e di navigazione interna è regolato dal R.D.L. 19 ottobre 1923, n. 2328, dal R.D.L. 2 dicembre 1923, n. 2682, e dal R.D.L. 26 marzo 1936, n. 722, attraverso turni di servizio, che sono redatti in relazione alle garanzie attribuite ai lavoratori ed alle esigenze del

servizio pubblico da espletare, con l'espressa approvazione dell'Autorità governativa.

I turni di servizio sono compilati previo accertamento del lavoro effettivo e di quello non effettivo, valutati con criteri tassativi e risultano comprensivi dei riposi giornalieri, di quelli periodici, delle vacanze per ricorrenze nazionali ed altre festività.

L'eventuale lavoro straordinario, quando sia ricorrente e giustificato dalle esigenze di servizio, è compreso nel turno approvato dall'Autorità governativa.

Le prestazioni straordinarie sono compensate con le maggiorazioni previste dall'accordo nazionale 18 dicembre 1954 ».

Federazione nazionale ausiliari del traffico e trasporti complementari (AUSITRA):

« L'orario normale di lavoro presso le aziende è di 48 ore settimanali per gli operai e di 45 per gli impiegati, ad eccezione degli impiegati dipendenti da imprese esercenti servizi specializzati di trasporto e da imprese portuali di sbarco, imbarco, servizi di guardiagnaggio, ecc., per i quali l'orario di lavoro è stato fissato rispettivamente in 44 e 42 ore settimanali, per adeguarlo a quello di altre categorie similari di lavoratori.

Il ricorso al lavoro straordinario riveste in via di massima carattere eccezionale, per cui si può considerare di lieve entità la media degli orari straordinari.

Per la natura di particolari servizi si impone la fissazione di turni di lavoro che comportano prestazioni notturne e in giorni festivi.

Le norme in materia di riposo domenicale e settimanale risultano generalmente osservate, come pure le percentuali di maggiorazione sulla retribuzione per i casi contrattualmente previsti ».

29. - b) Trasporti marittimi ed aerei.

L'orario di lavoro, per quanto riguarda il personale delle imprese della navigazione marittima, è stabilito dai contratti collettivi e varia a seconda che trattisi di personale degli uffici, di personale operaio o di personale a bordo delle navi.

Per le prime due categorie la situazione non presenta aspetti di rilievo, se si esclude la tendenza, manifestantesi anche in questo settore, a fare svolgere lavoro straordinario con carattere di assiduità.

Affatto particolare risulta invece la situazione dei marittimi veri e propri, cioè del personale imbarcato, dato che a bordo della nave

la durata dei turni di servizio — stabilita dai contratti in 8-9 ore a seconda della categoria — è spesso prolungata oltre tali limiti normali.

Elevato è quindi, specie sulle navi delle più modeste imprese armatoriali, il numero di ore di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori.

Le dichiarazioni rilasciate dalle associazioni di categoria offrono i seguenti elementi di giudizio delle situazioni esistenti nel settore.

Sindacato generale armatori (Società di navigazione « Italia », « Lloyd Triestino », « Adriatica » e « Tirrenia »):

« L'orario di lavoro per gli addetti agli uffici è stabilito in:

41 ore e mezzo settimanali, per tre mesi (dicembre, gennaio, febbraio);

41 ore settimanali per sei mesi (16 settembre-30 novembre e 1° marzo-15 giugno);

39 ore settimanali per tre mesi estivi (16 giugno-15 settembre).

Per i subalterni il sopraccitato orario normale è aumentato di 40 minuti al giorno.

Per il personale operaio l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere. Nei giorni di sabato l'orario è di 5 ore consecutive.

Il lavoro straordinario viene effettuato dal personale amministrativo ed operaio quando sia imposto da particolari esigenze di servizio. Infatti, soltanto in caso di esigenze tecnico-organizzative, dipendenti dai traffici marittimi eserciti dalla Società (arrivi di navi oltre l'orario normale di lavoro, imbarco e sbarco passeggeri e merci, sosta delle navi in porto per un limitato numero di ore, ecc.), viene richiesta la prestazione di lavoro oltre l'orario normale ad una parte del personale. Se la prestazione del lavoro straordinario viene richiesta in giorni festivi, viene accordato il riposo compensativo in altro giorno della settimana successiva a norma delle disposizioni contrattuali.

Il lavoro straordinario del personale occupato a terra viene compensato, per il personale amministrativo, con la corresponsione di una quota oraria di retribuzione o paga, maggiorata del 25% se trattasi di prestazioni in giorni feriali e del 30% in giorni festivi; e, per il personale operaio, con la maggiorazione del 25% e del 50% rispettivamente, a seconda che trattasi di prestazioni feriali o festive.

L'orario di lavoro per i marittimi è di 8 ore giornaliere.

Per il personale navigante imbarcato, vigono, per la corresponsione del lavoro straordinario, apposite tabelle concordate fra le organizzazioni sindacali interessate ».

Sindacato generale armatori (Società e Aziende di navigazione che esercitano l'armamento libero):

« Per gli addetti agli uffici l'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali per gli impiegati e di 48 ore settimanali per i subalterni. Il lavoro straordinario viene effettuato per imprescindibili esigenze tecnico-organizzative dipendenti dai traffici marittimi (arrivi e partenze di navi oltre l'orario normale di lavoro, imbarco e sbarco passeggeri e merci, sosta delle navi in porto per un limitato numero di ore, ecc.).

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 25% se diurno, del 50% se notturno feriale o diurno festivo e del 60% se notturno festivo.

Per i *marittimi* l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere.

Per il personale navigante imbarcato vigono, per la corresponsione del lavoro straordinario, apposite tabelle concordate dalle Organizzazioni sindacali interessate e riportate nei contratti di arruolamento.

L'orario di lavoro a bordo è ormai stabilizzato in 8 ore per la coperta e per la macchina. Per la cucina e per la camera vige un orario di 9 ore in via di esperimento; precedentemente era di 10 ore.

I rappresentanti sindacali dei lavoratori vorrebbero che anche per le sezioni camera e cucina venisse portato a 8 ore. L'armamento è contrario a questa riduzione, trattandosi di servizio non continuo ».

Federazione italiana lavoratori del mare, aderente alla C.G.I.L.:

« Per tutte le categorie imbarcate vige naturalmente la legge sulle 8 ore di lavoro, all'infuori del personale di camera e famiglia. Sulle navi detto personale, tenuto conto delle particolari condizioni in cui si svolge il lavoro, presta la propria opera per 9 ore giornaliere, in maniera discontinua o di attesa nelle 24 ore.

La F.I.L.M. ha sempre richiesto per la categoria in argomento il rispetto delle 8 ore di lavoro, base inamovibile sulla quale deve essere regolamentato il lavoro di bordo per tutte le categorie.

Le tabelle d'armamento sono non solo assolutamente inadeguate per assicurare un normale svolgimento del lavoro di bordo, ma anche insufficienti per la stessa sicurezza della navigazione. La prova di ciò è data dalla necessità che hanno i comandi di bordo di far fare un cospicuo lavoro straordinario ai componenti dell'equipaggio che, pur essendo retribuito, è fonte di intese e di *forfaits* assolutamente immorali ».

Federazione italiana lavoratori del mare, aderente alla C.I.S.NA.L.:

« L'orario di lavoro viene in genere rispettato nelle aziende armatoriali più importanti ma nelle piccole si verifica l'inconveniente del mancato pagamento del lavoro straordinario. In particolare per il personale di camera si rispetta molto poco il contratto in quanto a tale personale lo straordinario non viene mai liquidato in misura adeguata al numero delle ore prestate ».

Per quanto riguarda il *settore dei trasporti aerei* scarsi sono gli elementi di cui è venuta in possesso la Commissione nel corso dell'inchiesta, dato che le stesse associazioni sindacali non hanno fatto in merito all'orario di lavoro particolari dichiarazioni.

Soltanto il *Sindacato nazionale naviganti della gente dell'aria*, aderente alla C.G.I.L., ha fatto presente che « esistono speciali disposizioni, peraltro inadeguate e lacunose, relative all'orario di volo (ore di volo e di servizio), emanate dal Ministero della Difesa Aeronautica, sentendo anche le Associazioni sindacali, ma accogliendo solo in minima parte quanto da esse rappresentato ».

30. - c) Servizi elettrici ed acquedottistici.

La situazione esistente, per quanto riguarda l'orario normale di lavoro, presso le aziende elettriche e acquedottistiche non presenta in generale problemi di rilievo, anche se da parte di qualche associazione dei lavoratori viene lamentato, nei confronti delle prime, un ricorso troppo frequente al lavoro straordinario e una scarsa osservanza delle norme sul riposo domenicale.

In proposito, la *Federazione italiana dipendenti aziende elettriche*, aderente alla C.G.I.L., ha dichiarato:

« L'orario normale di lavoro, fissato anche per contratto, è di 48 ore settimanali.

Ciò è vero solo in teoria; nella realtà, da parte di tutte le aziende si pretende la prestazione straordinaria che raggiunge non di rado anche le 70 ed 80 ore mensili per impiegati e per operai.

Questo problema è oggetto di continue controversie con il padronato e di grande malumore fra i lavoratori, ma non è risolvibile attraverso la contrattazione sindacale perché la legge sul lavoro straordinario, includendo l'industria elettrica fra le attività per le quali è considerata la prestazione di un orario settimanale superiore alle 48 ore, dà alle aziende la possibilità legale di pretendere la prestazione straordinaria che, come dicevamo, raggiunge ormai orari molto elevati.

Anche per quanto riguarda il lavoro festivo, le aziende approfittano delle disposizioni di legge vigenti per pretendere dagli operai la prestazione in giorni festivi anche per lavori possibili a farsi in qualsiasi altro giorno.

In talune aziende il lavoro festivo per la pulizia, manutenzione, ecc., è diventato ormai normale e permanente.

I due problemi sono possibili a risolversi soltanto attraverso la revisione della legge sul lavoro straordinario e sul lavoro festivo, stabilendo tassativamente il divieto delle prestazioni straordinarie e festive per tutti i lavori non strettamente rimandabili ».

L'Unione italiana lavoratori elettrici, aderente alla U.I.L., al contrario, ha affermato testualmente che « l'orario di lavoro è ben regolato dal contratto collettivo che prevede, per la natura stessa del servizio, turni di lavoro, ore straordinarie, riposi compensativi e che, nel limite del possibile, il riposo domenicale viene normalmente rispettato ».

Dal canto suo, la *Federazione nazionale imprese elettriche* (F.E.N.I.E.L.) ha fornito, in proposito, i seguenti elementi di valutazione:

« La durata normale dell'orario di lavoro settimanale è di 48 ore per gli operai e per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello degli operai e di 42 per gli altri impiegati.

Gli impiegati tenuti all'osservanza dell'orario di 48 ore settimanali percepiscono (a norma dell'art. 22 del contratto collettivo di lavoro del 15 giugno 1953), in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un'indennità pari al 9% della retribuzione stessa.

Il lavoro straordinario — pur essendo le imprese elettriche escluse dall'osservanza della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* (ai sensi della circolare n. 172 diramata il 17 settembre 1956 dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale) — ha carattere di saltuarietà e ad esso si fa, generalmente, ricorso solo per fronteggiare particolari esigenze determinate dalla specifica natura del servizio. Il lavoro straordinario è compensato, comunque, con le maggiorazioni contrattualmente fissate.

In particolare, a norma dell'art. 8 del citato contratto 15 giugno 1953, il lavoro straordinario diurno, feriale e festivo è compensato con la retribuzione oraria maggiorata, rispettivamente, del 30% e del 60%. Il lavoro straordinario notturno, feriale e festivo, è compensato con la retribuzione oraria maggiorata, rispettivamente, del 60% e del 75%.

Il riposo settimanale viene regolarmente concesso di domenica o in altro giorno della settimana per quelle categorie per le quali è

consentito lo spostamento del riposo domenicale. Anche per dette categorie è contrattualmente garantito, comunque, che il riposo cada di domenica almeno una volta ogni quattro settimane ».

Per quanto attiene alle imprese acquedottistiche, la *Federazione italiana lavoratori degli acquedotti*, aderente alla stessa C.G.I.L., ha invece riconosciuto esplicitamente che « nelle aziende è rispettato l'orario contrattuale; è in corso da parte dei lavoratori un'azione per la riduzione dello stesso, in genere viene rispettato il riposo domenicale e festivo e viene applicata la maggiorazione contrattuale per il lavoro straordinario e festivo ».

31. - d) Servizi telefonici.

Circa la durata del lavoro nelle imprese telefoniche, l'*Associazione nazionale delle società concessionarie telefoniche*, dopo aver rilevato come il servizio pubblico che le Società sono chiamate ad assicurare abbia carattere di ininterrotta continuità e che spesso si debbano fronteggiare necessità impreviste ed inderogabili, ha dichiarato che le prestazioni oltre l'orario d'obbligo (fissate in 48 ore settimanali per i lavoratori manuali e in 42 ore settimanali per gli impiegati e per il personale di commutazione), come pure le prestazioni richieste nei giorni festivi e nelle ore notturne si possono considerare di entità più che limitata.

Per il riposo domenicale e settimanale vengono osservate le relative disposizioni.

Le maggiorazioni previste dal contratto collettivo nazionale per il lavoro straordinario, per il lavoro festivo e per il lavoro notturno vengono applicate dalle Società telefoniche in assoluta aderenza alle norme contrattuali.

32. - La situazione nelle aziende autonome dello Stato.

Per quanto riguarda il vasto settore dei pubblici dipendenti, l'indagine della Commissione si è soffermata in particolare su talune Aziende autonome dello Stato ove le caratteristiche produttive e la natura dei servizi creano una maggiore affinità di situazioni con le aziende private.

In queste aziende pubbliche, come ha ricordato il *Sindacato italiano unitario ferrovieri*, aderente alla U.I.L., « l'orario di lavoro è

quello stabilito dalle leggi in vigore. Il personale degli uffici osserva l'orario unico di sei ore giornaliera, quello esecutivo l'orario variabile dalle 8 alle 10 ore giornaliera, a seconda del settore cui sono destinati e dell'intensità di lavoro ».

Sulla situazione esistente presso le Aziende delle ferrovie dello Stato e delle Poste e telecomunicazioni, le organizzazioni di categoria aderenti alla C.G.I.L. hanno fatto, tuttavia, le seguenti dichiarazioni:

Sindacato ferrovieri italiani:

« L'orario di lavoro del personale delle FF.SS. è ancora oggi regolato dal *R.D.L. 22 luglio 1923, n. 1631*.

Pur essendo precisato al punto 1° dell'articolo 1 che « la durata del lavoro non deve superare le 8 ore giornaliera e 48 settimanali », attualmente solo circa 50.000 agenti del personale esecutivo fanno effettivamente le 8 ore giornaliera di servizio e le 48 ore settimanali.

Ai rimanenti ferrovieri, facendo distinzione fra lavoro vero e proprio e presenza in servizio per attesa o custodia, l'Amministrazione impone turni di servizio di 56-60 ore settimanali.

Naturalmente, essendo 56 o 60 ore di servizio uguali a 48 ore di lavoro, secondo l'interpretazione del decreto 1631, non vi è compenso straordinario.

Esistono casi — come quello del personale delle stazioni — in cui l'impegno giornaliero diviene anche di 16 ore perché il servizio viene distribuito in più periodi con brevi interruzioni che non consentono un vero e proprio riposo.

In altri casi — specie per il personale di macchina e dei treni (30.000 agenti circa) — l'Amministrazione ritiene di dare applicazione alla legge assicurando il riposo minimo che essa stabilisce fra un servizio e l'altro ed arriva a chiedere prestazioni di 12-14 ore consecutive con 250-300 ore mensili, sempre senza dare luogo a compenso per lavoro straordinario; solo negli accordi recenti si è stabilito di pagare lo straordinario quando a fine mese si è superata la prestazione ordinaria.

Circa il lavoro straordinario è da dire che esso, nonostante le leggi e le disposizioni limitative, è ancora largamente in uso e viene retribuito con le maggiorazioni previste dalle leggi vigenti.

Deve essere peraltro sottolineato il fatto che, mentre si fa effettuare e si paga lavoro straordinario che si può considerare permanente (vedi agenti degli Uffici e dirigenti in genere), la maggior parte del personale esecutivo che effettua lavoro straordinario per esigenze di carattere veramente occasionale (riparazione linee, attivazione segnali,

sgombro neve, ecc.) viene obbligato al recupero delle ore fatte in più con minore prestazione in una delle giornate del mese. Il che è diametralmente opposto ai principii del « lavoro straordinario ».

Tutti gli agenti interessati alla circolazione dei treni (circa 90 mila) effettuano inoltre lavoro notturno.

Naturalmente questa è un'esigenza di servizio, ma è questione di sana politica del personale non ignorare i limiti delle possibilità fisiche dell'agente per il particolare lavoro che svolge. Invece si riscontra ancora sovente il caso in cui l'agente è comandato in servizio per 6 notti consecutive e che nel mese si raggiungono anche 16-17 notti di lavoro.

Per il *riposo settimanale* si rileva che in considerazione delle deroghe consentite dalla legge, particolarmente per il personale esecutivo, la concessione di esso viene sovente rinviata, in alcuni casi, anche di un mese. Sono molti i casi in cui il riposo, anziché essere settimanale, è *previsto* ogni 15-21 giorni ».

Federazione italiana postelegrafonici:

« Le vertenze che sorgono più spesso su scala provinciale e che costringono l'Organizzazione sindacale ad intervenire riguardano:

a) il mancato rispetto dei normali turni di lavoro;

b) le insopportabili forme di intensificazione del ritmo di lavoro derivanti dall'insufficienza numerica del personale;

c) le imposizioni di prestazione obbligatoria di ore di servizio straordinario in misura eccessiva ed a carattere continuativo e ricorrente, oltre il limite stabilito dalle attuali norme in vigore, e tale da trasformare le ore di « straordinario » in normale prolungamento dell'orario. In tal modo, nella generalità degli uffici « esecutivi » si registrano turni dilatati fino a 12, 14 ed anche 16 ore di lavoro straordinario.

La maggiore produttività del lavoro, aumentata dal 1947 ad oggi, per certi servizi, fino a tre volte, è da ascrivere quindi, prevalentemente, all'intensificazione dello sforzo fisico della categoria.

La mancanza di rapporto, fra quantità di personale e necessità obiettive del traffico P.T., dimostra chiaramente l'estrema pesantezza della situazione in ordine, particolarmente, alle insostenibili condizioni di sfruttamento cui è sottoposto il personale.

Una tale situazione pesa in modo gravemente negativo sullo stesso andamento dei servizi ».

CAPITOLO III

IL REGIME DI ORARIO NORMALE NELLE AZIENDE

Sommario: 33. - *La durata settimanale del lavoro.* 34. - *La durata settimanale del lavoro in particolari settori.* 35. - *Distribuzione del lavoro nella settimana.* 36. - *Distribuzione del lavoro nella giornata.* 37. - *Le indennità e le maggiorazioni riferite all'orario normale di lavoro.* 38. - *L'intervento delle commissioni interne in materia di orario di lavoro.* 39. - *Il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia.* 40. - *L'orario di lavoro delle donne e dei minori.* 41. - *Orari ridotti, sospensioni dal lavoro, intervento della Cassa integrazione guadagni.* 42. - *La riduzione dell'orario di lavoro.*

33. - La durata settimanale del lavoro.

Il materiale raccolto dalla Commissione parlamentare nel corso dei colloqui avuti con dirigenti sindacali, capi di aziende e lavoratori, in oltre trenta province ed in circa mille imprese campionate, documenta una notevole varietà di situazioni per quanto riguarda la durata settimanale della prestazione lavorativa.

Infatti se, sulla base delle dichiarazioni delle commissioni interne, delle direzioni aziendali e degli stessi lavoratori interrogati dalla Commissione parlamentare, si può affermare che, per quanto riguarda il regime di orari, sono state riscontrate situazioni di normalità in diversi complessi aziendali o in particolari settori produttivi, bisogna aggiungere che assai frequenti sono le dichiarazioni delle organizzazioni sindacali che indicano l'esistenza di situazioni di grave inosservanza delle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Così, per esempio, nello stabilimento di un'impresa petrolifera del settentrione, la commissione interna e la direzione aziendale hanno concordemente rilevato che «l'orario di lavoro è di 44 ore set-

timanali per gli impiegati e di 48 per gli operai, così come previsto dal contratto di lavoro ».

Analogamente in provincia di *Grosseto* si è potuto constatare una soddisfacente applicazione delle norme sull'orario di lavoro per quanto riguarda le aziende minerarie; il che confermerebbe che in questo settore le esigenze di tutela del lavoratore sono particolarmente sentite e che l'intensa e costante vigilanza esercitata dagli organi di polizia mineraria e dall'Ispettorato del lavoro consegue positivi risultati.

La locale *Associazione degli industriali* ha affermato: « L'orario di lavoro è di 48 ore settimanali; nelle miniere vengono effettuati tre turni e le otto ore sono computate dal momento dell'entrata nel sottosuolo comprendendovi anche mezz'ora di riposo prescritta dalla legge ».

La commissione interna di una miniera si è così espressa: « In tutti i reparti della miniera il lavoro giornaliero viene svolto in otto ore; quello settimanale in 48 ore. Esso viene compiuto in tre turni e precisamente dalle ore 7 alle ore 15 il primo turno; dalle ore 15 alle ore 23 il secondo; dalle ore 23 alle ore 7 il terzo ».

La direzione di un'altra miniera, in provincia di *Grosseto*, così ha illustrato il regime di orario esistente presso l'azienda:

« L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, distribuito, per la maggior parte degli operai, su tre turni alternati; normalmente i turni si svolgono secondo il seguente orario: 1° turno dalle ore 8 alle ore 16; 2° turno dalle ore 16 alle ore 24; 3° turno dalle ore 24 alle ore 8.

Per gli operai che lavorano nel sottosuolo, circa il 60% delle maestranze, l'orario di lavoro è puramente nominale: infatti nelle 8 ore giornaliere vengono computati come orario normale i riposi intermedi (consumazione del pasto, ecc.) ed inoltre il tempo impiegato per recarsi ai posti di lavoro nonché quello per tornare alla superficie, dato che per le miniere la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia.

Detti orari e le relative distribuzioni sono state regolarmente comunicati ed approvati dall'Ispettorato del lavoro di *Grosseto* ».

Analoghe dichiarazioni di osservanza delle disposizioni sull'orario di lavoro nelle aziende minerarie sono state raccolte anche da parte di associazioni sindacali di lavoratori.

Così la *C.G.I.L.* di *Caltanissetta* dichiara: « Nel settore minerario l'orario di lavoro viene rispettato. Anche nell'edilizia viene in genere

rispettato; nella provincia rubano qualche mezz'oretta, ma non è un fenomeno eccessivamente grave ».

E la *C.I.S.L.* di Agrigento afferma che « nelle locali aziende zolfifere l'orario di lavoro di otto ore è in linea di massima rispettato; in alcune miniere si fanno turni di 12 ore, però gli operai lavorano quattro giorni alla settimana ».

Presso talune aziende è stata inoltre rilevata l'applicazione in via normale di orari di lavoro di durata inferiore a quella stabilita dalla legge e, talvolta, dagli stessi contratti collettivi; ciò è dovuto, in determinati casi, alla situazione economico-produttiva del settore che impone riduzioni di orario, mentre in altri è il frutto di accordi raggiunti in sede aziendale, grazie all'intervento delle organizzazioni sindacali o delle commissioni interne, o, più raramente, di provvedimenti spontanei e unilaterali della direzione dell'azienda.

La situazione esistente in Lombardia nel settore industriale viene così illustrata nella memoria dell'*Associazione industriale lombarda*:

« Una valutazione generale in materia è praticamente ineffettuabile per la diversità e variabilità delle situazioni aziendali che si riscontrano anche nell'ambito di uno stesso ramo di produzione.

Relativamente ai tre settori di maggior rilievo e che formano oggetto della specifica indagine della Commissione parlamentare si può rilevare, per quanto attiene alle industrie metalmeccaniche, come gli orari oscillino dalle 40 alle 48 ore settimanali con frequenti ricorsi a prestazioni saltuarie di lavoro straordinario e festivo, rese necessarie da contingenti impegni di consegna per particolari commesse.

Nel settore chimico, gli orari di lavoro sono, nella generalità, al di sotto di quelli normali di legge: nella media generale, ove si tenga conto delle prestazioni operaie e di quelle impiegatizie, ci si aggira sulle 44 ore settimanali.

Molti lavori su tripla squadra risultano di 42 ore settimanali, mentre l'orario normalmente osservato dagli impiegati amministrativi è contenuto, per regolamento aziendale, tra le 40 e le 44 ore settimanali (per contratto collettivo, le eventuali prestazioni impiegatizie eccedenti le 44 e sino a 48 ore settimanali sono compensate con una aggiunta alla retribuzione fissa mensile), tutta l'industria chimico-farmaceutica lavora da tempo con operai ed impiegati a 44 ore settimanali (talvolta a 42 o anche a 40), distribuite sui primi cinque giorni della settimana in accoglimento del desiderio espresso dai dipendenti di avere completamente libera la giornata di sabato.

Sono da considerarsi eccezionali in questo settore i ricorsi al lavoro straordinario vero e proprio, come pure molto limitati gli interventi della Cassa integrazione guadagni.

La situazione di crisi in cui versa da tempo il settore dell'industria tessile ha costretto le aziende, particolarmente quelle cotoniere, laniere e canapiere, non solo a ridurre sensibilmente il numero dei lavoratori dipendenti, ma anche a contrarre l'orario di lavoro di quelli mantenuti in forza, realizzando ciò con sospensioni totali a turno e con riduzioni generali dell'orario di lavoro, per cui le medie sono da considerarsi apprezzabilmente inferiori alle 40 ore settimanali ».

L'*Associazione industriali di Vercelli* dichiara che « nelle aziende laniere della provincia, l'orario settimanale di lavoro si aggira sulle 40-48 ore in via normale ».

La direzione di un'*azienda chimica di Livorno* informa che « l'orario generale dello stabilimento è di 44 ore settimanali per i diurnisti (8 ore al giorno con 4 ore al sabato) e di 42 ore per i turnisti (turni avvicendati di 8 ore giornaliera). Non si effettua lavoro straordinario a carattere continuativo ».

La commissione interna di una *azienda tramviaria del Sud* fa presente che « l'orario di lavoro normale dal 27 aprile 1957 è, per il personale impiegatizio, di 6 ore giornaliera e cioè dalle 8,30 alle 14,30 e per il personale operaio, addetto alle officine, di 7 ore e mezza giornaliera e cioè dalle 8 alle 15,30. Nelle rimesse, invece, vi sono tre turni alternati, sempre di 7 ore e mezza per ciascun turno. Per gli Ispettori l'orario normale di lavoro è di 7 ore con 2 turni; per il personale viaggiante l'orario normale di lavoro giornaliero è di 6 ore e 55' ».

In genere, il grado di osservanza delle norme di legge e contrattuali relative alla limitazione della durata del lavoro è, soprattutto per quanto riguarda il settore industriale, di gran lunga superiore nelle grandi aziende rispetto a quelle medie e piccole, le quali ricorrono molto spesso a prolungamenti di orario nell'intento di raggiungere un maggior volume di produzione, mantenendo pressoché inalterati i costi della manodopera.

Una siffatta situazione è stata riscontrata soprattutto nel Meridione d'Italia dove l'attività produttiva è, più che altrove, caratterizzata da una netta prevalenza di unità aziendali di modeste dimensioni.

Gravi e talvolta diffuse sono, peraltro, le infrazioni alle norme legislative e contrattuali denunciate, con riguardo ai più diversi settori produttivi, alla Commissione parlamentare, nel corso dei colloqui

con i rappresentanti sindacali dei lavoratori, con i membri di commissioni interne e con gli stessi prestatori d'opera.

La commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica* di *Milano* dichiara in proposito: « La maggior parte della maestranza compie addirittura 14 ore di lavoro al giorno e presta servizio anche di domenica, senza riposo compensativo. Poi, ad un certo momento, ci si ammala; basti dire che questi orari pesanti vengono effettuati anche per sei mesi di seguito ».

Ancora a *Milano* la commissione interna di un'*azienda metalmeccanica* così dichiara nella sua memoria: « Ad appesantire il lavoro, oltre agli ambienti di lavoro disagiati, contribuisce l'eccessivo prolungamento della giornata lavorativa. Sono infatti ormai anni che nella fabbrica si lavora giorno e notte, tanto che gli operai arrivano a fare un orario che di media supera le 10 ore giornaliere, lavorando durante le festività e le domeniche ».

Dal colloquio con la commissione interna del *Deposito Smistamento delle ferrovie dello Stato* di *Napoli* si apprende che « per l'officina l'orario normale è di otto ore, mentre per i macchinisti vi sono dei turni che, date le esigenze di servizio, non sono mai di sole 8 ore ».

La stessa direzione del *Deposito-Smistamento* dichiara in proposito: « I macchinisti hanno un orario di sette ore di lavoro al giorno, ma poi, a causa dei ritardi dei treni, ne fanno sempre di più e possono arrivare a farne fino a 10 ore. Questo avviene perché è impossibile sostituire un macchinista quando si trova in viaggio a 30 o 40 km. da *Napoli* ».

Alcune significative dichiarazioni in ordine al prolungamento dell'orario normale sono state infine raccolte dalla Commissione in merito alla situazione esistente nel settore dell'agricoltura.

Tali prolungamenti sono stati in vario modo giustificati dalle organizzazioni sindacali degli imprenditori, ma sono state soprattutto sottolineate, da una parte, la necessità per le aziende di far fronte alle esigenze della produzione nei periodi di più intensa attività, dall'altra l'impossibilità, in cui spesso si trovano le aziende, di procedere a nuove assunzioni in tali periodi, a causa della mancanza nella zona di personale idoneo per qualifica e specializzazione.

Ad esempio, l'*Associazione industriali della provincia* di *Varese* ha dichiarato nella sua relazione:

« Gli orari di lavoro ci risultano essere contenuti nei limiti consentiti dalle vigenti disposizioni legislative e gli eventuali superamenti sono da imputarsi a particolari esigenze per ristretti termini

di consegna di ordinativi, in particolar modo destinati all'esportazione e in altri casi dovuti alla difficoltà di poter sopperire con manodopera adatta, non sussistendo *in loco* personale disoccupato con le qualifiche necessarie ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di un'*azienda industriale di Bergamo* si rileva: « È interesse dell'azienda aumentare il più possibile il numero delle ore produttive in relazione al lavoro disponibile. Quest'ultimo non è sempre uniforme; a periodi di carenza, possono seguire periodi di provvisorio sovraccarico rispetto al tempo disponibile per la sua ultimazione. Di qui la necessità di rendere elastico l'orario di lavoro. La ricerca di commesse è, in questi ultimi tempi, il problema più affannoso per chi dirige l'azienda, conscio anche dell'obbligo morale di provvedere per i dipendenti che collaborano. La saltuarietà e l'aleatorietà del maggior lavoro non consentono ampliamenti di stabilimenti e creazione di costosi nuovi impianti con conseguente assunzione di nuove maestranze, per modo che è d'uopo ricorrere in certi casi al lavoro straordinario ».

34. - La durata settimanale del lavoro in particolari settori.

Particolare considerazione meritano le situazioni riscontrate dalla Commissione, per quanto riguarda la durata settimanale del lavoro, in alcuni settori — come quelli del credito, del commercio, dei trasporti marittimi e del lavoro portuale — nei quali, più che altrove, i prolungamenti dell'orario normale trovano la loro causa nelle caratteristiche delle attività svolte, e, talvolta, nella carenza di adeguata disciplina della materia.

A) Credito e assicurazione.

Il fenomeno del prolungamento dell'orario di lavoro nel settore delle aziende di credito si presenta in termini piuttosto gravi soprattutto nelle aziende minori e nelle filiali e agenzie locali degli Istituti di credito anche di notevole importanza.

Ad esempio, i lavoratori di alcuni *istituti di credito di Milano* così si esprimono: « Lo sportellista finisce alle 17, mentre dovrebbe cessare il lavoro alle 16,30; non è possibile chiudere tutto all'ora stabilita e per questo si continua a lavorare senza essere pagati. Gli orari di sportello sono di massima rispettati, ma si effettuano molte ore di straordinario che non sono retribuite. È venuto in uso il sistema di

consentire al personale di rimanere in ufficio oltre il termine dell'orario normale. Le ore straordinarie sono divenute ordinarie e siamo giunti ad effettuare anche 50-60 ore mensili oltre l'orario normale ».

La commissione interna di un *istituto bancario* della stessa città fa presente a sua volta: « L'orario di lavoro è rispettato negli uffici centrali anche se talvolta viene effettuato lavoro straordinario, notturno e festivo, specialmente nel periodo della chiusura di fine d'anno. Nelle agenzie foranee il problema riveste invece maggiore gravità, perché manca il controllo diretto della commissione interna e della stessa direzione. Bisognerebbe che la legge vietasse del tutto il lavoro straordinario, dato che il lavoro normale viene effettuato con un ritmo già abbastanza intenso; quando un individuo ha lavorato per sette ore al giorno non può avere la forza di svolgere altro lavoro ».

Ecco alcune dichiarazioni rilasciate dai dipendenti di *istituti di credito* di *Napoli*: « Il lavoro straordinario è una cosa che non si può più sopportare. Ogni sera si esce tardissimo dalla Banca e così stanchi da non avere la forza di fare altro. Per chi, come me, è addetto alle macchine contabili di lavoro è veramente pesante, specialmente quando, invece di sette ore al giorno, si è costretti a farne 10-12 ». Ed ancora: « Nelle agenzie foranee si esce ogni sera molto tardi, persino alle ore 21-22, senza, peraltro, che lo straordinario così effettuato ci venga retribuito per intero. Il nostro lavoro è molto pesante. Da ben tre anni superiamo sempre l'orario normale perché ogni sera dobbiamo effettuare lavoro straordinario ».

Per quanto riguarda la durata del lavoro nel settore delle assicurazioni, l'*Associazione nazionale tra le imprese assicuratrici* di *Milano* dichiara: « Gli orari di lavoro nelle nostre imprese sono fissati in misura che varia, da azienda ad azienda, fra le 39 e le 42 ore settimanali per il personale impiegatizio ed aumenta di qualche ora per il personale con mansioni di attesa e custodia (fattorini, commessi, ecc.) ».

Sempre a *Milano*, dal colloquio con l'*Associazione nazionale degli agenti di assicurazione* si rileva che « l'orario di lavoro nelle aziende associate è di 41 ore ».

La commissione interna di una *agenzia* del Sud di una grande impresa assicuratrice informa a sua volta: « L'orario di lavoro normale è di 42 ore settimanali. A Roma si fanno invece 41 ore ed a Milano 40 ore. In altre città d'Italia se ne fanno addirittura 39. Un tempo a Napoli l'orario settimanale era di 40 ore, ma ora per avere poche lire di aumento ci obbligano a farne 42. Dal 15 luglio al 15 settembre effettuiamo l'orario unico ».

B) *Commercio e pubblici esercizi.*

L'orario di lavoro del personale addetto alle aziende commerciali è strettamente collegato all'orario di apertura e chiusura dei negozi stabilito dall'autorità prefettizia, sentite le organizzazioni di categoria dei commercianti e dei lavoratori. Accade quindi con notevole frequenza che le esigenze dell'attività commerciale — presenza di clienti nell'esercizio al momento della chiusura, versamento dell'incasso della giornata e così via — determinino, specie nelle aziende minori, prolungamenti della durata giornaliera e, in conseguenza, di quella settimanale della prestazione lavorativa.

La commissione interna di una grande *azienda commerciale* di *Milano* fornisce le seguenti notizie: « L'orario di lavoro è di 8 ore. Poi abbiamo i discontinui. Anche per gli impiegati l'orario contrattuale è di 48 ore settimanali, però la ditta ha concesso agli impiegati d'ufficio della sede centrale di farne solo 44, così che hanno il pomeriggio del sabato libero. Gli altri hanno ottenuto mezza giornata feriale al mese. Tuttavia, questa concessione è valida solo per gli uffici della sede centrale, mentre per gli altri impiegati abbiamo ottenuto una mezza giornata feriale al mese, a rotazione.

Fino a quattro anni fa avevamo un orario di 7 ore e 45'. Da allora, invece, il personale di vendita deve rimanere in servizio fino a che sono presenti clienti e fino a che è stato consegnato l'incasso della giornata, questo comporta sempre un certo prolungamento oltre le otto ore.

Il personale di servizio al magazzino arriva sempre a 8 ore e mezza al giorno ».

I dirigenti di *aziende commerciali* di *Roma* dichiarano: « L'orario di lavoro è di otto ore che in genere vengono rispettate, salvo per talune categorie, come, ad esempio, quella dei vetrinisti i quali svolgono, oltre all'orario normale, anche alcune ore di lavoro straordinario per le necessità di preparare le vetrine prima o dopo l'orario di apertura del negozio ».

C) *Trasporti marittimi.*

Al lavoro a bordo delle navi non si applicano le norme generali sull'orario di lavoro che resta quindi disciplinato dalle clausole dei contratti collettivi e del contratto di arruolamento. Può dirsi tuttavia che l'orario di lavoro a bordo delle navi è fissato in otto ore per il personale di coperta e di macchina e in nove ore per quello di camera

e di cucina, considerato come addetto ad attività discontinua o di semplice attesa.

Da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori viene peraltro denunciato che la situazione a bordo delle navi non corrisponde spesso a questo regime di orario, in quanto il personale marittimo in genere, e quello di camera e cucina in particolare, è sottoposto ad orari di gran lunga superiori. In ogni caso si chiede il riconoscimento, per tutti i lavoratori, dell'orario di 8 ore, negandosi il carattere discontinuo o di attesa delle attività svolte a bordo.

In proposito, le *Associazioni armatori liberi* di Genova e di Napoli dichiarano: « L'orario di lavoro a bordo è ormai stabilizzato in otto ore per la coperta e per le macchine. Per la cucina e per la camera vige un orario di nove ore in via di esperimento; precedentemente era di dieci ore ».

Sullo stesso argomento la *Federazione italiana lavoratori del mare* (F.I.L.M.), aderente alla C.G.I.L. di Genova, ha ribadito le considerazioni già esaminate circa l'inadeguatezza delle tabelle di armamento e circa il carattere non discontinuo del lavoro del personale di camera, cucina, cambusa e infermeria.

Il *Sindacato nazionale dirigenti aziende di navigazione* (S.I.N. D.A.N.) di Genova segnala dal canto suo la gravità della norma in forza della quale « gli equipaggi sono tenuti a prestare la loro opera senza diritto a compenso, a titolo di lavoro straordinario, per garantire la sicurezza della navigazione, del carico e delle provviste, per il salvataggio della nave, per il mantenimento della pulizia nei propri alloggi, per le operazioni di ormeggio e disormeggio, di uscita in bacino e di movimento in porto, nonché per il servizio di vedetta in navigazione nel caso di nebbia ».

Dai colloqui con i funzionari della *Capitaneria del porto* e dell'*Ufficio di collocamento della gente di mare* di Genova si rileva: « L'orario di lavoro è stabilito dal vigente contratto nazionale di categoria in otto ore giornaliere e 48 settimanali. Nei porti viene di norma osservato l'orario dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17, mentre in navigazione si hanno 8 ore di lavoro e 16 franche, alternando 4 ore di lavoro con otto ore franche. In genere, in lunga navigazione, le ore straordinarie sono effettuate in numero limitato; invece, quando la nave è in porto, a causa dei cambiamenti di ormeggio e di altre operazioni, più frequenti sono i prolungamenti di orario e da parte degli armatori vi è la tendenza a non retribuire tutte le ore di lavoro straordinario ».

Infine, circa l'orario praticato negli uffici delle Società di navigazione, il S.I.N.D.A.N. di Genova precisa che « esso è — sia nel settore delle società di preminente interesse nazionale ("Italia", "Adriatica", "Tirrenia", "Lloyd Triestino"), sia in quello dell'armamento privato — di 42 ore settimanali per gli impiegati e di 48 ore per i subalterni e gli operai ».

D) *Pesca marittima.*

Per questo settore, l'indagine della Commissione parlamentare è stata indirizzata verso alcuni porti in cui le attività della pesca risultano particolarmente diffuse, costituendo un aspetto di rilievo dell'economia di quelle zone.

Sono state ovunque riscontrate situazioni di notevole disagio, dovute principalmente alla natura dell'attività e alle modalità con cui essa è svolta che sembrano impedire una precisa determinazione dell'orario di lavoro. Nel campo della pesca marittima, infatti, sono molto diffuse le imprese a carattere cooperativo, ma si constata che, almeno per quanto concerne l'orario di lavoro, le condizioni dei lavoratori in esse associati non sono, in genere, migliori di quelle dei lavoratori che prestano la propria attività alle dipendenze altrui.

Anche l'*Associazione degli armatori della pesca di Molfetta* ammette che « non può parlarsi di orario di lavoro, considerata la natura dell'attività. I periodi di riposo sono determinati dalle condizioni atmosferiche e da altri elementi che non è facile indicare ».

Alcuni *marittimi*, che lavorano alle dipendenze degli armatori di *Molfetta*, così descrivono il loro lavoro: « Noi usciamo in mare verso le 6,30 e le 7; prima di partire si imbarcano le cassette, il ghiaccio, le reti e quant'altro occorre per la pesca; poi si acquistano un po' di viveri, ognuno di noi compra alcuni chili di pane e così si parte per rimanere fuori 4, 5 o 6 giorni.

In navigazione, durante le ore in cui non si pesca, o non si devono preparare le reti, i marinai hanno la possibilità di riposare e di dormire un po' in quanto soltanto due persone restano in coperta. D'inverno però non si dorme mai perché si trovano gli sgombri ed allora si resta in piedi circa 48 ore consecutive. Per questi periodi è difficile precisare quanto si riposi effettivamente nei 5-6 giorni di imbarco ».

E) *Lavoro portuale.*

Anche in questo settore la durata settimanale e giornaliera della prestazione lavorativa è, in pratica, del tutto indeterminata in rela-

zione sia alla mancanza di una precisa disciplina della materia, sia alle caratteristiche, alle esigenze ed all'organizzazione dell'attività nei porti. Sebbene non sia possibile stabilire, sulla base delle dichiarazioni rilasciate dagli interpellati, quale sia la durata media del lavoro nella settimana, può tuttavia affermarsi che spesso essa supera largamente non solo il limite delle 48 ore ma anche quello più elevato — 56-60 ore settimanali — applicato di norma, nel settore dell'industria, nei confronti dei lavoratori addetti a lavori considerati discontinui o di semplice attesa o di custodia. Si constata infatti che nei periodi di intensa attività — che specie nei porti maggiori rappresentano la regola — la durata della giornata lavorativa raggiunge finanche le diciotto ore consecutive; inoltre, in qualche caso, l'impossibilità di effettuare regolari turni di lavoro, può addirittura comportare l'impiego del lavoratore per intere giornate ed oltre, praticamente senza soluzione di continuità.

Le dichiarazioni raccolte dalla Commissione sui luoghi di lavoro nei due maggiori porti mercantili, Genova e Napoli, illustrano chiaramente questa grave situazione.

La *commissione interna* di una grande società operante nel porto di *Genova* per il carico e scarico di merci varie, così si esprime: « Si dovrebbero fare otto ore, ma può accadere che per esigenze di lavoro — almeno secondo le ragioni addotte dall'azienda — si obblighino i lavoratori a fare sedici ore di lavoro continuativo. Il fenomeno si è un po' attenuato in questi ultimi tempi perché attingono il personale straordinario dalle ditte appaltatrici; però, tutti i giorni, almeno due ore di lavoro straordinario bisogna farle ».

La stessa direzione della predetta azienda ammette che « l'orario di lavoro del personale della società è connesso con l'andamento del traffico portuale, per il quale si richiede talora l'impiego imprevisto di manodopera anche fuori dell'orario normale. Trattasi di personale che, svolgendo servizi di carico, scarico e simili delle merci, rientra tra quello addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia ».

I Consoli delle quattro *Compagnie portuali* operanti nel porto di *Napoli* dichiarano: « L'orario normale di lavoro giornaliero dovrebbe essere di 8 ore con una resa di settanta tonnellate e con una retribuzione di 1.700 lire. Però, sia per esigenze di servizio, sia per desiderio di guadagno, i lavoratori portuali si sobbarcano ad un maggior numero di ore lavorative e, quindi, ad una maggiore resa di produzione, per cui la paga giornaliera è molto più elevata ».

Le dichiarazioni rilasciate dai lavoratori di alcune delle maggiori *compagnie portuali* di *Napoli* forniscono, infine, un efficace quadro delle condizioni in cui si svolgono in quel porto le attività ausiliarie del traffico marittimo: « Il lavoro è molto pesante. Lavoriamo sempre oltre le normali 8 ore a disposizione delle imprese per guadagnare ogni 35 tonnellate la somma di lire 1.250 a persona per ogni componente della "vetta" composta di 8 portuali ».

« Dovremmo fare 8 ore di lavoro al giorno, ma il più delle volte ci obbligano a fare anche 4 o 5 ore di lavoro straordinario; quasi tutti siamo ammalati di catarro bronchiale perché sudiamo e lavoriamo alle intemperie. Il nostro lavoro è molto pesante, per cui gradirei fare solo 8 ore di lavoro al giorno ».

« Il nostro lavoro non ha limite di orario, molte volte la nostra compagnia ci fa lavorare anche 16 ore al giorno ».

« Sono capo-squadra e lavoro nel porto da 47 anni. Faccio presente che sono stato ingaggiato lunedì mattina 8 luglio e sono rimasto a bordo fino a ieri sera 9 luglio, cioè per 36 ore consecutive. Avrei dovuto avere il cambio della mia squadra alle ore 18 dello stesso lunedì, o al massimo alle ore 20. Ma questo cambio non è avvenuto perché il personale effettivo era tutto occupato. Vi erano però gli occasionali che avrebbero potuto sostituirci. Senonché al momento che stavamo per smontare ci è stato richiesto di protrarre ancora l'orario, ma noi ci siamo rifiutati perché eravamo letteralmente sfiniti. Per questa ragione siamo stati minacciati che sarebbe stato preso nei nostri confronti un provvedimento disciplinare ».

« Sono stivatore. A bordo dei piroscafi il lavoro è molto disagiato e l'orario che facciamo è disumano; ci fanno lavorare come schiavi, a volte dobbiamo protrarre il nostro lavoro fino a 24 ore consecutive ».

« Lavoriamo senza orario. Non c'è nessuna osservanza delle norme delle leggi sull'orario di lavoro. Se lavorassimo per le normali otto ore non guadagneremmo neppure mille lire giornaliere ».

« È necessario che i sindacati si occupino dei nostri problemi che sono molti ed impellenti.

Le nostre rivendicazioni sono state molte volte sollecitate ma senza esito. Si tratta soprattutto del regolamento interno e dell'obbligo di lavorare fino a 36 ore senza interruzione. Ci battiamo per la giornata di otto ore lavorative come è per tutti i lavoratori degli altri settori ».

35. - Distribuzione del lavoro nella settimana.

La legge fondamentale sull'orario di lavoro consente il superamento del limite delle otto ore giornaliere, purché la durata del lavoro nel corso della settimana risulti contenuta entro un massimo di 48 ore complessive.

Sebbene risulti tuttora prevalente l'orario di 8 ore giornaliere per sei giorni alla settimana, la tendenza rilevata dalla Commissione parlamentare sembra essere appunto quella di avvalersi in misura sempre più ampia di tale facoltà, mediante l'adozione di orari che consentano la sospensione del lavoro nell'intera giornata o, quanto meno, nel pomeriggio del sabato. Nelle aziende in cui si applica l'orario pieno di 48 ore settimanali, questo sistema comporta un prolungamento della giornata lavorativa, dal lunedì al venerdì, in misura variabile da una a due ore, a seconda che al sabato il lavoro sia sospeso in tutto o in parte. Esso, tuttavia, risulta estremamente gradito dai lavoratori per i notevoli vantaggi che comporta al fine di un maggior tempo libero e specialmente allorché il lavoratore debba compiere lunghi tragitti per raggiungere il luogo di lavoro e per far ritorno alla propria abitazione.

D'altra parte, questa distribuzione del lavoro incontra il favore anche degli imprenditori dato che l'accentramento dell'attività in un numero minore di giornate e la sospensione del lavoro nelle rimanenti consente non trascurabili economie interne nei costi di produzione.

Il sistema della « settimana corta » e soprattutto quello del sabato semifestivo risultano molto diffusi nell'Italia settentrionale e centrale, mentre nelle altre zone del Paese essi costituiscono ancora una viva aspirazione dei lavoratori espressa più volte alla Commissione nel corso dell'inchiesta.

Sulla situazione esistente per quanto riguarda questo particolare aspetto dell'orario di lavoro sono state raccolte numerose dichiarazioni delle quali si riportano qui di seguito le più significative.

La commissione interna di un'*azienda meccanica di Roma* fa presente che « l'orario giornaliero di lavoro va dalle 7,45 alle 17 con mezz'ora di intervallo per il pranzo dalle 12 alle 12,30. Il sabato non si lavora. Capita alle volte che, per esigenze di lavoro, si faccia durante la settimana qualche ora di straordinario ma poiché ci sono lavoratori che abitano lontano, si preferisce fare il sabato interamente festivo ».

Dal colloquio con i dirigenti di un'*industria tessile* di *Bergamo* si rileva:

« Noi lavoriamo 45 ore alla settimana, ripartite in cinque giorni perché gli operai desiderano libera la giornata del sabato. Specialmente d'estate noi preferiremmo invece che facessero otto ore al giorno e mezza giornata al sabato ».

La commissione interna di una *manifattura tessile* di *Varese* così si esprime: « Lavoriamo nove ore al giorno e precisamente dalle 8 alle 12 e dalle 14 alle 19, cosicché abbiamo il sabato libero e questo è molto gradito alla maestranza che è composta in prevalenza di donne. Dalle 12 alle 14 possiamo andare a casa in quanto tutte le operaie abitano vicino alla fabbrica ».

La commissione interna di un *calzaturificio* di *Pisa* precisa che « nell'azienda l'orario di lavoro valevole per tutti gli operai va dalle 7,30 alle 12 e dalle 13 alle 18 dal lunedì al venerdì, il sabato dalle 8 alle 12: in complesso, cioè, 48 ore settimanali. L'orario degli impiegati è invece di 44 ore settimanali ».

Dalla relazione presentata dall'*Unione industriali* del *Lazio* si rileva:

« L'orario normale di lavoro è, nella generalità dei casi, di 48 ore settimanali. Nell'industria metalmeccanica il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, e le ore non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purché non si superino le ore 9 giornaliere e le 48 settimanali.

Nelle industrie dei servizi pubblici si praticano i seguenti orari:

- Italcable e telefonici: 42 ore;
- Elettrici: operai 48 ore, impiegati 42;
- Gas: operai 48 ore, impiegati 42;
- Acqua: operai 48 ore, impiegati 42 ore ».

Dalla relazione del *Sindacato lavoratori delle assicurazioni* di *Firenze* si rileva: « L'accordo 28 marzo 1956 stabilisce il seguente orario di lavoro per il biennio 1956-57: nei mesi da gennaio a giugno, dalle 8 alle 13 e dalle ore 15,30 alle 18,30 nei giorni di lunedì, martedì, giovedì e venerdì; e dalle 8 alle 13 nei giorni di mercoledì e sabato. Nei mesi di luglio e agosto, orario continuato dalle 7,30 alle 13,30 per tutti i giorni della settimana ».

La direzione di un'*azienda tessile* di *Napoli* informa a sua volta: « Si fanno nove ore e mezza di lavoro tutti i giorni, eccetto il sabato che è festivo. Vi sono però dei reparti ove si effettuano otto ore di lavoro anche nella giornata del sabato ».

La direzione di una *Società di navigazione* di *Napoli* fornisce le seguenti notizie per quanto riguarda il personale amministrativo: « L'orario di lavoro effettuato dal personale amministrativo è di 42 ore settimanali, ripartite in modo che il dipendente possa usufruire del pomeriggio del sabato.

Il personale che, per esigenze di lavoro, presta la sua opera nel pomeriggio del sabato, usufruisce di un riposo compensativo nel pomeriggio di altro giorno della settimana ».

L'applicazione di orari brevi o la sospensione totale del lavoro nella giornata del sabato riscuote in genere, come si è detto, il pieno consenso dei lavoratori, ma in molti casi essa avviene tra contrasti ed inconvenienti dovuti soprattutto alle esigenze della produzione e all'organizzazione del lavoro nell'azienda.

La commissione interna di un'*industria* del Nord precisa, per quanto riguarda il lavoro svolto nella giornata del sabato in contrasto con la prassi adottata nell'azienda: « Per il turno normale — quello che va dalle 8 alle 17,30 con mezz'ora per la mensa — c'è il sabato che non va tanto bene. Se c'è del lavoro da fare ci fanno venire, altrimenti ci fanno restare a casa. In questo secondo caso però non arriviamo alle 48 ore settimanali. La comunicazione che si lavora al sabato ci viene fatta il venerdì, poco prima di uscire, dimodoché accade questo: che magari per un mese ci fanno stare a casa ed allora il lavoratore si abitua a prendere un impegno per la giornata del sabato, poi all'improvviso, un venerdì sera, la direzione comunica che si lavora anche al sabato e se non si viene ci minacciano perché non siamo venuti. È chiaro che è nell'interesse dell'azienda far lavorare al sabato solo quando serve, ma bisognerebbe comunicarlo al lavoratore almeno al giovedì anche perché le mogli ci devono preparare il pranzo ».

Un impiegato di una grande *azienda* di *Milano* dichiara in proposito:

« Il nostro orario è unico, in sede c'è un'interruzione di mezz'ora. È un po' poco, ma d'altra parte serve anche avere del tempo libero

alla sera. Il mio desiderio sarebbe di avere anche il sabato mattina libero. Penso che non porterebbe alcun danno alla ditta; sarebbe però necessario che un certo numero di aziende facesse lo stesso ».

A sua volta un lavoratore di un grande *Istituto bancario* di *Milano* così si esprime:

« Io avrei un desiderio, relativamente all'orario. Si tratterebbe di avere una mezza giornata di riposo nel corso della settimana, oppure il riposo completo per la giornata del sabato ».

La commissione interna di un'*azienda cantieristica* di *Napoli* rileva invece che « l'orario di lavoro è bensì di 40 ore settimanali, ma quasi tutta la maestranza viene in effetti "comandata" nella giornata del sabato ».

A conclusione di questo rapido sguardo sui criteri di distribuzione del lavoro nel corso della settimana, sembra opportuno tener presente la situazione esistente per questo aspetto in un grande complesso industriale, quale risulta dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda meccanica* del Nord:

« Qui non vige un orario di lavoro unico per tutti i dipendenti: le esigenze delle officine e degli uffici sono diverse e diverso è quindi l'orario seguito dagli operai e dagli impiegati che lavorano nelle une e negli altri.

Una prima grande distinzione si può fare fra orario continuato ed orario diviso.

L'*orario continuato*, seguito generalmente dagli operai e dagli impiegati di officina, si svolge o su un unico turno (denominato "turno normale") oppure su due o tre turni avvicendati;

a) il turno normale si effettua di massima secondo i seguenti orari:

— dal lunedì al venerdì inizio alle ore 7,45 e termine alle 17,45, con intervallo per la refezione dalle 12 alle ore 12,45;

— il sabato inizio alle 7,45 e termine alle ore 12.

La distribuzione dell'orario di lavoro effettivo risulta pertanto di ore 8 e tre quarti giornaliere dal lunedì al venerdì (con il recupero previsto dal contratto di lavoro delle ore non lavorate al sabato pomeriggio nella misura di 45 minuti al giorno) e di ore 4 e un quarto al sabato per un totale di complessive 48 ore settimanali;

b) nel caso di lavoro su turni avvicendati si hanno (di massima) i seguenti orari:

Orario inizio e termine	Intervallo per la refez.	Prestazione effettiva	
		ore gior.	ore sett.
1° turno: 6,30-14,45	12-12,45	7,30	45
2° turno: 14,45-22,45	19-19,30	7,30	45
3° turno: 22,45- 6,30	2- 2,45	7	42

L'orario *diviso*, seguito in generale dagli impiegati ed in alcuni casi particolari da operai, ha inizio e cessazione alle ore sotto indicate:

<i>lunedì-venerdì</i>	}	<i>ore settimanali</i>
8,30-12,30; 14,45-18,45		
<i>sabato</i>		
8,30-12,30		44

oppure:

<i>lunedì-venerdì</i>	}	<i>ore settimanali</i>
7,45-12,30; 14,45-18,30		
<i>sabato</i>		
7,45-12,45		48

Piccoli spostamenti di questi orari possono tuttavia verificarsi nei diversi stabilimenti per alcuni lavoratori adibiti a particolari mansioni o per tutti i lavoratori in determinati periodi: in ogni caso resta però invariato il numero complessivo di ore di lavoro settimanale, che non supera mai le 48 ore.

Gli impiegati seguono generalmente l'orario diviso per complessive 44 ore settimanali; quelli addetti ad uffici collegati direttamente con il lavoro di officina seguono invece, come si è detto, i turni di lavoro degli operai. A questi impiegati, la cui settimana lavorativa raggiunge anche le 48 ore, viene corrisposto per le ore lavorate dalle 44 alle 48 un trattamento più favorevole di quello previsto dal contratto di lavoro (2% sulla paga conglobata).

Dall'esame degli orari sopra indicati si rileva la piena osservanza delle disposizioni di legge in materia di orario di lavoro; vengono anzi applicate condizioni di miglior favore, per i dipendenti, come ad esempio:

— l'anticipazione di un quarto d'ora al giorno della cessazione del lavoro nei giorni dal lunedì al venerdì (uscita alle 18,30 anziché alle 18,45) per gli impiegati che prestano servizio negli uffici situati presso alcuni stabilimenti;

— la minor durata effettiva del lavoro per gli operai addetti ai turni avvicendati, con la corresponsione di una speciale integrazione per assicurare il guadagno di 48 ore;

— la cessazione del lavoro al sabato per gli operai e gli impiegati che non lavorano nei turni avvicendati, prima dell'ora indicata dal contratto di lavoro (ore 13);

— la fissazione in 8 ore giornaliere e 48 ore settimanali dell'orario di lavoro degli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i quali è contrattualmente stabilito un orario normale di 10 ore giornaliere e 60 settimanali ».

36. - Distribuzione del lavoro nella giornata.

Per quanto riguarda le ore della giornata nelle quali il lavoratore è chiamato a rendere la propria prestazione di lavoro è possibile individuare due sistemi: quello del turno unico e quello dei turni avvicendati.

Questi ultimi — che esamineremo diffusamente più innanzi, sulla base della documentazione raccolta — possono essere due o tre a seconda dell'organizzazione produttiva dell'azienda e, in genere, risultano così distribuiti: 1° turno, dalle ore sei alle quattordici; 2° turno dalle ore quattordici alle ventidue; 3° turno dalle ore ventidue alle sei.

Il sistema del turno unico si presenta invece con notevoli differenziazioni dall'una all'altra azienda per quanto concerne l'ora di inizio del lavoro e, conseguentemente, quella di cessazione; ciò in relazione sia alla distribuzione del lavoro nel corso della settimana — che, come abbiamo visto, può comportare prolungamenti di orario nei giorni dal lunedì al venerdì al fine di rendere possibile la sospensione totale o parziale del lavoro nella giornata del sabato — sia alle pause del lavoro che vengono disposte dall'azienda per consentire ai lavoratori la consumazione del pasto.

In proposito, dal colloquio con la commissione interna di una *azienda metallurgica* di Bergamo si rileva la seguente situazione:

« Nella nostra azienda si effettuano tre turni avvicendati di lavoro (6-14, 14-22, 22-6) ai quali sono adibiti i due terzi degli operai; gli altri lavorano in un turno unico diurno che inizia alle 8,30 e termina alle 17,30, con un'ora di interruzione per la colazione dalle 12 alle 13. Inoltre, un esiguo numero di operai lavora in continuità in un turno dalle ore 18 alle 2 della notte ».

Sempre a Bergamo, la commissione interna di un *cotonificio* fa presente che « una parte degli operai lavora a giornata; gli altri fanno i turni. L'orario normale di giornata va dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17 con un'ora di intervallo. Al sabato si lavora dalle 7 alle 12 ».

La commissione interna di un'*azienda industriale* di Milano dichiara:

« Facciamo otto ore e mezzo al giorno per complessive 48 ore settimanali. Incominciamo alle 8,30 e lavoriamo fino a mezzogiorno, poi riprendiamo alle 13,30 e terminiamo alle 18; al sabato si lavora dalle 7,30 alle 13. Ci sono poi delle squadre che lavorano dalle 6 alle 14 e dalle 14 alle 22 ».

La direzione di un grande *complesso metalmeccanico* di Milano dichiara: « Per il turno normale — a cui partecipa l'assoluta maggioranza dei lavoratori — l'orario della fabbrica è, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8 alle 17, con un'ora di intervallo per la mensa (che si svolge in due turni: dalle 11,45 alle 12,45 e dalle 12,35 alle 13,35).

Gli uffici di direzione e quelli la cui attività non è direttamente connessa a quella delle officine osservano invece l'orario dalle 8,30 alle 17,30 con un'ora di intervallo.

A richiesta degli impiegati interessati, e compatibilmente con le esigenze di lavoro, si pratica anche l'orario 8,30-18,30, con due ore di intervallo (in genere si tratta di personale che non partecipa alla mensa) ».

Sempre a questo proposito, dalla relazione presentata dalla commissione permanente della *Salina di Margherita di Savoia* (Foggia) si rileva: « L'orario di lavoro osservato per regolamento dalla Salina è di sette ore lavorative giornaliere, prestate in un solo turno, con intervallo di mezz'ora per la refezione, da parte degli operai e in due turni da parte degli impiegati ».

La direzione di un'*impresa edile* di Potenza dichiara che « il personale svolge otto ore di lavoro al giorno, distribuite, sia nel periodo

estivo sia in quello invernale, dalle 7 alle 12 e dalle 12,30 alle 17,30 con mezz'ora di intervallo per il pasto ».

Come si rileva da molte delle dichiarazioni ora riportate l'intervallo per la refezione è spesso molto breve, e tale, comunque, da impedire al lavoratore di allontanarsi dall'azienda per consumare un normale pasto nella propria abitazione. In genere l'imprenditore pone a disposizione del personale una mensa aziendale, ma ciò non avviene in tutte le aziende; in ogni caso, sussiste un certo disagio per il lavoratore, anche se talvolta il sistema risulta a questi più gradito, perché riduce il periodo della giornata in cui è impegnato per la prestazione della sua attività.

Un impiegato di un'industria di Milano così si esprime su questo problema: « Abbiamo poco tempo per la mensa: solo mezz'ora. Però preferiamo non cambiare l'orario da unico a spezzato. Certo mezz'ora per la colazione è insufficiente, ma sarebbero anche eccessive le due ore dell'orario spezzato. L'ideale sarebbe un intervallo di un'ora, con uscita serale alle 17,30 anziché alle 17 ».

Un operaio di un'altra azienda di Milano osserva che « spezzare l'orario può essere una cosa giusta; ma interrompere a mezzogiorno per riprendere alle 14 significa perdere molto tempo in tram cosicché il tempo disponibile alla sera per il pasto in famiglia finisce per essere inferiore a quello che ci viene concesso alla mensa aziendale ».

Non è infrequente, peraltro, che il lavoratore sia costretto a consumare la colazione sul posto di lavoro, sia perché l'attività del reparto e delle macchine non viene interrotta, sia, soprattutto, perché la sua prestazione è retribuita con il sistema del cottimo.

Al riguardo sono state raccolte alcune gravi dichiarazioni che denunciano situazioni meritevoli della più attenta considerazione, avuto riguardo alla tutela della salute e della personalità del lavoratore che le disposizioni sull'orario di lavoro dovrebbero ognora garantire.

Un lavoratore specializzato di un'industria meccanica di Milano dichiara: « Durante il lavoro non ci sono minuti di sosta, perché se ci vedono un attimo inoperosi ci tagliano subito i tempi ».

La commissione interna di un grande stabilimento metalmeccanico del Nord dichiara a sua volta:

« Nei laminatoi, dove si lavora a turni, i lavoratori hanno un quarto d'ora di riposo per la consumazione della colazione; abbiamo potuto ottenerlo con una manifestazione degli stessi lavoratori. In altri

reparti, come l'acciaieria, le maestranze hanno venti minuti di riposo durante i quali possono consumare la colazione sul posto ».

Infine, la commissione interna di un'*azienda tessile* del Nord dichiara: « Nel reparto filatura non viene effettuata la mezz'ora di sosta per la consumazione del pasto, per cui il lavoratore deve mangiare durante il lavoro, dato che il lavoro stesso è retribuito a cottimo. Questo sistema di non fermare i motori all'ora della refezione dà luogo a diversi inconvenienti: ad esempio, tempo fa un operaio che consumava la propria colazione sul posto di lavoro, mentre la macchina continuava a girare, ha causato danni a 28 pezze e in conseguenza di ciò è stato licenziato; solo a seguito del nostro intervento è stato poi riassunto ».

La commissione interna di un'*azienda* del Centro fa rilevare che « nella fabbrica un terzo delle maestranze ha un orario di lavoro senza alcuna interruzione, nemmeno per la refezione, cosicché il lavoratore è costretto a consumare la colazione nell'ambiente di lavoro che presenta caratteristiche assai poco confortevoli in relazione al genere di lavorazione che vi si svolge ».

Va rilevato, comunque, che, anche se concesso, il breve intervallo per la refezione in fabbrica non è in genere retribuito e comporta in effetti, come hanno tenuto a far notare diversi lavoratori, un corrispondente prolungamento del periodo in cui nella giornata il prestatore rimane a disposizione del datore di lavoro.

I lavoratori di un *cantiere edile* di Catania osservano, ad esempio: « Di regola facciamo otto ore e mezzo e qualche volta arriviamo alle nove ore giornaliere, ma ne sono pagate solo otto perché in effetti recuperiamo la mezz'ora della colazione e il tempo che perdiamo durante la giornata quando fumiamo qualche sigaretta ».

Anche i lavoratori di un'*azienda* di Potenza precisano che « l'orario di lavoro è di otto ore e mezzo, ma la paga è quella di otto ore perché si deve recuperare la mezz'ora che si perde per mangiare, fumare, ecc. ».

Non mancano, tuttavia, casi in cui viene praticato ai lavoratori il trattamento più favorevole e ciò in dipendenza sia di precise disposizioni di legge o di contratto, sia di determinazioni delle stesse aziende.

Come si è già visto, l'orario di lavoro per i lavoratori delle miniere comprende anche i periodi di riposo, per cui l'interruzione del

lavoro per la consumazione del pasto viene ad essere retribuita al pari delle ore di lavoro effettivo.

Valga per tutte, a questo proposito, la dichiarazione della commissione interna di una *miniera* di *Caltanissetta*:

« Si eseguono tre turni di lavoro (dalle 6 alle 14; dalle 14 alle 22 e dalle 22 alle 6). I lavoratori dell'interno per mangiare hanno mezz'ora di tempo che è inclusa nelle otto ore di lavoro ».

In un settore diverso da quello minerario, la direzione di una *azienda* di *Livorno* si è così espressa in merito a tale concessione:

« L'orario di lavoro è quello stabilito dalle leggi e dai contratti di lavoro, con alcune modifiche a vantaggio dei lavoratori, come è il caso degli operai turnisti del 1° e del 2° turno — quelli dalle 6 alle 14 e dalle 14 alle 22 — i quali godono di un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto alla mensa aziendale; per essi l'effettivo lavoro è quindi di sette ore e mezzo giornaliere rispetto alle otto ore che vengono normalmente retribuite ».

Particolare interesse presenta al riguardo la già citata memoria della direzione di una grande *azienda meccanica* di *Torino*, dalla quale si rileva:

« L'orario di lavoro giornaliero viene interrotto per tutti i dipendenti dall'intervallo per la refezione. Esso varia, come durata, a seconda dei turni e degli orari seguiti; ma in ogni caso, è sufficiente per una completa refezione, per un proficuo riposo fisico dopo le ore di lavoro compiute.

L'istituzione dell'intervallo per la refezione (agosto 1948) ha comportato una riduzione dell'orario di lavoro effettivo per gli operai che lavorano nei turni avvicendati e una conseguente riduzione di retribuzione. Per ovviare a tale riduzione della retribuzione, si corrisponde agli operai addetti ai turni il "compenso disagio turno" che varia a seconda della categoria del lavoratore e del turno eseguito. In sostanza viene ad essere retribuito — con criterio di eccezionale favore — un periodo di tempo in cui non vi è alcuna prestazione lavorativa.

Per gli operai addetti alle lavorazioni siderurgiche il riposo sul lavoro va da un minimo del 6% ad un massimo del 100% del periodo di attività effettiva, essendo collegato con l'aumento della fatica. In determinate lavorazioni siderurgiche particolarmente pesanti, l'attività effettiva è di 4 ore su 8; il lavoro viene svolto da due squadre che si alternano a periodi che vanno da mezz'ora ad un'ora. La refezione viene effettuata durante una delle soste (cosiddette "belle").

Gli impiegati che seguono l'orario diviso usufruiscono di un riposo intermedio di due ore consecutive (ore due e quindici minuti per alcuni stabilimenti).

Per gli impiegati che seguono i turni, il riposo per la refezione ha durata uguale a quello degli operai ».

Un problema ripetutamente sottolineato dai lavoratori e dai loro rappresentanti sindacali e di fabbrica, nel corso dei colloqui con la Commissione parlamentare, è quello del disagio cui è sottoposto il lavoratore per raggiungere il luogo di lavoro e per far ritorno alla propria abitazione a causa delle lunghe distanze da percorrere e della mancanza di coordinamento tra gli orari di inizio e di cessazione del lavoro e quelli dei mezzi pubblici di trasporto.

Un'impiegata di un'azienda metallurgica in provincia di Torino così dichiara in proposito: « Siamo costretti a fare molte ore di lavoro quando capitano periodi di maggiore attività dell'azienda. Attualmente facciamo otto ore, ma in certi momenti se ne sono fatte fino a dieci. In questi periodi bisogna anche arrivare al lavoro prima dell'orario consueto e per me, che abito molto lontano, non sempre riesce possibile arrivare puntuale, per cui vengo multata ».

Un operaio di uno stabilimento meccanico di Milano dichiara a sua volta: « Abito in provincia. Quando lavoro col primo turno devo alzarmi prima delle 4 del mattino. Quando faccio il turno di notte invece devo partire da casa alle 19, per essere al lavoro alle 22. Spendo 3.400 lire al mese per il treno e tra viaggio e lavoro resto impegnato 12 ore al giorno ».

Le commissioni interne del personale di macchina, degli operai e dei manovali di una stazione ferroviaria dell'Italia centrale fanno presente:

« L'orario di lavoro degli operai è dalle 7 alle 12 e dalle 12,45 alle 16,30. Questo è l'orario di officina, però, data la lontananza dell'impianto, il servizio comincia molto prima. Lo spogliatoio dista 500 metri dall'officina, con tutti gli inconvenienti che comporta (percorrere d'inverno questa distanza in tuta, correre sempre per poter arrivare in orario). Inoltre la mattina, per poter usufruire del mezzo messo a disposizione dall'Amministrazione, che parte con un anticipo superiore al necessario, dobbiamo uscire da casa all'alba ».

Qualche azienda, peraltro, non ha mancato di affrontare questo problema dei mezzi di trasporto, adottando misure e provvedimenti vari, intesi ad alleviare almeno in parte il disagio delle maestranze.

La direzione di un'*azienda meccanica* di *Torino* fa rilevare ad esempio che « l'orario di lavoro è sempre collegato con la linea interurbana dei tram in servizio per la maestranza occupata nello stabilimento ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di una grande *azienda meccanica* di *Torino* risulta invece che in essa è stato adottato un particolare criterio di favore per il conteggio dei ritardi dovuti alle insufficienze dei servizi pubblici di trasporto:

« Il conteggio dei ritardi per gli operai è fatto secondo le disposizioni contrattuali: il conteggio delle ore di lavoro è effettuato a partire dal quarto d'ora o dalla mezz'ora dall'inizio dell'orario che il ritardatario avrebbe dovuto osservare, e ciò a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o entro la prima mezz'ora.

Nei casi di ritardo superiore alla mezz'ora, il conteggio delle ore di lavoro continua ad essere effettuato di quarto d'ora in quarto d'ora. I ritardi causati dalla mancanza di mezzi di trasporto, vengono dall'azienda conteggiati con un trattamento particolare; viene cioè applicata la norma generale della riduzione di orario di quarto d'ora in quarto d'ora, con abbuono però delle frazioni inferiori al quarto d'ora, per cui, ad esempio, se l'operaio ha avuto un ritardo di soli 10 minuti nessuna riduzione viene applicata sul conteggio delle presenze.

Anche per gli impiegati il conteggio dei ritardi viene effettuato secondo il contratto di lavoro con la detrazione della retribuzione per il periodo di assenza; soltanto in casi di specifica recidiva viene inviata al dipendente una lettera di avvertimento, segnalando che il ripetersi della mancanza darà luogo a provvedimenti disciplinari ».

Dal colloquio con un'impiegata di un'*azienda metallurgica* della provincia di *Venezia* si apprende: « Siamo costretti a fare due turni. Siccome normalmente abitiamo a Venezia o a Mestre e, usufruendo del *pullmann* messo a nostra disposizione dalla ditta, non possiamo raggiungere l'azienda in un'unica volta, data l'insufficiente capienza del mezzo, allora si effettuano due turni di lavoro, rispettivamente per quelli che abitano a Mestre e a Venezia. Così per i mestrini il lavoro ha inizio alle ore 8 e per i veneziani alle 8,30. I due orari sono pertanto i seguenti 8-12 e 13-17,30 il primo, e 8,30-13 e 13,30-18, il secondo. Nel complesso facciamo 44 ore settimanali ».

La questione della distribuzione del lavoro nel corso della giornata presenta un interesse vivissimo nel settore delle aziende del credito e delle assicurazioni, nel quale è adottato un orario spezzato nei

mesi invernali ed uno continuativo in quelli estivi, mentre da parte dei lavoratori viene unanimemente reclamata l'adozione di quest'ultimo tipo di orario in tutti i mesi dell'anno, almeno nelle regioni meridionali.

Alcuni impiegati bancari di *Napoli* così si sono espressi al riguardo: « La questione dell'orario spezzato è molto seria per i dipendenti delle banche. Siamo tutti per l'orario continuativo perché quello spezzato è insopportabile e penso che non si potrà più andare avanti così. Io abito al Vomero e per andare a casa impiego, quando trovo il mezzo, circa tre quarti d'ora, in modo che non riesco nemmeno a pranzare che devo subito riprendere il mezzo e tornare in ufficio già sfinito e stanco ».

« La questione da mettere sul tappeto è quella dell'orario, perché è veramente scottante. Durante la guerra facemmo tutti l'orario continuativo e fu una prova brillante dato che tutto funzionava bene e a puntino. Le banche andavano avanti senza sforzi da parte del personale. Del resto le banche di molti paesi fanno già l'orario unico ».

Il direttore di una *banca* in provincia di *Napoli* dichiara:

« L'orario normale di lavoro settimanale è di 40 ore; giornalmente il lavoro si esplica in modo continuativo dalle 8,30 alle 15,30 ed il sabato dalle 9 alle 14. Gli impiegati hanno preferito questo orario perché, malgrado sia più pesante in alcune ore, offre loro la possibilità di essere liberi e di riposare dalle 15,30 in poi ».

Da parte dei lavoratori si lamenta che la determinazione delle ore della giornata in cui deve essere prestato il lavoro costituisca una prerogativa della direzione aziendale che l'esercita, in genere, in maniera del tutto unilaterale, non solo stabilendo l'ora di inizio e di cessazione del lavoro, ma talvolta — ciò che è più grave — anche variando l'orario normale senza un congruo preavviso al lavoratore come prescritto dalle disposizioni di molti contratti collettivi.

Nel settore dell'industria, tale questione dà luogo a vivissimi contrasti tra le associazioni sindacali dei lavoratori e numerosi imprenditori, dato che l'atteggiamento di questi ultimi in alcuni casi è tale da costituire anche una violazione dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, sull'istituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

In proposito così si esprime la commissione interna di un *cotonificio* del Nord: « Un altro grande abuso sono gli spostamenti di orario delle stesse otto ore giornaliere. Vi sono operai che vengono chiamati nello stabilimento all'improvviso, oppure altri che si presentano per il loro turno normale e vengono mandati a casa per ripresen-

tarsi più tardi. Accade, ad esempio, che un lavoratore arrivi alle 7,30 e dopo due ore di lavoro viene mandato a casa perché non fa più comodo e lo si fa ritornare alla sera per il turno notturno.

Questo è contro l'art. 13 del contratto di lavoro il quale stabilisce che per ogni cambiamento di turno bisogna dare un preavviso di 24 ore, salvo i casi di forza maggiore. In tal modo l'operaio viene a trovarsi per tutta la giornata a disposizione dell'azienda.

D'altra parte quando chiamano non ci si può rifiutare, altrimenti alla prima occasione il lavoratore sconta il suo ardire. Fra direzione e maestranza non c'è comprensione e corrispondenza ».

Un lavoratore di un'*azienda meccanica di Milano* dichiara:

« La nostra giornata di lavoro a volte è di otto ore, a volte di 10; non si sa mai in precedenza, non ci avvisano mai. Spesso ci dicono: "guardate che lavoriamo fino alle 19", invece un minuto prima delle 17 ci dicono "potete andare". In questo modo non si può mai prendere un impegno ».

37. - Le indennità e le maggiorazioni riferite all'orario normale di lavoro.

Numerosi contratti collettivi di categoria contemplano trattamenti economici particolari per le ore di lavoro prestate al di là di un certo limite, nell'ambito però del regime normale delle 48 ore settimanali. Le cosiddette « maggiorazioni orarie » della tariffa base, introdotte in un primo tempo nei confronti delle categorie impiegate, hanno in seguito trovato applicazione anche per gli appartenenti alle qualifiche intermedie ed operaie, soprattutto per effetto di accordi o provvedimenti di carattere aziendale che hanno costituito il presupposto della regolamentazione fissata in epoca più recente dalla contrattazione collettiva.

Sull'argomento è stata raccolta un'interessante documentazione dalla quale si rileva non solo una considerevole diffusione delle maggiorazioni orarie — in genere, per le ore dalla 45^a alla 48^a — ma anche una tendenza all'adozione, soprattutto in sede aziendale, di altre forme di integrazione della retribuzione normale per il lavoro prestato oltre determinati limiti di orario, ovvero con modalità dalle quali si presume possa derivare un maggiore disagio per il lavoratore nell'adempimento della sua prestazione.

Per esempio in una grande *società metalmeccanica del Piemonte* agli operai che lavorano nei turni avvicendati, che come si è visto,

comportano un orario settimanale inferiore alle 48 ore, viene erogata un'indennità speciale, non prevista dal contratto, denominata « compenso disagio turno » che riporta il guadagno complessivo dell'operaio ad un livello corrispondente alla retribuzione di 48 ore settimanali.

Nella stessa azienda agli operai che seguono l'orario diviso viene corrisposta un'indennità oraria, non prevista dal contratto collettivo, nella misura di lire 60 per ogni giorno di presenza al lavoro. Tale indennità è stata concessa come rimborso della maggiore spesa di trasporto sostenuta dai lavoratori, limitatamente agli assunti prima dell'istituzione dell'orario diviso.

Anche agli impiegati, che osservano l'orario diviso, viene corrisposta una speciale indennità mensile di lire 1.700, quale compenso forfettario per la maggiore spesa di trasporto; tale indennità, non prevista dal contratto, viene — con trattamento di larghezza — considerata come retribuzione a tutti gli effetti e viene quindi compresa nel computo dei varî istituti contrattuali.

Sempre nella stessa azienda viene, inoltre, corrisposta una maggiorazione per le ore lavorate dalle 44 alle 48 ore settimanali.

La direzione di un grande *complesso industriale* di Milano così dichiara: « Per le ore lavorate fra le 40 e le 44 agli impiegati viene corrisposto un particolare compenso denominato "maggiorazione oraria", che è calcolata sulla base del 50% della retribuzione oraria, depurata però della quota di contingenza conglobata nel giugno 1954. Le eventuali ore lavorate al sabato pomeriggio tra le 44 e le 48, per le quali il contratto collettivo prevede la corresponsione della semplice quota oraria di stipendio senza alcuna maggiorazione, vengono azienalmente compensate come straordinario con la maggiorazione del 50% rispetto al contratto ».

I rappresentanti dell'*Unione industriali* di Biella dichiarano: « Nel biellese si lavora quarantotto ore settimanali. Per un accordo locale stipulato con le organizzazioni sindacali, alcune imprese possono lavorare anche solo quaranta ore settimanali. Quando il lavoratore presta più di quaranta ore, la sua tariffa è quella normale prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro più la maggiorazione del 10%, più ancora un 7% concesso dagli industriali in virtù di accordi locali. Quando invece il lavoratore presta solo fino a 40 ore, egli percepisce la tariffa prevista dal contratto collettivo di categoria, oltre una maggiorazione media del 10% ».

Naturalmente, anche per questo particolare aspetto della materia in esame non sono mancate da parte dei lavoratori denunce di infra-

zioni alla disciplina collettiva ovvero controversie sulle modalità di applicazione degli stessi accordi aziendali, concernenti trattamenti più favorevoli ai lavoratori per quanto riguarda l'orario di lavoro.

Così, ad esempio, un impiegato di una grande *azienda di Venezia* dichiara:

« Effettuiamo 44 ore settimanali più 4 ore facoltative le quali però vengono retribuite come ore normali; non ho mai chiesto perché queste ore non vengano maggiorate della quota prevista dal contratto collettivo. S'intende che anche le ore oltre la 44^a vengono fatte per esigenze di lavoro ».

La commissione interna di un'*industria di Milano* fa rilevare a sua volta:

« Gli operai prestano otto ore al giorno per cinque giorni alla settimana e cioè, nel complesso, quaranta ore settimanali. Se però nella settimana fanno qualche ora di straordinario rispetto all'orario normale, le ore dalla 45^a alla 48^a non vengono maggiorate delle quote per lavoro straordinario, ma vengono assommate alle altre fino a 48 ore. Purtroppo la legge lo permette, ma questo sistema elimina il vantaggio della riduzione di orario stabilita sul piano aziendale ».

38. - L'intervento delle commissioni interne in materia di orario di lavoro.

L'accordo interconfederale sulla costituzione e sul funzionamento delle commissioni interne dell'8 maggio 1953 stabilisce, all'art. 2, secondo comma, che « per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale », alla commissione interna spetta, tra l'altro, « esaminare con la direzione, preventivamente alla loro attuazione: ... la determinazione dell'orario di inizio e di cessazione di lavoro nei vari giorni della settimana, anche in caso di turni, sia che si tratti di variazioni di tale distribuzione restando immutato l'orario di lavoro in atto, sia in relazione a modifiche di orario determinate dalla direzione ».

Scopo di questa, come delle altre disposizioni regolatrici delle attribuzioni della commissione interna, è quello di porre la medesima in grado di assolvere concretamente la sua funzione fondamentale, cioè « di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva ».

In questo spirito di collaborazione, che informa l'intero accordo sulle commissioni interne, la disposizione dell'art. 2, n. 3, comporta

che la direzione dell'azienda debba portare a conoscenza della rappresentanza del personale, *prima della loro attuazione*, i provvedimenti che riguardino comunque la disciplina aziendale dell'orario di lavoro, in modo da porre la commissione interna in grado di avanzare tempestivamente tutte le proposte di modifiche che ritenga necessarie per rendere le disposizioni della direzione più gradite o meno gravose per il personale.

La funzione della commissione interna è però, in questo caso, semplicemente consultiva. Le proposte e le richieste da essa avanzate non sono cioè vincolanti per la direzione dell'azienda la quale può dar corso ai provvedimenti predisposti senza tener conto, in tutto o in parte, di esse.

Una nota a verbale, dettata dalle parti stipulanti a chiarimento del disposto dell'art. 2, n. 3, precisa infatti che « qualora l'esame preventivo non porti ad una auspicata soluzione di comune soddisfazione, resta salva la facoltà della direzione dell'azienda di attuare i provvedimenti che essa ritiene opportuni, così come resta salva la facoltà dell'azione sindacale da parte dei lavoratori ».

Nella sua pratica applicazione la norma ora esaminata non è stata, e non è tuttora, scevra di inconvenienti e di contrasti, a causa della diversa portata e del diverso contenuto che imprenditori e commissioni interne tendono rispettivamente ad attribuirle.

È apparso chiaro nel corso dell'inchiesta che, mentre da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori si vorrebbe attribuire alla rappresentanza del personale un maggior potere ed una più diretta partecipazione ai provvedimenti interni che concernono le condizioni di lavoro nella azienda, da parte delle imprese si tende in molti casi a svuotare di contenuto la norma interconfederale e a ridurre l'intervento della commissione interna ad una mera presa di conoscenza dei provvedimenti, definitivi e non discutibili, che la direzione ha già attuato o è sul punto di attuare.

Numerose dichiarazioni di dirigenti sindacali e di membri di commissioni interne sottolineano la resistenza di molti datori di lavoro, in contrasto con lo spirito e con la lettera dell'accordo interconfederale, a rinunciare all'assoluta discrezionalità nell'esercizio del potere direttivo e a rendere partecipe la rappresentanza del personale della formazione dei provvedimenti relativi all'adempimento delle obbligazioni essenziali del rapporto di lavoro e in particolare di quelli attinenti alla disciplina della durata e delle modalità della prestazione del lavoro.

Le commissioni interne di alcune *aziende* di *Milano* così unanimemente si esprimono:

« Quando vengono effettuati dei cambiamenti nell'orario di lavoro per i singoli reparti, la commissione interna di fabbrica non viene mai interpellata. Viene sentita solo quando ciò può essere di utilità per la direzione, cioè quando deve interporre i suoi buoni uffici presso gli operai affinché accettino l'orario nuovo ».

In uno *stabilimento chimico* del Nord, la commissione interna afferma:

« La durata della prestazione giornaliera è stabilita in modo unilaterale dalla direzione la quale impone gli orari di inizio e di fine lavoro basandosi esclusivamente sulle proprie esigenze ».

In molte delle aziende esaminate dalla Commissione parlamentare, per le quali le organizzazioni sindacali e le rappresentanze del personale hanno denunciato l'inosservanza delle norme interconfederali sui compiti delle commissioni interne, le direzioni aziendali hanno invece asserito il pieno rispetto di tali norme. Tali contrastanti affermazioni possono essere spiegate con la già rilevata divergenza di interpretazione dell'art. 2, n. 3, dell'accordo interconfederale e con la diversa portata che le opposte parti vorrebbero attribuirgli.

I dirigenti di numerose *aziende*, da *Torino* a *Grosseto*, da *Savona* a *Napoli*, da *Venezia* a *Cagliari*, hanno infatti sottolineato che « prima di apportare modifiche agli orari in atto, viene sempre *sentita* la commissione interna ».

In effetti, sulla base delle dichiarazioni raccolte, può pervenirsi alla conclusione che, nei limiti di una preventiva comunicazione alle commissioni interne dei provvedimenti delle direzioni aziendali e salva la più ampia libertà per queste ultime di tener conto o meno delle osservazioni e proposte formulate dalle commissioni stesse, l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 trova soddisfacente applicazione, ove si eccettuino i casi invero non numerosi di aperta violazione di esso.

Del resto, non sono mancate dichiarazioni di membri di commissioni interne che ammettono la puntuale osservanza della norma interconfederale non solo sul piano formale ma anche su quello sostanziale, nel senso cioè di una reale partecipazione della rappresentanza del personale all'elaborazione della disciplina dell'orario di lavoro nell'azienda.

La commissione interna di una grande *azienda* di *Milano* dichiara, ad esempio:

« Quando devono essere apportate modificazioni all'orario di lavoro la commissione interna viene sempre consultata ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'*azienda chimica* di *Venezia*, si rileva:

« In caso di modifiche dell'orario di lavoro la commissione interna viene sentita preventivamente. In questi ultimi tempi, ad esempio, la direzione ci ha convocati più volte per discutere alcuni problemi tra i quali quello del cambiamento di diagramma per determinati lavori a turni avvicendati ».

Un membro di commissione interna di un'*industria* di *Roma* così illustra i rapporti con la direzione dell'azienda:

« Se si tratta di provvedimenti importanti, la direzione manda una lettera alla commissione interna oppure avvisa il commissario di turno e gli altri membri della commissione; se invece è una questione di poca entità, decide da sé. In questo modo un certo potere di controllo è esercitato dalla commissione interna ».

In un'*azienda* di *Napoli*, infine, i rappresentanti della commissione interna dichiarano:

« Quando si è verificata la necessità di cambiamenti nella distribuzione dell'orario di lavoro, la commissione interna è stata sentita ».

Sull'azione svolta dalle commissioni interne per costringere le aziende al rispetto delle leggi e dei contratti sulla durata del lavoro, la rappresentanza del personale di una grande *azienda* di *Milano* riferisce quanto segue:

« La commissione non è in grado di precisare il numero di operai che fanno il turno di notte, quante ore di straordinario vengono effettuate; non sappiamo se la direzione chiede il permesso all'Ispettorato per effettuare queste ore di straordinario. Interveniamo però ogniqualvolta veniamo a conoscenza di infrazioni. Recentemente, in un reparto, circa ottanta lavoratori sono stati occupati per sei-sette mesi per 10 ore al giorno. La direzione si giustificava dicendo di avere del lavoro urgente da fare, ma noi abbiamo protestato e, intervenuto l'Ispettorato del lavoro, l'azienda è stata contravvenzionata. Dopo sette mesi di lotte è terminato anche il lavoro domenicale, per il quale non davano neanche la percentuale di maggiorazione prescritta dal contratto. Siamo però riusciti a far corrispondere gli arretrati ai lavoratori ».

La commissione interna di un importante *istituto di credito* di *Milano* dichiara a sua volta:

« Le commissioni interne devono sempre stare all'erta perché molti direttori di filiali tendono ad evadere le norme sull'orario di lavoro e a non retribuire le ore straordinarie, che in alcuni uffici sono molto numerose. Questa vigilanza non è però facile perché la commissione interna, oltre a non potere avere il controllo dei libri paga, non può avere neanche il controllo del personale che fa lavoro straordinario ».

La commissione interna di un'*azienda tessile* di *Bergamo* informa:

« A seguito di accordi intercorsi tra la direzione e la commissione interna, alcune donne sono state in passato impiegate nei turni notturni presso i reparti di filatura e tessitura. La commissione interna acconsentì a questa deroga in quanto vi erano delle ragioni eccezionali e cioè si trattava di addestrare la manodopera maschile, che non conosce l'arte del tessere e del filare, facendola lavorare di notte per un certo periodo, in coppia con le donne esperte. Successivamente però la direzione, senza sentire preventivamente la commissione interna, ha fatto compiere altro lavoro notturno alle operaie. Abbiamo quindi denunciato l'abuso all'Ispettorato del lavoro e l'azienda è incorsa nelle penalità di legge ».

Un'interessante dichiarazione — dalla quale emerge peraltro come l'azione della commissione non sia sempre assecondata dai lavoratori, costretti, dalle quotidiane necessità, ad assicurarsi il maggior guadagno possibile — è, infine, quella rilasciata dalla commissione interna di un'*azienda metallurgica* del Nord:

« Quando giunge una nave da scaricare vengono presi operai da vari reparti e si provvede allo scarico con turni di 12 ore, cioè dalle 6 alle 18 e dalle 18 alle 6 di mattina. Per questo lavoro particolare sono stabiliti dei premi che possono arrivare a un massimo di 10 mila lire. L'anno scorso la commissione interna si è preoccupata di questo stato di cose ed è intervenuta presso l'Ispettorato del lavoro. La direzione ha subito disposto l'eliminazione delle ore in più. La riduzione di orario non ha soddisfatto però i lavoratori che hanno giudicato inopportuno il nostro intervento. Quest'anno, nella medesima situazione, non siamo intervenuti, perché la commissione interna per svolgere la propria azione ha bisogno della compattezza di tutti i lavoratori: quando questa manca la direzione fa quello che vuole ».

39. - Il lavoro discontinuo, di semplice attesa o custodia.

La durata del lavoro delle categorie indicate nella tabella delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia — alle quali non è applicabile il limite di 8 ore giornaliere o 48 settimanali — costituisce un problema che ha attirato da tempo l'attenzione delle organizzazioni sindacali.

In taluni casi, infatti, le esigenze tecnico-produttive connesse con le attività di cui trattasi, se impediscono l'applicazione del regime generale, non escludono tuttavia la possibilità di porre un limite alla durata della prestazione. In relazione a ciò, diversi contratti collettivi stabiliscono anche nei confronti degli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia una durata massima del lavoro in misura variabile, a seconda delle categorie, da 9 a 10 ore giornaliere o da 54 a 60 ore settimanali. Per quanto riguarda il settore industriale in generale, il concordato interconfederale stipulato il 23 maggio 1946 prevede per tali lavoratori un orario di 10 ore giornaliere e 60 settimanali.

In tal modo la disciplina di categoria ha introdotto anche nei confronti del lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, il concetto di lavoro straordinario, in quanto la prestazione resa oltre i limiti di orario convenzionalmente fissati è, di norma, retribuita con una maggiorazione in misura percentuale sulla paga base.

Numerose dichiarazioni rilasciate alla Commissione, da dirigenti sindacali e d'azienda, da membri di commissioni interne e da singoli lavoratori, illustrano i regimi di orario applicati nei diversi settori produttivi.

L'Associazione delle industrie elettriche lombarde, trentine ed emiliane (A.I.E.L.T.E.) di Milano così si esprime nella sua memoria:

« Nelle attività che richiedono lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, l'orario è di 48 ore settimanali per gli uscieri e i fattorini, di 56 ore per i guardiadighe, guardiaprese, guardiacanali, addetti a centralini e cabine che lavorano a turno e di 60 ore per i custodi, guardiani diurni e notturni, autisti di vettura e simili. Per i guardiadighe, guardiaprese, guardiacanali, guardialinee, sorveglianti di centrali e cabine e in genere per i lavoratori normalmente addetti a servizi che richiedono prestazioni discontinue non predeterminabili, ma dipendenti dalle variabili necessità dei servizi, non c'è un orario fisso ed essi sono tenuti a dare la loro prestazione secondo le esigenze e le necessità del compito loro affidato ».

La commissione interna di un grande *magazzino* di *Milano* dichiara:

« Per i discontinui vi sono orari di lavoro particolari: i pompieri lavorano 12 ore al giorno; i magazzinieri e i fattorini rimangono in servizio per 9 ore al giorno, 54 ore alla settimana, mentre i portieri lavorano dieci ore al giorno. Gli autisti hanno un contratto particolare: fino a otto ore il lavoro è considerato normale e straordinario oltre tale limite; hanno inoltre un compenso per ogni chilometro di strada percorso con l'automezzo ».

Sempre a *Milano*, la commissione interna di un'*azienda industriale* espone la seguente situazione:

« In sede centrale abbiamo 120 discontinui, in parte fattorini e portieri, che effettuano un orario di 10 ore giornaliero. Recentemente, a seguito dell'intervento della commissione interna, l'orario dei capipiano è stato portato a complessive 56 ore alla settimana. Il lavoro discontinuo effettuato oltre l'ottava ora e fino alla decima viene retribuito nella misura del 50% della paga oraria; però non si tratta esattamente di lavoratori discontinui perché sono tutto il giorno in movimento, quindi le due ore oltre le otto dovrebbero essere compensate al 100%. Questa situazione è dovuta al contratto di categoria che non specifica le caratteristiche del lavoro discontinuo e le mansioni dei lavoratori che vi sono addetti ».

Un lavoratore di un'*azienda industriale* di *Milano* dichiara:

« Sono qui dal 1938 e ho sempre fatto la guardia. Quando sono stato assunto, il nostro orario era di dodici ore; adesso ne facciamo nove. Non abbiamo interruzione per la mensa perché lavoriamo in modo discontinuo ».

Il capo del personale di una *società elettrica* di *Venezia* sottolinea che « mentre il contratto di lavoro prevede che la nona e la decima ora vengano retribuite con la paga oraria ridotta al 50%, nell'*azienda* tutte le ore oltre le otto vengono compensate come straordinarie con l'applicazione delle maggiorazioni contrattuali ».

La direzione di un'*azienda siderurgica* di *Terni* informa:

« Gli addetti ai lavori discontinui hanno un orario di 54 ore settimanali; dal lunedì al venerdì dalle 4,40 alle 16 con intervallo di un'ora dalle 13 alle 14. Il sabato dalle 5,30 alle 13 ».

Per il settore dell'albergo e mensa, l'*Associazione albergatori* di *Napoli* così si esprime:

« Tutto il lavoro alberghiero è considerato discontinuo e, pertanto, non soggetto alla limitazione delle otto ore. Tuttavia con i vari

contratti nazionali di lavoro, sono state introdotte norme limitative e, allo stato attuale, il personale ausiliario e quello di guardaroba e lavanderia osserva l'orario giornaliero di otto ore. Tutto il rimanente personale presta servizio per nove ore. Al personale esterno, cioè quello che ha contatto con il pubblico, può essere richiesta l'effettuazione di una decima ora, da compensarsi a tariffa normale ».

Interessanti elementi, riguardanti i lavoratori dei trasporti marittimi e della pesca addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, sono forniti dalle dichiarazioni raccolte in alcuni dei maggiori centri marittimi.

L'Associazione armatori di linea dell'Alto Tirreno di Genova precisa, con riguardo alla categoria del personale di camera a bordo delle navi, che « nell'orario di lavoro di nove ore giornaliera si computano anche i periodi di attesa, presupponendo che nelle nove ore di presenza al lavoro vi sia complessivamente un'ora di attesa; qualora sia accertato che il periodo complessivo "di attesa" è stato inferiore alla mezz'ora, è riconosciuto al lavoratore un compenso supplementare pari a 1/9 della paga giornaliera ».

I rappresentanti dell'Unione imprese di sbarco ed imbarco di Genova precisano che « tutto il personale addetto ai servizi di carico e scarico, guardianaggio e simili nell'ambito dei porti rientra nella tabella del 1923 concernente i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia. Contrattualmente però, si sono apportate delle limitazioni per cui l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliera per gli operai in genere, mentre i guardiani notturni e diurni, a terra e su chiatta, osservano un orario di 10 ore giornaliera e gli autisti di 9 ore giornaliera. Per il personale impiegatizio l'orario contrattuale è di 42 ore settimanali ».

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori sostengono peraltro che molte delle attività comprese nella tabella approvata con il citato R. D. n. 2657 del 1923 hanno perso nel tempo, e a seguito anche dei mutamenti e dei progressi della tecnica, il carattere della discontinuità, ovvero non richiedono più soltanto un lavoro di semplice attesa o custodia, ond'è che viene ritenuta urgente e necessaria una radicale riforma della vigente disciplina che elimini — attraverso l'accertamento dell'effettiva natura delle prestazioni — le situazioni di grave sperequazione per i lavoratori che oggi debbono lamentarsi.

La C.G.I.L. e la C.I.S.L. di Milano dichiarano, ad esempio, che « nell'industria elettrica — nella quale i discontinui fanno 56-60 ore settimanali — in parte non esistono più le caratteristiche della discon-

tinuità. Lasciando da parte l'autista che porta in giro i dirigenti, si consideri il caso dei guardiani, i guardiadighe, guardiacanali, guardialinee, ecc. Essi dovrebbero limitarsi alla vigilanza, ma poi sorgono dei lavori inerenti ai loro compiti, come la pulizia, piccoli guasti da riparare, ecc. Specie per il guardialinee, teoricamente egli fa servizio di vigilanza sul suo tratto di linea, ma quando succede qualche interruzione o guasto, provvede subito a riparare. Per cui a giudizio dei sindacati si dovrebbe rivedere la legge dei discontinui in quanto i contratti determinano l'accumularsi di tante altre mansioni ».

La commissione interna di un'impresa di carico e scarico merci operante nel porto di Genova così si esprime:

« L'orario normale è di otto ore ma per i discontinui è di dieci ore. I guardiani notturni effettuano, in particolare, dodici ore consecutive. Noi riteniamo però che non si può chiamare discontinuo il lavoro dei guardiani perché questi operai addetti alla vigilanza delle merci giacenti sui piazzali del porto e nei diversi magazzini devono sorvegliare ininterrottamente il settore loro affidato durante le intere dodici ore di servizio, per cui in realtà non fanno un lavoro discontinuo. Interrompere la vigilanza vorrebbe dire, infatti, esporre le merci al pericolo di furti e di danni, dato che le merci stesse si trovano di solito all'aperto ».

Le maggiori rivendicazioni in materia sono state avanzate dalle organizzazioni sindacali dei settori dell'albergo e mensa e del commercio.

I sindacati dei lavoratori degli alberghi e dei pubblici esercizi aderenti alla C.I.S.L. e alla U.I.L. di Milano hanno unanimemente dichiarato:

« Riteniamo necessario rivedere e riformare le leggi sull'orario di lavoro; ormai i lavoratori del nostro settore hanno perso la caratteristica che da anni li classificava "addetti al lavoro discontinuo e di semplice attesa". Essi ormai, con la quasi totale meccanizzazione e modernità di impianti, sono soggetti a prestazioni di lavoro continuo ed a ritmo accelerato; i locali sono affollati ed il pubblico, esigente e dinamico, si trattiene nell'esercizio lo stretto necessario per consumare bevande e cibi; inoltre il lavoratore è soggetto alla preparazione e pulizia degli esercizi, per cui le ore di presenza vengono tutte effettivamente lavorate senza che intervengano pause o interruzioni ».

Il Sindacato provinciale lavoratori del commercio, aderente alla C.G.I.L., di Genova rileva:

« In queste categorie è ancora rivendicata l'applicazione della legge per le 8 ore giornaliere e 48 settimanali. Non è un problema di

osservanza della legge, ma di radicale modifica delle superate norme vigenti.

Si rende necessaria l'abolizione di tutte le deroghe, dei regimi speciali e del cosiddetto lavoro discontinuo previsto dalla legge del 1923, che rende praticamente inapplicabile per la maggioranza dei lavoratori del nostro settore il principio delle 8 ore di lavoro ».

Dai colloqui collegiali avuti con i rappresentanti degli *Esercizi pubblici associati milanesi* (E.P.A.M.) e dell'*Associazione lombarda albergatori* (A.L.A.) si rileva peraltro:

« Il lavoro nel nostro settore è così vario che il lavoratore marcia di pari passo con l'attività del padrone. Ci sono giorni in cui non si fa praticamente nulla, ma vi sono giorni in cui si deve sgobbare. L'utile poi non è indifferente. Quando c'è lavoro non sta bene solo il principale, ma anche il dipendente. Comunque le festività vengono rispettate » (E.P.A.M.).

« Da noi l'orario di lavoro viene effettuato quasi come in famiglia. Nelle piccole pensioni, nei ristoranti, nelle mense praticamente l'orario è continuato ma non per volontà della direzione o del padrone, ma perché il dipendente stesso preferisce rimanere nelle ore d'intervallo presso il locale. Ci sono *mâitres d'hotel* che ci tengono ad essere sempre sulla breccia » (A.L.A.).

Una lavoratrice con mansioni di sorvegliante presso un'*azienda commerciale* di Milano dichiara infine:

« Lavoro per nove ore al giorno e sono considerata addetta a lavoro discontinuo, ma nessuno tiene conto che, invece, non ho mai un minuto libero e che spesso devo entrare al mattino qualche tempo prima dell'orario per essere pronta quando vengono le commesse. La direzione ha riconosciuto in parte questo mio maggiore lavoro e mi corrisponde 1.500 lire al mese oltre lo stipendio ».

40. - L'orario di lavoro delle donne e dei minori.

L'approfondita indagine condotta dalla Commissione parlamentare in merito alla durata della prestazione lavorativa delle donne e dei minori ha posto in luce come queste categorie, un tempo oggetto di gravi forme di sfruttamento, beneficino oggi di una tutela legislativa che risulta adeguata, nel suo complesso, alle loro esigenze fisiopsichiche e trova una discreta osservanza da parte delle aziende.

Sebbene non manchino, come vedremo, infrazioni anche di rilievo, può senz'altro affermarsi che le norme che regolano la materia in

esame in questo delicato settore, sono tra quelle normalmente applicate (1).

La situazione si presenta particolarmente soddisfacente nel settore dei minori, soprattutto per effetto della recente *legge 19 gennaio 1955, n. 25* sulla disciplina dell'apprendistato che ha determinato la riduzione dell'orario di lavoro a 44 ore settimanali (con un massimo di 8 giornaliere) nei confronti di una considerevole aliquota di giovani lavoratori ed ha così avviato a soluzione il problema certamente di maggiore importanza segnalato dalle organizzazioni sindacali, cioè quello di garantire a questa particolare categoria la disponibilità di più ore libere dal lavoro per il completamento della preparazione scolastica e professionale e per lo sviluppo della personalità.

Come risulta da numerose dichiarazioni raccolte dalla Commissione l'orario di lavoro degli apprendisti segue — anche per quanto riguarda eventuali turni avvicendati — quello delle altre maestranze occupate nell'azienda, ma, in relazione al limite tassativo posto dalla *legge* (art. 10), non supera le otto ore giornaliere. In conseguenza, quando l'azienda attua una distribuzione delle ore lavorative su cinque giorni, l'orario settimanale degli apprendisti è, di fatto, ridotto a 40 ore. Negli altri casi, invece, le 44 ore settimanali risultano in genere distribuite come segue: dal lunedì al venerdì, dalle ore 8 alle 12 e dalle 13 alle 17 (ore 8); al sabato, dalle ore 8 alle ore 12 (4 ore).

Al di fuori del rapporto di apprendistato e con riferimento alle donne e ai minori in generale si lamenta invece che l'adozione — sia pure nei limiti stabiliti dalle leggi vigenti — degli stessi orari dei lavoratori adulti di sesso maschile non risponde alle possibilità di resistenza fisica di tali categorie. A questo riguardo vengono citati soprattutto i casi delle lavorazioni per le quali in alcuni periodi dell'anno è ammesso un prolungamento dell'orario normale ovvero quelli in cui il sistema di retribuzione (cottimo) o l'organizzazione dell'attività produttiva (esempio, lavoro cosiddetto a catena) impongono alla lavoratrice o al minore un ritmo di lavoro e, quindi, un dispendio di energie superiore al normale.

La commissione interna di un'*azienda chimica* di Venezia fa presente che « le donne effettuano anche più di otto ore perché sono talmente prese dalla preoccupazione di non riuscire a terminare il lavoro che si trattengono oltre l'orario ».

In tema di durata della prestazione giornaliera va ricordato pe-

(1) In proposito vedere la relazione su « Trattamento e tutela delle lavoratrici » vol. VII, parte IV, delle Relazioni della Commissione, pag. 324 e segg.

raltro come il legislatore abbia tenuto ben presente l'esigenza di assicurare a queste particolari categorie di lavoratori adeguati riposi nel corso della giornata, in considerazione che un'applicazione troppo prolungata e soprattutto ininterrotta è per esse più che mai di nocimento alla integrità fisica e psichica. A tale scopo la *legge 26 aprile 1934, n. 653* ha disposto che l'orario di lavoro dei fanciulli (minori degli anni 15) e delle donne di qualsiasi età non può durare senza interruzione più di sei ore (art. 17) e che deve essere concesso un riposo di almeno un'ora qualora l'orario superi le sei ore ma non le otto e di almeno un'ora e mezza qualora l'orario superi le otto ore. Questi due riposi intermedi possono essere ridotti dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'Ispettorato del lavoro, rispettivamente a mezz'ora e ad un'ora (art. 18).

Orbene, tra le infrazioni più frequenti, in materia di durata del lavoro delle donne e dei fanciulli, figurano proprio quelle concernenti gli anzidetti riposi intermedi, cosicché può dirsi che è rimasto di fatto insoluto un problema al quale poteva ritenersi in astratto che fosse stata data piena soluzione con la citata legge del 1934.

La tendenza delle aziende a disattendere le norme suindicate — rilevata in particolare nel settore delle industrie conserviere, delle aziende di raccolta e confezionamento dei prodotti ortofrutticoli, nelle industrie tessili e in genere in tutte quelle attività legate a cicli stagionali di produzione — se è determinata da esigenze tecniche e produttive, unite, molto spesso, a ragioni di ordine economico, è tuttavia favorita anche dal desiderio delle stesse lavoratrici di ridurre il più possibile il periodo di permanenza sul luogo di lavoro, onde disporre di maggior tempo libero da dedicare alle proprie necessità familiari.

Proprio questo concomitante interesse della lavoratrice, acché la legge non trovi, o trovi solo in parte, applicazione, ha di sovente reso vani gli sforzi costantemente compiuti dagli organi pubblici di vigilanza e dalle organizzazioni sindacali al fine di assicurare ad essa, per questa via, un'effettiva tutela fisica.

Sulla questione, l'*Ispettorato del lavoro* di *Milano* così si esprime:

« Nell'evasione delle norme sui riposi intermedi i lavoratori ed i datori di lavoro sono concordi. Noi ci opponiamo per quanto possibile alle richieste di riduzione dei riposi, ma incontriamo molte difficoltà perché il 90% delle lavoratrici vuole andare a casa al più presto per poter sbrigare le faccende domestiche. Bisogna considerare che l'applicazione continua al lavoro è particolarmente nociva per la donna

e sarebbe bene, quindi, che i sindacati ci aiutassero a persuadere le lavoratrici sulla necessità di interrompere il lavoro».

Ancor più significative sono le dichiarazioni rilasciate da alcune lavoratrici.

Un'operaia di un'*azienda tessile* di *Milano* fa presente:

« I miei telai non si fermano mai per sette ore al giorno. Porto la colazione da casa e mangio sul lavoro, magari mezzo panino per volta alternato a qualche intervento sul telaio. È per volontà della ditta che non abbiamo intervallo, però questo fa piacere anche a molte di noi perché vuol dire molto poter arrivare a casa mezz'ora prima ».

Allo stesso modo si esprime un'operaia tessile di *Napoli*:

« L'orario di lavoro è di otto ore con entrata alle 6, uscita alle 14 e mezz'ora di intervallo dalle 9,30 alle 10 per consumare la colazione. So che ci competerebbe un intervallo di un'ora ma noi stesse preferiamo ridurlo a mezz'ora per non entrare troppo presto al mattino e per non protrarre ancor più la permanenza in fabbrica. Per questo non abbiamo mai sollevato alcuna protesta in merito a tale questione ».

La commissione interna di un'altra *azienda* di *Milano*, dopo aver fatto presente che i lavoratori effettuano due turni di sette ore ciascuno senza alcuna interruzione, riconosce che « le donne preferiscono andare a casa mezz'ora prima piuttosto che avere mezz'ora di intervallo per la colazione. Esse approfittano dei momenti di stasi per mangiare rimanendo davanti alla macchina ».

Sempre a *Milano*, la direzione di un'*azienda industriale*, nella quale l'orario di 48 ore settimanali è ripartito in modo da lasciare libero il pomeriggio del sabato, informa che « non tutte le lavoratrici hanno accettato di sospendere il lavoro per un'ora e mezza come prescritto dalla legge nel caso che l'orario giornaliero superi le otto ore, ed hanno presentato una petizione all'Ispettorato del lavoro per ottenere che l'intervallo sia ridotto ad un'ora così come praticato presso altre aziende ».

La questione riveste per la donna lavoratrice una fondamentale importanza. Basti considerare che in base all'art. 17 della *legge n. 653 del 1934* i riposi intermedi sono di norma esclusi dal computo dell'orario di lavoro effettivo delle donne e dei fanciulli. Ciò significa che nel caso, ad esempio, di un'azienda che abbia adottato una distribuzione dell'orario nella settimana per cui i lavoratori effettuano in alcuni giorni dalle 8 e mezza alle 9 ore di lavoro, la lavoratrice rimane a disposizione dell'imprenditore, con l'aggiunta di 1 ora e mezza di riposo intermedio, per non meno di 10 ore, salvo che le sia richiesta

la prestazione di lavoro straordinario nel qual caso la giornata lavorativa può prolungarsi di altre due ore, pur restando il lavoro effettivo entro il limite massimo di 11 ore, stabilito dalla *legge n. 653* (art. 17).

Il notevole disagio che la norma legislativa crea alla donna, pur nel lodevole intento di assicurare ad essa un'adeguata tutela, ha reso sempre più frequente e generalizzata l'adozione da parte dei contratti collettivi o, in difetto di questi ultimi, da parte delle aziende direttamente, previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, di riposi ridotti nelle misure minime consentite dalla stessa *legge n. 653*: un'ora (anziché un'ora e mezza) in caso di orario superiore a otto ore; mezz'ora (anziché un'ora) in caso di lavoro a turno ovvero di orario non superiore ad otto ore.

Non mancano, peraltro, aziende in cui il riposo intermedio è del tutto negato alla lavoratrice o la sua durata è ulteriormente ridotta, ma si è potuto anche riscontrare che in molte aziende i periodi di riposo — durante i quali la legge fa espresso divieto di chiedere alla donna o al fanciullo, alcuna prestazione — sono ugualmente retribuiti, talvolta anche non in dipendenza di un obbligo in tal senso posto dalla disciplina di categoria, e sono computati nell'orario di lavoro normale.

La direzione di un'*azienda industriale di Savona* informa ad esempio: « Alle donne addette a squadre avvicendate nel lavoro a turni è accordata la mezz'ora di riposo prevista dalle disposizioni di legge e viene ugualmente concessa, per atto di liberalità dell'impresa, la maggiorazione del 4% per disagiato turno, che a norma di contratto sarebbe assorbita dalla predetta mezz'ora di riposo ».

Anche a *Venezia*, la direzione di un'*azienda chimica* precisa che « nel lavoro a turno viene sempre applicato, per le donne, il criterio della mezz'ora di riposo intermedio *retribuito* così come previsto dal contratto collettivo ».

La commissione interna di un'*azienda tessile di Napoli* dichiara: « Il personale femminile che partecipa ai due turni avvicendati giornalieri (6-14 e 14-22) gode di mezz'ora di intervallo, per cui il turno è di 7 ore e mezzo lavorative giornaliere. Le lavoratrici addette al reparto tessitura che lavorano a orario ridotto per 5 ore e mezza al giorno non hanno alcun riposo intermedio perché la legge richiede un'interruzione del lavoro solo dopo sei ore ».

Sempre a *Napoli*, in un altro *stabilimento tessile*, la commissione interna precisa che le donne partecipano soltanto ai due turni giorno-

lieri e godono di mezz'ora di riposo *retribuito* e precisamente entro la quarta ora d'inizio del lavoro. Le donne che lavorano a giornata effettuano l'orario dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17.

Qualche considerazione meritano anche le risultanze dell'indagine relativa al *lavoro notturno delle donne e dei minori*.

Va subito detto che i casi di impiego di tali categorie in attività e lavorazioni notturne non appaiono numericamente rilevanti.

Nel lavoro a turni, ad esempio, si constata che nella stragrande maggioranza delle aziende, tanto le donne, quanto gli apprendisti e i minori in genere, sono adibiti ai turni diurni — quelli cioè normalmente compresi tra le ore 6 e le ore 14 e tra le ore 14 e le ore 22 — con esclusione quindi dal turno notturno dalle 22 alle 6 che coincide appunto con il periodo al quale si riferisce il divieto stabilito dalla *legge del 1934* sulla tutela delle donne e dei fanciulli e dalla *legge del 1955* sulla disciplina dell'apprendistato.

Talvolta però l'organizzazione dei turni può dar luogo ad inconvenienti e ad una parziale inosservanza del divieto del lavoro notturno ora ricordato. È il caso, ad esempio, segnalato dalla commissione interna di una grande *azienda industriale* di *Torino* nella quale il secondo turno termina alle 22, 45 anziché alle 22. In proposito, la stessa commissione interna dichiara che « il problema non è mai stato sollevato presso la direzione aziendale perché, purtroppo, l'occupazione della manodopera femminile è in progressiva diminuzione per molteplici cause. Le stesse lavoratrici chiedono di evitare questioni al riguardo ».

A *Milano*, la direzione di un grande *bar-pasticceria* ha fatto presente che « il servizio è gravoso per il personale femminile, per cui è difficile che una commessa svolga questo lavoro per più di due o tre anni. La sera quando sono addette al secondo turno devono uscire verso mezzanotte, il che non è piacevole per delle ragazze molto giovani. Talvolta procuriamo noi delle autopubbliche per l'accompagnamento a casa delle ragazze ».

Molti casi di lavoro notturno delle donne — spesso regolarmente autorizzato dall'Ispettorato del lavoro — risultano determinati da particolari situazioni produttive o da esigenze dell'organizzazione aziendale.

A *Parma*, nelle industrie conserviere, come informano l'*Associazione industriali* e la *C.I.S.L.*, « il lavoro nei turni notturni viene eseguito con donne, previa autorizzazione dell'Ispettorato, per la neces-

sità di sopperire in qualche modo alla mancanza di manodopera maschile ».

Nel settore tessile, si è constatato invece che nei turni notturni vengono impiegate lavoratrici qualificate, le cosiddette « maestre », allo scopo di insegnare alle inesperte maestranze maschili l'arte del tessere e del filare. In un *cotonificio* di *Bergamo*, l'impiego delle donne a questo fine è addirittura concordato tra la direzione aziendale e la commissione interna, come si rileva dalla dichiarazione rilasciata da quest'ultima.

Alla Commissione parlamentare sono state però denunciate talune situazioni di violazione della legge (1) peraltro non notevoli, soprattutto nei settori tessile e conserviero.

41. - Orari ridotti, sospensioni dal lavoro, intervento della Cassa integrazione guadagni.

Tra i problemi connessi con la durata del lavoro, vi è quello delle riduzioni dell'orario normale e delle sospensioni dal lavoro che il lavoratore può subire per effetto di contrazioni dell'attività produttiva delle aziende, dovute sia a momentanee situazioni di mercato, sia a difficoltà di carattere economico delle imprese, sia a fattori di carattere stagionale.

Il particolare problema, tipico delle attività industriali, è stato da tempo affrontato dall'ordinamento del lavoro mediante l'istituzione, a favore degli operai di tale settore, di un sistema di integrazione dei loro ridotti guadagni nei periodi di crisi delle aziende.

Con tale sistema, in primo luogo si garantisce al lavoratore la conservazione del rapporto di lavoro e, sia pure per un periodo di tempo limitato, la continuità di un minimo di salario; in secondo luogo si offre alle aziende la possibilità di contenere o addirittura di evitare alleggerimenti della manodopera occupata e quindi di mantenere nei propri organici quelle maestranze specializzate e qualificate, la cui dispersione potrebbe in molti casi risultare gravemente pregiudizievole ai fini della stessa ripresa dell'attività produttiva una volta superata la crisi.

Il sistema dell'integrazione salariale, introdotto dal contratto col-

(1) Vedasi in proposito la relazione su « Trattamento e tutela delle lavoratrici » vol. VII, parte IV, delle Relazioni della Commissione pag. 219 e segg.

lettivo 13 giugno 1941, è attualmente disciplinato dal *D.L.L. 9 novembre 1945, n. 788 (Gazz. Uff. 27 dicembre 1945, n. 155)* e dal *D.L.C.P.S. 12 agosto 1947, n. 869 (Gazz. Uff. 13 settembre 1947, n. 210)*, ratificato con modificazioni con *legge 21 maggio 1951, n. 498 (Gazz. Uff. 10 luglio 1951, n. 155)*. Alla sua attuazione provvede, in forma assicurativa, l'apposita « Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria », che costituisce una gestione speciale dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Giova qui ricordare, per una migliore valutazione di quanto emerso nel corso dell'inchiesta, gli aspetti essenziali della disciplina della materia.

Alle disposizioni dei citati decreti sono soggette tutte le imprese industriali relativamente agli operai ed intermedi da esse dipendenti, nonché le cooperative di produzione e lavoro per i soci e i non soci i quali svolgano attività lavorativa simile a quella degli operai delle imprese industriali (art. 1, *D.L.L. n. 788* e art. 5, *D.L.C.P.S. n. 869*).

Dalle stesse norme sono invece escluse, tra le altre, le imprese armatoriali di navigazione, le imprese ferroviarie, tramviarie e di navigazione interna, quelle di spettacoli, quelle boschive e forestali, le cooperative (gruppi, compagnie e carovane) dei facchini e simili, le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate e quelle dello Stato, nonché le imprese artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari (art. 3, *D.L.C.P.S. n. 869*).

Dell'integrazione salariale non beneficiano, inoltre, i lavoratori assunti alle dipendenze di qualsiasi impresa industriale in qualità di apprendisti, per tutta la durata dell'apprendistato (art. 21, *legge 19 gennaio 1955, n. 25 - Gazz. Uff. 14 febbraio 1955, n. 36*).

L'intervento della Cassa integrazione ha luogo in occasione di riduzione temporanea dell'orario di lavoro al di sotto delle 40 ore, qualunque sia la causa che la determini, nonché di sospensione totale e temporanea del lavoro dovuta ad eventi non imputabili al datore di lavoro e agli operai.

Le prestazioni consistono, tanto in caso di riduzione di orario, quanto in quello di sospensione del lavoro, in un'integrazione pari ai 2/3 della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 24 e le 40 ore settimanali (art. 1, *D.L.L., n. 788* e art. 5 *D.L.C.P.S. n. 869*).

La durata dell'integrazione, nel caso di riduzione di orario, è stabilita di volta in volta dalla Commissione provinciale della Cassa tenendo anche conto della prevedibile durata della riduzione, e può

raggiungere e superare il periodo di sei mesi. Nel caso di sospensione totale del lavoro, l'erogazione del trattamento può invece durare al massimo tre mesi (art. 5, n. 1, *D.L.C.P.S. n. 869*).

Dalle numerose dichiarazioni rilasciate alla Commissione, si ha un panorama abbastanza completo delle cause che determinano il ricorso alla Cassa per l'integrazione salariale e possono trarsi indicazioni circa la validità dell'intervento di quest'ultima ai fini ora illustrati.

Di particolare interesse sono al riguardo le notizie fornite dalla direzione di una grande *azienda metalmeccanica* del Nord: « Il nostro giudizio sulla Cassa non può essere che positivo perché in tutti i casi di sospensione in cui ne abbiamo richiesto l'intervento lo abbiamo regolarmente ottenuto. Nel 1954 e nel 1955 presso alcuni stabilimenti vi sono state sospensioni per mancanza di lavoro o per rinnovo degli impianti. Abbiamo lasciato a casa tutti gli operai e abbiamo chiesto e ottenuto l'intervento della Cassa. Inoltre tutti gli anni vi sono casi di operai sospesi per ferie collettive. I lavoratori hanno diritto ad avere 12 giorni di ferie, ma soltanto quelli che abbiano più di un anno di anzianità; quelli che non hanno ancora un anno di anzianità hanno diritto ad avere solo i ratei delle ferie. In questo caso la Cassa d'integrazione riconosce come periodo di sospensione quel periodo in cui i lavoratori stanno a casa per effetto della chiusura generale dello stabilimento; questa è cosa che si ripete tutti gli anni ».

La commissione interna di un'*azienda* in provincia di *Vercelli* informa che « in passato, e precisamente nel triennio 1954-1956 la direzione ha dovuto mettere in Cassa integrazione da 5 a 12 lavoratori perché, per mancanza di lavoro, non si riusciva sempre a occupare tutti a orario pieno. Le ore integrate in tale periodo sono state complessivamente oltre 4.000 ».

La commissione interna di un'*azienda farmaceutica* di *Napoli* informa: « Due anni or sono, per un cambio di lavorazione avemmo una riduzione di orario al di sotto delle 40 ore settimanali e chiedemmo ed ottenemmo l'intervento della Cassa integrazione ».

Nel vasto settore delle attività a carattere stagionale, alle quali pure si estende l'intervento della Cassa di integrazione, sono stati da più parti segnalati gravi inconvenienti a causa del sistema che non sempre assicura al lavoratore il godimento dell'integrazione stessa nei periodi di soste stagionali o ricorrenti.

Per un particolare settore, come quello dell'edilizia, nel quale l'inclemenza dell'inverno determina in molte zone soste prolungate anche per diversi mesi, il trattamento della Cassa viene negato allorché la sospensione dal lavoro sia stata preordinata dall'azienda (in vista proprio delle avversità atmosferiche invernali), ritenendosi in tal caso che non sussista il requisito della involontarietà della sospensione, richiesto dalla vigente disciplina.

Il problema di una migliore funzionalità del sistema di integrazione nei confronti degli operai dell'edilizia si pone però anche per le soste e interruzioni di breve durata — talvolta di qualche ora al giorno — dovute sempre alle avversità atmosferiche, che privano ugualmente il lavoratore di ore e di giornate di retribuzione. In questi casi, la stessa brevità delle sospensioni dal lavoro e le circostanze in cui esse si verificano rendono praticamente inoperante il sistema; tuttavia talune organizzazioni sindacali imputano ad uno scarso interessamento delle imprese il mancato intervento della Cassa.

Dai colloqui avuti con lavoratori edili di diverse città emerge chiaramente la situazione di disagio in cui versa per lunghi mesi dell'anno questa categoria.

Un operaio specializzato di *Roma* fa notare: « D'inverno, quando piove non lavoriamo e nessuno ci rimborsa per il mancato guadagno. A causa del maltempo il numero delle giornate di lavoro subisce in un anno notevoli riduzioni. In un mese si fanno in media 18-20 giornate ma quando capita una stagione molto inclemente, questa media può anche abbassarsi. L'anno scorso, ad esempio, ho lavorato in tutto per sole 200 giornate ».

Un altro operaio di *Roma* osserva: « A volte in una giornata, a causa della pioggia, perdiamo due-tre ore di lavoro e queste ore non ce le pagano ».

E un muratore di *Chieti*: « Perdiamo molte giornate per il tempo cattivo e sebbene nel contratto collettivo sia stabilito che si possono recuperare nella quindicina successiva, di fatto avviene che non le recuperiamo. La nostra situazione economica specialmente in inverno è disastrosa ».

In proposito è tuttavia da ricordare che proprio per ovviare a tale situazione, la disciplina di categoria ha introdotto per gli operai edili, al di fuori e in aggiunta all'eventuale trattamento della Cassa integrazione, un'indennità speciale, sotto forma di maggiorazione della nor-

male retribuzione, destinata a ricompensare forfettariamente il lavoratore per il rischio di periodi di stasi dovuti a cause climatiche e per il danno che gliene deriva.

L'indennità è stabilita in misura percentuale variabile da zona a zona in relazione all'incidenza dei fattori stagionali. Essa si calcola sulla paga base di fatto e sull'indennità di contingenza ed è corrisposta per tutte le ore effettivamente lavorate.

La Cassa integrazione guadagni non ha tra i suoi scopi quello di fronteggiare le crisi industriali di carattere generale e di lunga durata, come si desume appunto dal fatto che la legge richiede sempre, per l'erogazione delle prestazioni, il requisito della temporaneità della sospensione o della riduzione dell'attività.

Ed infatti in occasione della crisi che ha travagliato negli ultimi anni il settore tessile ed ha determinato licenziamenti, sospensioni del lavoro, riduzioni di orari per decine di migliaia di lavoratori in tutto il territorio nazionale, l'intervento della Cassa è risultato del tutto inadeguato a risarcire il lavoratore sia pure di una parte del danno subito per effetto della lunga stasi dell'attività produttiva e ad aiutare aziende nei loro sforzi per conservare la manodopera già occupata.

In proposito è significativa la dichiarazione della direzione di una grande *industria tessile* in provincia di Vicenza:

« Sono circa due anni che chiediamo l'integrazione salariale per una parte delle nostre maestranze, ma da circa un anno è stata sospesa e non è stato più possibile ottenerla. Anche la commissione interna ha inviato un memoriale alla commissione provinciale della Cassa, ma non ha ottenuto nulla. La ragione del diniego è che l'orario di lavoro è ormai stabilizzato sulla misura ridotta per cui, secondo la Cassa, non vi sarebbe più danno per il lavoratore in quanto il rapporto di lavoro è venuto a stabilirsi su queste nuove basi. Tutto ciò è assurdo. Noi subiamo una crisi di mercato gravissima che speriamo di superare ma che per il momento ci impone di sopportare l'onere di 2-3 mila persone esuberanti e ci si viene a dire che l'orario è stabilizzato, che la situazione... di crisi è stabilizzata. Purtroppo è vero che la crisi in questo momento è stabile, ma se la Cassa non interviene in questi casi quando dovrebbe intervenire? ».

A sua volta, la direzione di un'*azienda tessile* di Torino fa presente:

« Le cause delle riduzioni di orario che abbiamo dovuto adottare vanno ricercate nella crisi in cui da tanto tempo si dibatte il settore tes-

sile e l'azienda ha dovuto affrontare ingenti sacrifici per mantenere in forza un numero di operai superiore al suo fabbisogno, ricevendo un aiuto irrisorio dalla Cassa integrazione che ha corrisposto solo per qualche mese il proprio trattamento ai lavoratori ».

È da ricordare peraltro che di fronte al perdurare della crisi nel particolare settore dell'industria cotoniera, lo Stato è intervenuto per adeguare la portata dell'intervento della Cassa integrazione, autorizzando quest'ultima con il *D. L. 27 maggio 1955, n. 430 (Gazz. Uff. 27 maggio 1955, n. 122, Suppl. ord.)*, prorogato con il *D. L. 2 dicembre 1955, n. 1107 (Gazz. Uff. 3 dicembre 1955, n. 279)*, a corrispondere alle maestranze sospese o lavoratori a orario ridotto, per un periodo di quindici mesi, l'integrazione salariale nella misura di 2/3 della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate comprese tra zero e quaranta ore settimanali. È stato inoltre previsto, a favore della stessa categoria, il pagamento degli assegni familiari nella misura intera.

Anche al di fuori di queste particolari situazioni di crisi, l'attività della Cassa non va esente da critiche e lamentele da parte dei lavoratori in considerazione soprattutto delle difficoltà, anche di ordine burocratico, che si manifestano nella concessione dell'integrazione.

La direzione di un'azienda di *Milano* osserva che « quando si è costretti a ridurre l'orario bisogna sempre insistere presso l'I.N.P.S. per ottenere l'intervento della Cassa, cercando di convincerlo che la riduzione di orario è temporanea e che l'attività potrà essere normalizzata entro un breve periodo. Altrimenti non concedono l'integrazione ».

La commissione interna di un'azienda di *Napoli* fa notare:

« La nostra ditta lavora da qualche mese ad orario ridotto; alle maestranze interessate l'integrazione salariale è stata regolarmente corrisposta per i primi due mesi mentre in questi ultimi due è stata concessa solo dopo una serie di rinvii e di contestazioni con i vari Comitati e sottocomitati che fanno vivere i lavoratori in una continua incertezza ».

In un'azienda di *Salerno* un operaio così si esprime: « La Cassa integrazione non ci assiste continuamente. È da un anno che lavoriamo tre giorni alla settimana e l'integrazione ci è stata concessa per i primi sei mesi, poi è stata sospesa. Adesso sembra che la Cassa riprenderà ad assisterci ma noi, comunque, non possiamo andare avanti in questo modo ».

Un'operaia filatrice di un'altra *azienda* di *Salerno* informa a sua volta che « durante la sospensione del lavoro a diversi lavoratori non è stata corrisposta l'integrazione perché non risultavano accreditate a loro favore le marche assicurative nel numero prescritto ».

Malgrado l'integrazione salariale, il danno economico che il lavoratore subisce nei casi di sospensione o di riduzione del lavoro rimane notevole in quanto la prestazione della Cassa — contenuta nel limite del 66% del salario per le ore non lavorate da 24 a 40 settimanali — risulta in effetti molto modesta specialmente quando il lavoratore è posto in sospensione totale (cosiddetta sospensione a zero ore).

La commissione interna di un'*azienda chimica* di *Torino* informa in proposito: « In questo periodo, con la riduzione di orario, gli operai collocati in Cassa integrazione sono stati adibiti alle pulizie con il minimo della paga oraria e questo significa che, tutto compreso, il lavoratore percepisce 15-20 mila lire di meno al mese ».

In un'*azienda* di *Milano*, la commissione interna dichiara che « le operaie lavoranti ad orario ridotto subiscono una perdita di 8-9 mila lire al mese su un salario di 30-35 mila lire percepito lavorando a orario pieno ».

« Nel lavoro a turni — come fa rilevare la C.I.S.L. di *Napoli* — gli operai occupati a orario ridotto perdono l'indennità di lavoro a squadre dell'8% che non viene nemmeno calcolata ai fini dell'integrazione salariale ».

Al danno economico immediato se ne aggiungono talvolta altri non meno gravi sul piano previdenziale, come fa presente un'*Organizzazione sindacale* di *Vicenza*: « durante i periodi di sospensione le aziende non versano i contributi previdenziali e non corrispondono ai lavoratori le quote della gratifica natalizia ».

Anche la commissione interna di un'*azienda tessile* di *Napoli* fa notare: « Appena ottenuto il trattamento di integrazione, l'azienda non ha più versato i contributi assicurativi per la previdenza sociale, sostenendo di non esservi tenuta perché le indennità sono corrisposte dalla Cassa integrazione e non dall'azienda. Inoltre, i lavoratori sospesi sono stati privati dell'assistenza sanitaria, che pure spetterebbe, perché l'azienda si rifiuta di rilasciare loro il cartellino per la mutua ».

Conscie di questo stato di disagio del lavoratore ed allo scopo di evitare che questi sia indotto, specie nei casi di soste del lavoro di lunga durata, ad accettare altre occasioni di lavoro, non poche imprese

corrispondono al personale in sospensione o lavorante a orario ridotto un trattamento complementare di quello della Cassa, ovvero intervengono con altre forme di assistenza.

La direzione di un'*azienda meccanica* di *Milano* informa ad esempio che « quando per necessità tecniche si è reso necessario ridurre l'orario, non solo è stato chiesto e ottenuto il trattamento della Cassa di integrazione, ma è stata corrisposta ai lavoratori a totale carico dell'azienda un'ulteriore integrazione che assicurasse loro un guadagno pari a 40 ore settimanali ».

La direzione di un'*azienda siderurgica* di *Aosta* dichiara: « Nei casi di riduzioni di orario la Società è sempre intervenuta per garantire ai lavoratori colpiti dal provvedimento un salario corrispondente a quello delle 40 ore settimanali ».

A sua volta, la direzione di una grande *azienda metalmeccanica* di *Torino* illustra le varie forme di intervento attuate in occasioni di sospensioni e riduzioni di attività: « Quando tra la fine del 1953 e il principio del 1954 abbiamo avuto una riduzione di orario, abbiamo corrisposto un premio a tutti i dipendenti che avevano avuto l'orario ridotto a 24 ore settimanali. In caso di riduzione, inoltre, l'azienda interviene in genere con anticipazioni in misura tale da garantire al lavoratore un salario pari a 40 ore. Queste anticipazioni vengono talvolta condonate e passate nelle perdite aziendali dei costi. Nel caso invece di sospensione totale dal lavoro, l'azienda assume a proprio carico l'equivalente di 24 ore di salario cosicché è sempre garantito al lavoratore un guadagno pari a 40 ore settimanali. In definitiva vi è in tutti i casi una ulteriore integrazione di carattere aziendale ».

Il sistema delle anticipazioni su future competenze è praticato anche in un'*azienda* di *Napoli* i cui dirigenti dichiarano: « Nel periodo durante il quale la maestranza ha effettuato orari ridotti di 24 e 32 ore settimanali con il trattamento della Cassa integrazione, l'azienda ha anticipato somme pari a ore 2 e 40 minuti per gli orari di 32 ore e di 5 ore e 20 minuti per gli orari di 24 ore in modo da consentire ai lavoratori di percepire un salario settimanale pari a 40 ore. Le quote così anticipate sono state poi trattenute ai lavoratori sui compensi per prestazioni straordinarie nella misura del 20% di tali compensi fino ad estinzione del debito verso l'azienda ».

La commissione interna della stessa *azienda* così si esprime, però, in merito a tali anticipazioni: « La direzione va ancora trattenendo

sul lavoro straordinario compiuto dagli operai una quota del 20% per scomputare l'anticipazione corrisposta in occasione della riduzione di orario, come se la crisi dell'azienda fosse stata determinata dai lavoratori. È l'unico esempio del genere in tutte le aziende industriali napoletane. Fino ad oggi la direzione ha trattenuto sui modesti salari dei lavoratori somme che si aggirano sulle 100 mila lire ciascuno ».

Interessanti elementi di valutazione sono stati raccolti dalla Commissione anche in merito alle modalità e ai criteri con cui vengono attuati dalle aziende i provvedimenti di sospensione e di riduzione di orario.

Per quanto riguarda, in primo luogo, le sospensioni dal lavoro, è stato in qualche caso segnalato che la scelta dei lavoratori da sospendere non viene fatta sempre con criteri obiettivi e con il rispetto delle leggi e degli accordi sindacali vigenti.

La *U.I.L.* di *Bergamo* informa che « molte aziende tessili in occasione della recente crisi hanno posto in sospensione anche numerose lavoratrici gestanti che avrebbero diritto al mantenimento in servizio e quindi alla retribuzione piena fino ad un anno dalla nascita del bambino ».

La commissione interna di un'azienda chimica di *Venezia* lamenta invece che « spesso i lavoratori, senza preavviso, vengono sospesi dal lavoro per uno o più giorni per ragioni organizzative della produzione. In questi casi non interviene nemmeno la Cassa integrazione, cosicché l'operaio, se non dispone di giornate di ferie, viene a perdere totalmente la retribuzione ».

La commissione interna di un'azienda tessile del Sud, ad esempio, così si esprime: « La sospensione di 300 lavoratori nel luglio 1955 è stata attuata dalla direzione senza concordare preventivamente con la commissione interna i criteri di scelta. Noi riteniamo che ciò costituisca una violazione dello spirito dell'accordo interconfederale sui licenziamenti di carattere collettivo ai quali possono assimilarsi le sospensioni collettive. Riteniamo inoltre che il criterio di scelta seguito in tale occasione sia stato discriminatorio.

In effetti sono stati sospesi lavoratori noti per la loro attività sindacale, che sono stati poi sostituiti con lavoratori meno ribelli ».

La direzione della stessa azienda reagisce però a tale rilievo, escludendo « nel modo più tassativo che la scelta sia stata fatta in base ad una discriminazione politica o sindacale. Noi non vogliamo nemmeno

sapere il colore politico dei nostri dipendenti, ma reclamiamo da essi soltanto il buon rendimento e la disciplina. Salvo che per i lavoratori appartenenti a reparti che sono stati interamente chiusi, nell'identificazione di coloro che dovevano essere sospesi nei vari reparti si è tenuto conto di un insieme di elementi, tra i quali il minimo rendimento in senso relativo, nei confronti cioè degli altri lavoratori del reparto, l'età del lavoratore, la situazione economica di ciascuno, il carico familiare e così via ».

Per quanto riguarda poi le riduzioni dell'orario di lavoro, dalle dichiarazioni di numerose commissioni interne si apprende che esse vengono attuate talvolta mediante una riduzione dell'orario giornaliero, ma più spesso occupando i lavoratori per otto ore in alcuni giorni della settimana e sospendendo del tutto l'attività nel resto della settimana.

La commissione interna di un'*azienda tessile di Vercelli* informa addirittura che « la direzione ha assegnato a ciascun lavoratore, in due reparti (filatoio e ritorcitura) 400 fusi invece dei 200 precedenti, dopodiché ha attuato l'orario ridotto per cui si lavora in media 32 ore settimanali e qualche volta anche solo 24 e 16 ore. La maestranza ha tentato di resistere alla decisione padronale di adottare 400 fusi e ha fatto uno sciopero di 40 giorni; poi ha dovuto cedere e accettare il raddoppio del macchinario ». Questa dichiarazione è confermata da molti lavoratori della fabbrica, alcuni dei quali sottolineano la grave decurtazione subita dai loro guadagni, scesi da 36-37 mila lire mensili, percepite ad orario completo prima del provvedimento della direzione, a sole 18-20 mila raggiungibili col nuovo sistema di lavoro e con l'orario ridotto.

In diverse aziende, le commissioni interne e i lavoratori hanno anche lamentato che mentre alcuni reparti vengono posti in sospensione o lavorano ad orario ridotto, altri effettuano addirittura lavoro straordinario.

Anche la *U.I.L. di Vicenza* rileva il contraddittorio fenomeno di lavoratori occupati per soli due-tre giorni alla settimana e di altri che effettuano lavoro straordinario ma osserva che « non è sempre possibile spostare i lavoratori da un reparto all'altro e dall'una all'altra lavorazione. Specialmente nelle industrie tessili, dove la lavorazione è varia, accade spesso che il reparto della filatura lavori a pieno ritmo, mentre quello della tessitura debba rimanere fermo ».

In termini analoghi, il fenomeno viene spiegato anche dai datori di lavoro.

L'*Associazione industriali di Vicenza* dichiara ad esempio: « Nell'industria tessile si lavora dalle 32 alle 40 ore settimanali con una produzione del 50-60% della potenzialità degli impianti. Naturalmente nonostante questo si effettuano ancora ore straordinarie. In momenti di punta stagionale ci sono reparti che devono fare di più dell'orario normale ».

Dalla relazione dell'*Associazione degli industriali di Napoli* si rileva infine:

« Tenendo conto della complessa organizzazione della produzione può benissimo avvenire che per certi reparti vi sia un orario ridotto e, quindi, il ricorso alla Cassa integrazione; mentre per la maggior parte degli altri reparti vi sia orario normale o addirittura, ove necessario, lo straordinario ».

42. - La riduzione dell'orario di lavoro.

Numerose dichiarazioni sono state raccolte dalla Commissione parlamentare sul tema della riduzione dell'orario di lavoro. Dal loro contenuto è possibile rilevare, da una parte, l'esistenza di una diffusa aspirazione alla revisione in senso più favorevole al lavoratore del vigente regime d'orario, ma senza riduzione delle retribuzioni attualmente corrisposte; dall'altra, la mancanza di un adeguato approfondimento del problema da parte delle stesse organizzazioni sindacali e l'esistenza di preoccupate riserve delle categorie imprenditrici, in considerazione dei possibili riflessi negativi che intempestive e non meditate misure di riduzione potrebbero avere sulla competitività dell'industria nazionale sui mercati interno ed internazionale.

Nei colloqui con i lavoratori e con i loro rappresentanti sindacali ed aziendali, l'aspetto su cui è stata in primo luogo richiamata l'attenzione della Commissione è quello della insostenibilità dell'attuale orario di otto ore giornaliero, almeno in quelle industrie in cui la prestazione del lavoro impone al lavoratore un particolare dispendio di energie fisiche.

La commissione interna di una *industria di confezioni di Vercelli* dichiara:

« Normalmente otto ore di lavoro sono sopportabili, però in certi reparti i lavoratori sono costretti a stare in piedi ed a spostarsi con-

tinuamente ed al termine delle otto ore risentono alquanto della fatica fisica ».

Alcuni dipendenti di un'*azienda tessile* di *Vercelli* così si esprimono:

« Noi lavoriamo otto ore al giorno; non è un lavoro eccessivamente faticoso, ma certo alla fine delle otto ore giornaliere il lavoratore è stanco. Se si potesse ridurre l'orario di lavoro a sette ore il benessere fisico del lavoratore ne avrebbe notevole vantaggio ».

Un operaio di un'*azienda industriale* di *Siena* così si esprime:

« Noi desidereremmo che si riducessero gli orari di lavoro perché si eviterebbero tante malattie e credo che anche con una riduzione la produzione non ne risentirebbe perché anche adesso, all'ora del pranzo, tra andare a casa e tornare al lavoro, si perde ugualmente del tempo ».

In quasi tutti i settori produttivi la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario, figura tra le principali rivendicazioni delle organizzazioni sindacali e desta l'interesse sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro.

La commissione interna di una grande *società di navigazione* di *Genova* dichiara:

« La questione che a noi più interessa, per poter avere una vita più normale, è quella della riduzione dell'orario di lavoro. È giusto che un lavoratore dedichi più tempo a sé e alla famiglia. Per questo abbiamo nel nostro programma di segnalare alle organizzazioni sindacali la necessità di promuovere un'azione per la riduzione dell'orario di lavoro ».

Un caso di riduzione dell'orario di lavoro, ferma restando la retribuzione corrisposta per 48 ore settimanali, viene segnalato dalla commissione interna di una grande *azienda industriale* di *Savona*:

« In alcuni reparti si effettuano, da alcuni mesi, cicli continui ad orario ridotto e 42 ore settimanali con pagamento delle normali 48 ore. Questa riduzione di orario a parità di salario viene fatta per prova a seguito di analoga richiesta avanzata dalla commissione interna per tutti i reparti dell'azienda. Siamo intervenuti presso la direzione perché dalla fase sperimentale si passi all'attuazione normale e generalizzata della riduzione di orario. Le nostre proposte sono in corso di discussione e di esame con la direzione aziendale ».

Un dirigente di *azienda* di *Bergamo* così si esprime sul problema: « La mèta che dobbiamo raggiungere in materia di orario di lavoro è quella delle 40 ore settimanali, ma è necessario che ciò avvenga anche negli altri paesi europei, altrimenti l'Italia si troverà a dover sopportare un maggior costo della manodopera rispetto a questi ultimi ».

Infine, la direzione di un'*azienda* di *Pisa* così espone, in una lunga memoria presentata alla Commissione, quelle che sembrano essere le opinioni e le riserve delle categorie imprenditrici in ordine al problema della riduzione dell'orario di lavoro:

« I provvedimenti attuati di recente da qualche grande azienda hanno riportato il problema della riduzione degli orari di lavoro all'attenzione degli ambienti economici, politici e sindacali ed hanno creato intorno ad esso un'ondata di vivo interesse; una apposita commissione di studio è stata costituita presso il Ministero del lavoro, mentre, nel loro campo, le organizzazioni dei lavoratori si sono rese promotrici di varie iniziative.

È peraltro sommamente auspicabile che un problema destinato ad investire i più profondi aspetti della vita economico-sociale del Paese, sia sottoposto a quella obiettiva e serena valutazione che consente un acuto "distinguo" fra regola ed eccezione, fra situazione di specie e condizioni generali.

Determinante è anzitutto il notare che — a differenza di quanto accaduto nel passato — l'obiettivo che si tende a realizzare attraverso la riduzione della settimana lavorativa non è soltanto quello di realizzare una maggiore tutela fisica dell'individuo-lavoratore e di consentire più larga occupazione di manodopera, ma anche di lasciare inalterata la retribuzione del lavoratore.

Così determinati i limiti del problema, occorre anzitutto osservare, per quanto riguarda gli aspetti tecnici di esso, che la settimana lavorativa di 48 ore rappresenta un livello di prestazione del tutto normale sotto il profilo della sopportabilità fisica, avuto anche riguardo al clima della nostra penisola.

Non si deve poi tralasciare di considerare che la sempre crescente automazione va in gran parte eliminando, poiché lo trasforma in opera di assistenza tecnica, quello sforzo fisico che nel passato la produzione industriale richiedeva.

In ultimo, non può essere dimenticato che in Italia non esiste una sufficiente qualificazione dei lavoratori disoccupati e ciò rende-

rebbe problematica la possibilità di inserire nelle imprese elementi nuovi per controbilanciare la diminuzione del numero delle ore lavorative degli occupati cui venisse ridotto l'orario.

Dal punto di vista economico, poi, qualunque riduzione di orari, tanto più se a parità di salario, crea necessariamente i presupposti per un inasprimento del livello dei costi di produzione.

Nella migliore delle ipotesi (in quella cioè nella quale le imprese fossero in grado di procedere a nuove assunzioni per mantenere inalterate le quantità di produzione), detto inasprimento sarebbe connesso con la maggiore spesa necessaria per retribuire i nuovi assunti.

Nell'ipotesi deteriore (la più facile a verificarsi), i costi salirebbero, in quanto le imprese, non essendo in condizioni di effettuare nuove assunzioni, si troverebbero nella necessità di ridurre, in una con le ore lavorative, le quantità di produzione, pur subendo la più elevata incidenza delle spese per il personale e delle spese generali. Ora occorre esaminare se l'economia italiana di oggi sia in grado di sostenere un ulteriore sensibile aggravio dei costi di produzione.

È noto che il nostro Paese soffre a causa di una sovrabbondanza di manodopera cui la scarsità dei capitali non può assicurare piena occupazione, è pure accreditato ormai il fondamento di quella teoria economica secondo la quale reddito nazionale ed occupazione operaia si muovono parallelamente: da noi il reddito è basso, l'occupazione insoddisfacente.

Appare quindi scontato che un ulteriore depauperamento del reddito, quale inevitabilmente sarebbe provocato da un aumento dei costi, si ripercuoterebbe sulle già assai limitate possibilità di occupazione.

Né bisogna dimenticare — anche in vista di un sempre maggiore sviluppo di forme di integrazione economica fra i vari Stati — che non basta produrre, ma occorre vendere all'estero ed in condizioni di concorrenza. In rapporto ai mercati esteri l'Italia è un Paese che ha costi di produzione elevatissimi a causa del livello dei salari, delle tangenti per oneri sociali ed istituti contrattuali e legislativi, della pressione fiscale, dei vari interventi dello Stato nel libero giuoco delle forze economiche.

Ecco perché la riduzione della settimana lavorativa, anche se attuata da alcune aziende che si trovano in particolari condizioni, non può essere per il momento generalizzata, senza porre a repentaglio l'equilibrio dell'economia italiana ».

CAPITOLO IV

IL LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO
E A TURNI AVVICENDATI

Sommario: 43. - *Il lavoro straordinario in generale.* 44. - *Le cause e gli effetti del lavoro straordinario.* 45. - *Il trattamento economico per il lavoro straordinario.* 46. - *La legge 30 ottobre 1955, n. 1079 ed i suoi effetti.* 47. - *Le direttive ministeriali per l'applicazione della legge n. 1079.* 48. - *Il lavoro notturno.* 49. - *Il lavoro festivo.* 50. - *Il lavoro a turni avvicendati.*

43. - Il lavoro straordinario in generale.

Uno degli aspetti del problema della durata del lavoro su cui maggiormente si è soffermata la Commissione nel corso dell'indagine è senza dubbio quello del lavoro straordinario.

È da notare subito che l'inchiesta parlamentare ha coinciso con la fase di prima applicazione della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079* che, modificando per il settore industriale la disciplina stabilita dalla legge fondamentale del 1923, ha notevolmente limitato la facoltà per le aziende di far ricorso al lavoro straordinario, ponendo nuove maggiori garanzie in ordine all'osservanza delle disposizioni legislative in materia.

Questa coincidenza, peraltro, se ha avuto come conseguenza che la Commissione si sia trovata di fronte a situazioni aziendali in buona parte modificate rispetto a quelle su cui inizialmente si intendeva far luce, ha offerto, d'altra parte, la possibilità di utili raffronti tra la situazione anteriore e quella posteriore all'entrata in vigore della *legge n. 1079*, come anche tra il settore industriale e gli altri settori produttivi in cui la legge non opera e, infine, di raccogliere le prime impressioni dei lavoratori, dei dirigenti di azienda, degli organizzatori

sindacali in merito alla nuova disciplina e agli effetti da essa prodotti.

L'esame delle modalità con cui la *legge dell'ottobre 1955* ha trovato applicazione, delle nuove problematiche che ne sono scaturite e dell'atteggiamento delle categorie interessate, soprattutto dei datori di lavoro, nei confronti di essa sarà compiuto nei paragrafi che seguono, mentre qui è d'uopo approfondire il fenomeno del ricorso al lavoro straordinario nei suoi termini generali, avendo riguardo a tutte le attività produttive in cui si manifesta e cercando di porne in evidenza le cause e gli effetti, quali emergono dall'ampia documentazione raccolta.

Da un punto di vista generale, si rileva, in primo luogo, come la protrazione dell'orario normale sia divenuta una pratica molto frequente nella maggior parte delle aziende. Se è vero infatti — come si è già avuto occasione di notare — che tale pratica ha assunto proporzioni particolarmente gravi nelle aziende industriali, tanto da determinare l'intervento del legislatore con la citata *legge n. 1079*, è altrettanto esatto che, salvo poche eccezioni, non v'è settore produttivo in cui non si richieda al lavoratore la prestazione di una o più ore giornaliere di lavoro in aggiunta a quelle normali previste dalla legge e dai contratti collettivi.

In genere, la protrazione del lavoro è contenuta entro un massimo di due ore giornaliere e in questo senso, potrebbe dirsi che il limite, posto dall'art. 5 della *legge del 1923* e confermato dalla disciplina di categoria, è rispettato. La violazione della legge però consiste essenzialmente nella frequenza con cui si fa ricorso al lavoro straordinario e nella continuità che quest'ultimo assume, per cui viene di fatto a perdere quel carattere di eccezionalità che il legislatore gli aveva originariamente conferito.

Basti ricordare, in proposito, le notizie fornite dalla commissione interna di un'*azienda tramviaria di Napoli*, dalle quali risulta che « il personale effettua 2-3 ore di lavoro straordinario al giorno, per cui in media ogni agente del servizio movimento compie almeno cento ore mensili oltre l'orario normale ».

Significativa, al riguardo, è anche la dichiarazione della commissione interna di una grande *azienda cantieristica del Sud*: « Lo straordinario è cosa comunissima nella nostra azienda: su 2.600 operai soltanto 300 non effettuano lavoro straordinario. Questo non è più straordinario, perché comincia all'inizio dell'anno e viene costantemente effettuato, per cui non ha nessun carattere eccezionale. Si può

dire che è divenuto una "tradizione" nel nostro stabilimento; in alcuni reparti si fa anche se non ve n'è necessità e, anche quando abbiamo attraversato periodi di intensa crisi produttiva, con intervento della Cassa integrazione guadagni, si è continuato a prestare lavoro straordinario ».

Questo accenno alla prestazione di lavoro straordinario in periodi di riduzione della produzione e dell'orario di lavoro, merita di essere sottolineato perché indicativo della tendenza, almeno di talune imprese, a risolvere problemi di ordine economico facendo leva sul fattore lavoro, ond'è che mentre una parte dei lavoratori viene posta sotto Cassa integrazione o sospesa dal lavoro o addirittura licenziata, alla rimanente maestranza vengono richiesti l'intensificazione dei ritmi di lavoro e il prolungamento della giornata lavorativa.

In alcuni casi si è potuto rilevare come il numero delle ore straordinarie superi anche il limite giornaliero imposto dalla legge e dai contratti; tuttavia si tratta, nel complesso, di situazioni non molto diffuse, determinate in genere da particolari esigenze produttive — come quelle di carattere stagionale — delle aziende. La *C.I.S.L.* di *Sondrio* fa presente, ad esempio, che « in alcuni cantieri edili della provincia, nel periodo estivo, si effettuano 12 e più ore di lavoro al giorno, superando così il già elevato limite di 10 ore concesso dalla legge per consentire una più intensa attività nella buona stagione ».

Nel settore bancario il fenomeno del ricorso al lavoro straordinario si manifesta in forme del tutto particolari. Mentre presso le sedi centrali degli istituti e delle aziende di credito il prolungamento dell'orario è contenuto nei limiti formali e sostanziali voluti dal legislatore e, comunque, non assume proporzioni di rilievo, nelle filiali e nelle agenzie si verifica in misura massiccia a causa di talune circostanze che saranno approfondite più innanzi.

Sebbene in generale debba dirsi che questa situazione di inosservanza delle norme che regolano la materia sia un po' caratteristica di tutti i settori produttivi ed estesa alla grande maggioranza delle aziende, non mancano i casi, rilevati anche nel corso dell'inchiesta, in cui il ricorso al lavoro straordinario si presenta in termini abbastanza normali.

In proporzione, il rispetto della disciplina sul lavoro straordinario risulta maggiore presso le grandi aziende e di gran lunga minore in quelle medie e piccole. L'elusione della legge da parte di queste ultime è determinata soprattutto da ragioni di carattere economico, ma è in un certo senso resa possibile dalla difficoltà in cui si trovano

gli organi pubblici di controllo e le stesse organizzazioni sindacali di esercitare un'efficiente ed estesa vigilanza su tutte le aziende minori.

In alcuni settori poi — come ad esempio quello delle imprese di assicurazione — il ricorso al lavoro straordinario è sistematicamente evitato, salvo in qualche eccezionale periodo di punta. Al riguardo le organizzazioni sindacali dei lavoratori delle maggiori città, da *Milano*, a *Roma*, a *Napoli*, sono concordi nel far presente — e, talvolta, nel lamentare — il rigore con cui le direzioni aziendali negano agli uffici l'autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario, anche quando le richieste sono giustificate da esigenze obiettive. Non a torto, peraltro, questo atteggiamento delle aziende non è sempre condiviso dai lavoratori, in quanto se in apparenza esso può risultare rispettoso delle leggi in materia, in pratica diviene motivo di disagio per gli stessi lavoratori, costretti a svolgere, nell'ambito dell'orario normale, una quantità di lavoro che richiederebbe un tempo maggiore.

Va notato, infine, come il lavoro straordinario si presenti in maniera del tutto eccezionale nelle lavorazioni a ciclo continuo, nelle quali il sistema dei turni avvicendati impedisce, almeno in generale, di trattenerne il lavoratore del turno uscente al proprio posto di lavoro. Una situazione del genere è stata riscontrata, ad esempio, in molte aziende minerarie nelle quali si attuano turni avvicendati: come osserva la commissione interna di una *miniera* di *Grosseto*, in queste aziende « il ricorso allo straordinario può rendersi necessario solo per lavori di manutenzione ai pozzi di estrazione o per altri motivi eccezionali ».

44. - Le cause e gli effetti del lavoro straordinario.

A determinare il ricorso da parte delle aziende al lavoro straordinario concorrono molteplici fattori, taluni comuni alla generalità dei settori produttivi, altri peculiari a questa o quella attività. Nella varietà delle situazioni poste in evidenza dall'inchiesta parlamentare è tuttavia possibile operare una netta distinzione fra le ragioni di carattere tecnico-produttivo e quelle di carattere meramente economico.

Le prime, che rispondono ad esigenze obiettive dell'azienda e dell'attività produttiva, devono essere ritenute — e lo sono da parte delle stesse organizzazioni sindacali dei lavoratori — atte a giustificare la protrazione dell'orario normale di lavoro.

Trattasi, del resto, di quelle ragioni di carattere eccezionale e temporaneo che lo stesso legislatore riconosce valide e proprio in

relazione alle quali ha dettato la vigente disciplina del lavoro straordinario.

La manutenzione e la riparazione degli impianti e delle macchine costituisce senza dubbio il motivo più valido e frequente di ricorso al lavoro straordinario. Ed infatti la stessa *legge* del 1923 — riconoscendo la necessità che le operazioni intese ad assicurare la piena utilizzazione degli impianti siano possibilmente compiute nelle ore d'inattività dello stabilimento — consente che l'orario di lavoro del personale preposto a tali operazioni sia prolungato oltre il limite normale, senza la preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (art. 6, *R.D.L.* n. 692).

Nel lavoro a turni avvicendati, il lavoratore viene trattenuto in servizio anche dopo la fine del proprio turno in attesa del lavoratore del turno successivo, ovvero, nel caso di assenza di questi, fin quando il datore di lavoro non abbia provveduto alla sostituzione con altro lavoratore della squadra di riserva.

Per le categorie impiegate, le occasioni per svolgere lavoro straordinario sono date, in via normale, dalla preparazione delle paghe alla scadenza prescritta, dagli inventari di fine esercizio, dalla chiusura dei bilanci e da altre ragioni consimili, tutte considerate pienamente legittime.

Accanto a queste cause di carattere tecnico-organizzativo ve ne sono altre più strettamente attinenti alla produzione o alla natura dell'attività e del servizio svolti dall'azienda.

In proposito è opportuno tener presenti alcune interessanti dichiarazioni rilasciate alla Commissione da rappresentanti di organizzazioni industriali e da dirigenti di azienda.

Al pari di molte altre aziende in analoghe condizioni, la direzione di un'azienda *metalmeccanica* di Milano fa presente che « l'esecuzione di lavoro straordinario, autorizzato dall'Ispettorato del lavoro, è dovuta all'esigenza di far fronte agli impegni assunti specialmente con ditte straniere, con termini di consegna ristretti che, per evidenti ragioni, è assolutamente necessario rispettare. D'altra parte, le particolarità delle lavorazioni dell'azienda richiedono personale specializzato e, poiché la produzione non è di serie, ma basata esclusivamente su ordini specifici, quando si presentano imprevisti periodi di maggiore necessità di manodopera specializzata, difficilmente reperibile, non vi è altra possibilità che il ricorso al lavoro straordinario ».

In effetti la difficoltà di reperire manodopera specializzata costituisce una delle ragioni più diffuse del ricorso al lavoro straordinario.

Un'azienda meccanica di *Pisa*, ad esempio, ha dichiarato che il numero degli specializzati (nella specie, tappezzieri) è esattamente la metà del suo fabbisogno normale e che la difficoltà di colmare i vuoti con nuove assunzioni costringe a mantenere in servizio molti lavoratori oltre i limiti di età.

Sempre a *Milano*, l'Associazione delle imprese elettriche lombarde, trentine ed emiliane (A.I.E.L.T.E.) dichiara che « le aziende ricorrono al lavoro straordinario soltanto in caso di stretta necessità in relazione alle esigenze del pubblico servizio esercito ».

L'Unione industriali di *Genova* così si esprime con riguardo all'industria delle riparazioni navali: « L'attività di queste aziende è sempre direttamente subordinata alle particolari ed inderogabili esigenze delle navi in corso di navigazione e i lavori di riparazione, di manutenzione, di trasformazione dell'apparato motore e così via si eseguono in occasione delle brevi soste che le navi da carico e di linea effettuano nel porto. All'esigenza di accelerare al massimo l'esecuzione di tali lavori si fa fronte nei limiti del possibile con l'assunzione di nuovo personale, ma bisogna tener presente che si tratta di lavori di difficile e speciale esecuzione, i quali esigono maestranze non soltanto in possesso di lunga pratica del mestiere, ma anche idonee a quel caratteristico genere di attività. L'effettuazione di lavoro straordinario diviene quindi una normale esigenza, tanto più ove si consideri che a bordo delle navi i limiti di spazio non consentono un maggiore impiego di manodopera.

Non è d'altra parte possibile far ruotare in turni il personale perché la particolare natura del lavoro impone che ogni fase di esso sia iniziata e portata a termine dallo stesso lavoratore o dalla stessa squadra ».

I dirigenti e i rappresentanti sindacali di *imprese di sbarco e imbarco* operanti nel porto di *Genova* osservano a loro volta: « L'orario di lavoro nelle aziende è strettamente connesso con l'andamento del traffico portuale che richiede l'impiego improvviso di manodopera anche fuori orario. In questo modo è impossibile evitare il ricorso al lavoro straordinario perché quando, ad esempio, alla sera il lavoro portuale richiede di prolungare il servizio, è praticamente impossibile reperire altri lavoratori ».

A *Roma*, infine, i dirigenti di un grande stabilimento cinematografico dichiarano: « Le prestazioni di lavoro straordinario avvengono sempre in modo imprevedibile, dato il particolare carattere del lavoro nell'industria cinematografica. La lavorazione di un film deve seguire

il ruolino di marcia della *troupe*, la quale, alle volte, è costretta a modificare improvvisamente il suo piano di lavoro anche per ragioni di modesta entità, che però costringono le maestranze a compiere ore di lavoro straordinario del tutto imprevisto. Non si può neppure controllare se sono ore di lavoro pieno, perché tutta l'attività della cinematografia si svolge in maniera particolare ».

Accanto a tali esigenze tecnico-produttive, si pone però, quale causa senza dubbio prevalente del ricorso al lavoro straordinario, l'interesse economico dell'impresa di evitare, nei periodi di più intensa attività produttiva, l'assunzione di nuovi lavoratori. Questo atteggiamento di molti imprenditori è determinato, in particolare, dalla pesantezza degli oneri sociali e previdenziali connessi ad ogni nuova assunzione, ma anche da una certa tendenza a contenere le dimensioni dell'azienda, per quanto riguarda sia il capitale fisso investito sia la manodopera occupata, entro limiti che consentano in ogni momento un pronto adeguamento ad eventuali contrazioni della domanda del bene prodotto da parte del mercato.

Si tratta, invero, di una questione di notevole complessità che trae origine da cause profonde, in parte indipendenti dalla volontà degli imprenditori, da ricercare nella struttura stessa del nostro sistema economico e nell'insufficiente sviluppo di alcuni settori di esso.

Questo aspetto del problema è chiaramente lumeggiato dalla dichiarazione di un dirigente di un'*azienda di confezioni* in provincia di *Torino*: « Il ricorso allo straordinario è dovuto all'incidenza stagionale della produzione. Questa incidenza si verifica purtroppo tutti gli anni. Non è possibile fare diversamente perché rischieremmo di lavorare per il magazzino, ciò che noi intenzionalmente non facciamo. Occorrerebbe che ci fosse più coraggio anche da parte del grossista e dei dettaglianti, i quali invece aspettano sempre l'ultimo momento per fare le loro ordinazioni, cosicché noi dobbiamo fronteggiare le richieste in un tempo molto ristretto ».

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le commissioni interne sono unanimi nel sottolineare, dal canto loro, il deliberato intento delle aziende di conseguire il massimo risultato produttivo avvalendosi di un numero di lavoratori inferiore alle reali necessità.

La dichiarazione più significativa è quella di alcuni ufficiali e del commissario governativo di una *motonave* visitata dalla Commissione nel porto di *Napoli*: « La scarsità del personale impone la necessità di sottoporre l'equipaggio ad una notevole quantità di lavoro straor-

dinario che, per quanto arrotondi le retribuzioni del personale imbarcato, offre all'armatore un eccessivo margine di guadagno perché l'eventuale corresponsione degli emolumenti ad altro personale imbarcato lo sottoporrebbe ad una spesa enormemente superiore all'importo dello straordinario. Di qui la convenienza da parte dell'armatore di ridurre il più possibile il personale imbarcato, sottoponendo lo stesso al massimo del lavoro straordinario ».

Per ottenere la prestazione di lavoro straordinario, da parte delle aziende o, almeno, di taluni dirigenti non si esita ad esercitare pressioni sui lavoratori, giungendo in caso di rifiuto, fino all'irrogazione di sanzioni disciplinari e alla minaccia del licenziamento.

Dichiarazioni in questo senso sono state fatte anche dai lavoratori di numerose aziende industriali.

A *Torino*, un operaio così si esprime: « Sono preoccupato perché il capo-reparto continua ad insistere affinché faccia il turno di undici ore, invece delle otto normali e poiché mi oppongo, date le mie condizioni di salute, minaccia di farmi licenziare ».

Un aggiustatore meccanico e un disegnatore di un *cantiere navale* in provincia di *Genova* lamentano che i loro superiori facciano pressioni « affinché nessuno si astenga dalle prestazioni straordinarie, benché di queste non sempre vi sia assoluta necessità ».

Un impiegato di un'*azienda* di *Milano* dichiara: « Non sono in buoni rapporti con il mio capufficio a causa del lavoro straordinario. Mi ha rimproverato più volte perché non mi trattengo in ufficio al termine dell'orario normale. Purtroppo chi fa ore straordinarie avanza in carriera e chi non le fa è considerato un cattivo impiegato anche se svolge benissimo il proprio lavoro nei limiti dell'orario normale ».

Sulla base di queste dichiarazioni non può negarsi che in taluni casi i datori di lavoro abusino dei poteri ad essi attribuiti dalla legge e dai contratti collettivi per la direzione e l'organizzazione dell'attività lavorativa dei propri subordinati. È vero, infatti, che la disciplina di categoria stabilisce che il lavoratore non può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario, ma essa muove evidentemente dal presupposto che tale lavoro abbia e mantenga le caratteristiche di eccezionalità e discontinuità volute dal legislatore per l'ammissibilità di esso. In altri termini, deve ritenersi che quando l'azienda ricorra al lavoro straordinario al di là dei limiti consentiti dalla legge, il lavoratore venga ad essere svincolato dall'obbligo di prestarlo, onde il-

gittima diviene l'adozione nei suoi confronti di sanzioni disciplinari o, peggio ancora, di provvedimenti di licenziamento per mancanze.

D'altra parte, va anche considerato che l'atteggiamento della grande maggioranza dei lavoratori non è affatto sfavorevole al prolungamento dell'orario di lavoro, il che può spiegare la reazione dei datori di lavoro nei confronti dei pochi che vi si oppongono e che finiscono per essere, dal punto di vista dell'azienda, un fattore di turbamento in un'attività produttiva caratterizzata dal costante svolgimento di lavoro straordinario.

È appena il caso di osservare, peraltro, che questo atteggiamento dei lavoratori è determinato esclusivamente da ragioni di ordine economico, vale a dire dalla necessità di integrare la retribuzione normale, ritenuta, in genere, inadeguata, al soddisfacimento dei bisogni medi di vita del lavoratore e della sua famiglia.

Su questo aspetto del problema sono state raccolte molte e significative dichiarazioni degne della più attenta considerazione in quanto da esse risulta evidente come molti lavoratori si assoggettino con vivo disagio al prolungamento dell'orario normale, a ciò spinti soltanto da esigenze umane e familiari che escludono la possibilità di una libera scelta.

A *Milano* un'operaia di un'azienda meccanica così si esprime: « Sono costretta a fare lavoro straordinario e quando non me lo fanno fare ne ho un grande dispiacere perché la mia paga non è sufficiente per vivere ».

E un impiegato dipendente della stessa ditta: « Quando si deve pagare un affitto per la casa che è pari quasi alla metà dello stipendio, il lavoratore deve essere per forza desideroso di fare lavoro straordinario ».

A *Genova*, i lavoratori di un'azienda metalmeccanica portuale hanno concordemente lamentato « un eccessivo carico di lavoro straordinario che influisce talvolta in modo preoccupante sulle condizioni di salute », affermando però al tempo stesso che « non è possibile rinunciare data la necessità di arrotondare il salario normale ».

Negli stessi termini si sono espressi molti lavoratori dell'industria in numerose altre città.

A *Roma*, un operaio specializzato di un'azienda meccanica ha detto: « Noialtri quando la sera torniamo a casa siamo troppo stanchi per poterci dedicare ai figli e alla famiglia e possiamo solo andare a

dormire, ma dobbiamo ringraziare Dio che ci fanno fare lavoro straordinario ! ».

A *Napoli*, diversi operai di uno dei maggiori *complessi cantieristici cittadini* hanno espresso vivo disappunto per il fatto che « l'azienda dà commesse di lavoro ad altre ditte, per cui i lavoratori vengono privati della possibilità di fare lavoro straordinario, con la conseguenza che le paghe sono insufficienti per portare avanti la famiglia ».

Situazioni siffatte non sono caratteristiche soltanto dell'industria, ma si riscontrano anche in altri settori.

La commissione interna di un *istituto di credito* di *Milano* dichiara ad esempio: « Per molti colleghi lo straordinario è necessario perché consente di arrotondare lo stipendio che è insufficiente »; mentre un impiegato di una *Banca* di *Napoli* fa notare che « le ore straordinarie sono diventate ordinarie perché il lavoratore fa affidamento su di esse e il compenso relativo finisce per essere parte integrante dello stipendio ».

La situazione ora descritta, nella quale la possibilità di compiere lavoro straordinario costituisce, in un certo senso, una condizione privilegiata per il lavoratore, dimostra chiaramente sino a qual punto talune aziende si discostino dai principi e dai criteri che ispirano l'intera disciplina legislativa e contrattuale dell'orario di lavoro.

I riflessi di un tale stato di cose si manifestano, prima ancora che sul piano dell'interesse generale della collettività, nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratori nell'azienda, perché è evidente che l'occasione di maggiori guadagni offerta mediante il lavoro straordinario può fare di quest'ultimo uno strumento di paternalistica concessione, di discriminazione tra gli stessi lavoratori e, talvolta, anche di pressione e di rappresaglia sul piano sindacale o addirittura politico.

Gli elementi di valutazione acquisiti dalla Commissione parlamentare confermano, del resto, tale affermazione.

La commissione interna di una grande *azienda meccanica* di *Milano* rileva, ad esempio, che « il lavoro straordinario viene fatto normalmente per molti mesi dell'anno, ma viene sospeso senza alcuna giustificazione valida se i lavoratori effettuano uno sciopero. In effetti, lo straordinario viene usato come un ricatto quando l'operaio ritiene di dover difendere o affermare i propri diritti ».

Più semplicemente, un operaio tornitore di un'altra *azienda milanese* dichiara: « Quando scioperiamo *ci puniscono*, non ci fanno fare più ore straordinarie ».

In un'*azienda industriale* di Venezia, la commissione interna fa notare, invece, che « lo straordinario è distribuito secondo le simpatie del capo reparto per cui c'è l'operaio che riesce a lavorare molte ore più del normale e c'è quello che non è ben visto per il suo carattere, per il suo modo di pensare, al quale non viene richiesta nemmeno un'ora di straordinario ».

Alcuni lavoratori di un'*azienda municipalizzata* del Sud così si esprimono: « Lo straordinario non viene distribuito con criteri di equità, ma viene ordinato dai dirigenti solo ai loro preferiti e questo non è giusto perché siamo tutti padri di famiglia e abbiamo le stesse necessità ».

In un *complesso cantieristico* del Sud un lavoratore, su espressa domanda di un membro della Commissione parlamentare, dichiara che « talvolta si fanno discriminazioni di carattere politico nell'assegnazione del lavoro straordinario, soprattutto per certi lavori nei quali vengono impiegati operai che godono di particolare fiducia presso la direzione ».

Se tali sono gli effetti che un ricorso indiscriminato al lavoro straordinario ha all'interno delle aziende, ben più gravi risultano quelli che possono prodursi, e infatti si sono prodotti, sul piano dell'interesse generale della collettività e sotto il profilo sociale ed economico.

Il prolungamento dell'orario di lavoro, quando assume le rilevate caratteristiche di continuità, sovverte in primo luogo le finalità che la vigente legislazione intende perseguire nel campo della tutela fisica e morale del lavoratore. Numerosi sono infatti coloro — non solo tra gli operai ma anche tra gli impiegati di alcuni settori, come quello bancario — che hanno segnalato l'insostenibilità degli orari di lavoro loro imposti e le condizioni di stanchezza in cui si trovano al termine della giornata lavorativa.

Le conseguenze, sul piano sanitario, di questo assoggettamento del lavoratore ad uno sforzo fisico quotidiano, superiore a quello che il legislatore ha giudicato sostenibile, alla luce evidentemente delle indicazioni della scienza medica, si manifestano attraverso il rilevante numero di lavoratori che in molte aziende risulta assente per malattia.

Altrettanto gravi sono gli effetti che, sempre dal punto di vista dell'integrità fisica del lavoratore, si producono nel campo degli infortuni sul lavoro. Anche sotto questo profilo la Commissione ha potuto raccogliere una vasta serie di testimonianze dirette, le quali, del resto, non fanno che confermare quanto da tempo è stato posto in chiara evidenza dagli studiosi della materia circa il rapporto fra

fatica ed infortunio e circa l'influenza che hanno sulla frequenza degli infortuni lo sforzo fisico, il ritmo di lavoro, la durata degli orari e dei riposi.

Le conseguenze di maggior rilievo si determinano tuttavia nei riguardi del livello di occupazione dei lavoratori, essendo fuori discussione che il lavoro svolto durante le ore straordinarie consentirebbe, in generale, l'impiego in ciascuna azienda di un'ulteriore aliquota di manodopera.

La commissione interna di un'*azienda industriale di Napoli* dichiara: « L'effettuazione di lavoro straordinario è particolarmente dannosa, non solo perché incide sulla salute e sulla resistenza fisica dei lavoratori ed è una delle cause dei numerosissimi infortuni sul lavoro, ma anche per il fatto che impedisce almeno ad una parte delle migliaia e migliaia di disoccupati della nostra provincia di trovare un impiego, come sarebbe invece possibile ove si rispettasse l'orario di lavoro sancito dalla legge, secondo il principio proclamato dalla *Costituzione* ».

A questa complessa situazione ha inteso porre rimedio il legislatore, dettando per il settore industriale, nel quale essa appariva più grave, una nuova e più rigorosa disciplina della materia, come vedremo nei paragrafi che seguono, dopo esserci soffermati ad esaminare le risultanze dell'indagine in ordine al trattamento economico connesso alla prestazione di lavoro straordinario.

45. - Il trattamento economico per il lavoro straordinario.

Come già si è visto, la *legge n. 692 del 1923* stabilisce che le ore di lavoro straordinario debbono essere retribuite con una maggiorazione della paga normale non inferiore al 10%. A loro volta i contratti collettivi hanno migliorato in molti casi tale trattamento, stabilendo percentuali di maggiorazione che, come nel caso delle industrie metalmeccaniche, raggiungono anche la misura del 25%. La disciplina di categoria ha inoltre operato una distinzione tra il lavoro straordinario prestato nelle ore diurne dei giorni feriali e quello prestato in ore notturne, e in ore diurne o notturne di giorni festivi. Le percentuali di maggiorazione per queste tre ultime ipotesi possono raggiungere, rispettivamente, misure del 50, 65 e 80%, ma si aggirano, in genere, intorno al 40, 45 e 55%.

Dalle dichiarazioni rilasciate dalle organizzazioni sindacali, da dirigenti di azienda e da singoli lavoratori si rileva come da parte di

molte aziende venga frequentemente violata la surrichiamata disciplina legislativa e contrattuale della materia, sia attraverso il puro e semplice diniego di qualsiasi maggiorazione retributiva per le ore di lavoro straordinario, sia attraverso il ricorso a forme di forfettizzazione del giusto compenso spettante al lavoratore per l'opera prestata oltre l'orario normale.

Il fenomeno della mancata remunerazione del lavoro straordinario si presenta con maggiore intensità nelle piccole e nelle medie aziende, le quali tendono a conseguire, mediante l'aumento delle ore di lavoro e l'elusione dei relativi oneri economici, quella competitività dei costi di produzione che sarebbe loro preclusa, per la relativa modestia del capitale investito e della produzione, qualora applicassero nella sua interezza la disciplina di tutela del lavoratore.

Nei complessi aziendali di maggiori dimensioni, invece, il fenomeno si presenta in forme molto meno gravi anche per l'adozione di sistemi di controllo dell'entrata e dell'uscita del lavoratore dalla fabbrica (orologi, cartellini, marcatempo), sebbene siano proprio queste aziende che manifestano la tendenza a retribuire il lavoro straordinario con modalità che consentono l'elusione dei conseguenti oneri previdenziali e sociali.

Vari casi di vera e propria evasione dell'obbligo retributivo sono stati riscontrati nel settore dell'industria edilizia e in alcune aziende dell'industria estrattiva.

Per il settore delle attività estrattive — nel quale peraltro le infrazioni alla disciplina del lavoro straordinario, come già rilevato, non si presentano molto diffuse — inadempienze per l'aspetto retributivo sono denunciate dai lavoratori di alcune *miniere* in provincia di *Agrigento*, e da quelli delle *Saline* in provincia di *Foggia*.

Anche nel settore bancario vengono segnalate frequenti evasioni, specialmente nelle piccole e medie aziende e nelle dipendenze foranee dove le commissioni interne o non esistono o non hanno la possibilità di svolgere un'efficace azione di vigilanza.

Una particolare situazione si registra nel settore dell'Amministrazione statale, delle aziende di stato e degli Enti locali, dove talvolta gli stanziamenti di bilancio per la remunerazione delle ore straordinarie sono insufficienti rispetto all'ammontare dei compensi dovuti a questo titolo al personale. In relazione a tali ristrettezze finanziarie le

Amministrazioni stabiliscono un massimo di ore straordinarie mensili retribuibili, oppure assegnano all'ufficio o organo dipendente una determinata somma mensile da distribuire tra i lavoratori che hanno effettuato straordinario secondo criteri rimessi il più delle volte alla discrezione dei capi degli uffici.

Soluzioni del genere non possono ovviamente essere sceve da inconvenienti, come si rileva da alcune dichiarazioni raccolte a Roma e a Napoli.

La commissione interna del *Deposito locomotive* di *Roma-San Lorenzo* così si esprime in proposito: « Le ore di lavoro straordinario sono molto limitate in quanto l'Amministrazione stabilisce una certa somma da rapportarsi ad un certo numero di ore che poi debbono essere ripartite tra impiegati, tecnici ed operai. A questi ultimi viene assegnato un numero di ore (10 al mese) sempre inferiore a quello delle ore effettivamente richieste dall'Amministrazione in virtù della facoltà concessale dal regolamento, mentre agli impiegati — che fanno sei ore normali di servizio — le due ore di straordinario prestate al pomeriggio sono integralmente retribuite ».

Anche la commissione interna del *Deposito smistamento* di *Napoli* fa presente che « la retribuzione non corrisponde mai al lavoro straordinario effettivamente compiuto, dato che anche la ripartizione delle somme disponibili per il pagamento dello straordinario viene fatta dal capo deposito tenendo conto più del grado che del numero di ore prestate dal lavoratore ».

Dal colloquio con esponenti della *Giunta* e dell'*Amministrazione comunale* di *Napoli* si rileva infine che « il lavoro straordinario del personale dipendente viene regolarmente retribuito entro il limite, imposto dalla legge, di 60 ore mensili al di là del quale non vi è alcuna possibilità per l'Amministrazione di compensare il lavoratore che pur abbia prestato la propria opera ».

Inadempienze all'obbligo di retribuire la prestazione di ore di lavoro straordinario si verificano con frequenza nel settore delle aziende commerciali, dove una certa discrasia tra orari di lavoro e orari di apertura e chiusura dei negozi e la stessa necessità di « servire » i clienti presenti all'atto della chiusura, comportano spesso — come si è già rilevato — protrazioni di orario oscillanti, giornalmente, da un quarto d'ora a un'ora.

Queste prestazioni molto raramente, come documentano le dichiarazioni di lavoratori e di datori di lavoro della categoria, vengono retribuite. Mentre, infatti, nei grandi magazzini, il lavoro straordinario deve essere *preventivamente* autorizzato dalla direzione — ciò che è in pratica impossibile per la difficoltà di provvedervi di fronte ad esigenze improvvise — nelle aziende minori, basate sul lavoro del titolare dell'impresa e di uno o più lavoratori subordinati, la natura stessa dei rapporti che vengono a crearsi tra le parti finisce per escludere ogni compenso per il tempo di permanenza nel negozio oltre l'orario normale.

Naturalmente, trattandosi di un problema di non facile soluzione per la natura stessa dell'attività svolta ed anche a prescindere dal deliberato intento del datore di lavoro di defraudare il lavoratore delle sue spettanze, molte aziende hanno adottato, sia unilateralmente, sia a seguito di accordi sindacali, taluni accorgimenti che, se non sempre escludono un certo danno per il lavoratore, possono tuttavia contenerlo entro limiti ragionevoli.

In un'importante *azienda commerciale* di Roma, ad esempio, « agli impiegati addetti alle vendite e soggetti a rimanere in negozio quando vi siano clienti al momento della chiusura, viene corrisposto un *forfait* per lavoro straordinario pari a mezz'ora al giorno ».

A Milano, la direzione di un grande *magazzino* « corrisponde il compenso per lavoro straordinario solo se la prestazione supplementare supera la mezz'ora, considerando che entro questo limite vengono compensati i ritardi del lavoratore sull'orario di inizio del lavoro ».

In merito a tale sistema, una cassiera addetta alle vendite della stessa *azienda* osserva però che « la protrazione quasi giornaliera e non retribuita dell'orario di lavoro è di gran lunga superiore ai *dieci minuti al mese* di tolleranza per i ritardi sull'orario di ingresso ».

Altre aziende, invece, per compensare il lavoratore per prestazioni straordinarie ricorrono alla concessione di periodici permessi, dopo un certo numero di ore di lavoro straordinario.

Questo sistema dei « permessi » o dei « recuperi » è peraltro diffuso anche in altri settori, ma ad esso si oppongono con energia i lavoratori e le loro organizzazioni sindacali, sottolineando — come fa la commissione interna di un'*azienda* in provincia di Genova — che « se il lavoratore si assoggetta, in considerazione delle esigenze dell'azienda, al sacrificio di prolungare la propria giornata di lavoro, lo fa anche in vista del vantaggio economico che ne trae, e non gli interessa di

recuperare le ore straordinarie effettuate al sabato o in altro giorno della settimana ».

Molto spesso le aziende, pur retribuendo nelle prescritte misure il lavoro straordinario, ricorrono a particolari sistemi di pagamento che permettono loro di adempiere l'obbligo contrattuale nei confronti del lavoratore, e di sottrarsi al tempo stesso agli obblighi derivanti dalla legislazione previdenziale, per quanto attiene al versamento dei contributi assicurativi, impedendo altresì un serio controllo sull'osservanza delle norme sull'orario di lavoro.

Il sistema più diffuso consiste nell'omettere in tutto o in parte la registrazione, sui libri paga e sulla busta-paga che viene consegnata al lavoratore, delle ore straordinarie da questi effettuate e nel corrispondere quindi l'importo ad esse relativo « fuori busta » o « alla mano ».

Situazioni di tal genere sono state denunciate dalle organizzazioni sindacali in quasi tutti i centri visitati dalla Commissione con riferimento ad aziende dei più svariati settori produttivi. Tuttavia, deve constatarsi che il sistema della non registrazione delle ore straordinarie è maggiormente ricorrente nelle aziende industriali.

L'azione dell'Ispettorato del lavoro, peraltro, non sempre riesce a sventare i tentativi di evasione delle leggi e a reprimere le infrazioni. La difficoltà degli accertamenti in questa materia è aggravata molto spesso dall'atteggiamento degli stessi lavoratori i quali, per comprensibili motivi, sono indotti — anche sotto la pressione dell'imprenditore — a fornire all'organo di vigilanza notizie non rispondenti al vero o comunque insufficienti per contestare all'azienda la veridicità delle registrazioni nei propri libri e sulle buste-paga.

46. - La legge 30 ottobre 1955, n. 1079, ed i suoi effetti.

Al momento in cui ha avuto luogo l'inchiesta parlamentare, la situazione descritta nei paragrafi precedenti, per quanto riguarda il ricorso al lavoro straordinario, risultava in via di evoluzione e già largamente modificata nel settore industriale, per effetto della recente *legge dell'ottobre 1955* sul divieto del lavoro straordinario, generalmente conosciuta come « legge Vigorelli » dal nome del Ministro del lavoro che ne fu il promotore.

Come si è avuto occasione di rilevare, la brevità del tempo trascorso tra l'entrata in vigore della nuova legge e i lavori della Commissione d'inchiesta non consente di esprimere un sicuro e definitivo

giudizio sulla sua efficacia, in rapporto alle finalità che il legislatore ha inteso con essa perseguire, né, del pari, di considerare senz'altro fondate le opinioni e le critiche, talvolta severe, formulate da molti degli interrogati. Seppure con le necessarie riserve, sembra possibile tuttavia affermare fin d'ora che almeno una di tali finalità — cioè quella di ricondurre le aziende al rispetto dei limiti della durata normale del lavoro sanciti dalla legge del 1923 e di assicurare così una più efficace salvaguardia dell'integrità fisica del lavoratore — sia stata sostanzialmente raggiunta.

Se è vero, infatti, che gli inconvenienti imputati alla nuova disciplina non sono di trascurabile entità, è altresì vero che fin dai primi mesi di applicazione della legge il fenomeno del ricorso al lavoro straordinario — che pure aveva assunto le proporzioni sopra viste — si è notevolmente attenuato, quando non è addirittura scomparso.

Le testimonianze raccolte dalla Commissione in tutti i centri industriali, sono pressoché concordi nel confermare tale assunto. Basti qui citare soltanto alcune tra le numerose dichiarazioni rilasciate dagli stessi destinatari delle nuove norme.

« Negli anni 1954 e 1955, prima dell'entrata in vigore della legge n. 1079 — informa la direzione di una grande azienda di Aosta — la percentuale delle ore straordinarie sulle ore totali lavorate fu: presso gli stabilimenti siderurgici di Aosta dello 0,25%; presso le miniere di Cogne del 3,41% e presso le miniere di Morgex-La Thuile dello 0,26%.

Dopo l'entrata in vigore della legge citata, le ore straordinarie sono state ulteriormente contratte e nel dicembre 1955 la percentuale relativa è scesa presso gli stabilimenti siderurgici allo 0,18%, presso le miniere Cogne all'1,21% e presso le miniere di Morgex-La Thuile allo 0,21% ».

Dal colloquio con la commissione interna di un'azienda metallurgica di Genova si rileva: « Fino all'anno scorso lo straordinario veniva effettuato in misura notevole, mentre ora con la legge Vigorelli è molto diminuito. Attualmente lo si fa per la manutenzione e per le riparazioni straordinarie degli impianti e negli altri casi previsti dal contratto collettivo come, ad esempio, quando l'operaio subentrante nel turno è assente, per cui l'operaio smontante deve fermarsi in attesa della sostituzione. Al di fuori di queste ipotesi, le ore straordinarie sono scomparse ».

Anche la commissione interna di un'azienda metallurgica di Venezia fa presente che « ultimamente hanno ridotto le ore straordinarie, le quali sono adesso limitate ai casi di assoluta necessità (piroscafi in

partenza, carri ferroviari in arrivo, ecc.) e gli operai lavorano comunque senza eccedere il limite massimo delle due ore giornaliere. A differenza degli anni scorsi la situazione è molto, molto migliorata perché prima si facevano in media 4-5 ore di straordinario al giorno ».

La direzione di una grande *azienda chimica* di Roma ha consegnato alla Commissione il seguente *ordine di servizio* da essa diramato subito dopo l'entrata in vigore della legge: « In applicazione della *legge 30 ottobre 1955, n. 1079*, il lavoro straordinario è rigorosamente vietato. Con la piena responsabilità dei sigg. direttori, capi reparto e capi ufficio interessati, l'Amministrazione avverte, in conseguenza, che non corrisponderà compensi per lavoro straordinario. Il lavoro stesso, per motivi del tutto eccezionali, sempre inerenti alle sole necessità della produzione, dovrà essere preventivamente autorizzato *per iscritto* dall'Amministrazione, tramite la direzione amministrativa, che, in questo caso, e soltanto in questo caso, dovrà provvedere alla preventiva denuncia all'Ispettorato del lavoro a termini di legge ».

A Napoli, infine, la commissione interna di una grande *azienda di costruzioni* navali dichiara che in questi ultimi mesi le ore straordinarie sono enormemente diminuite rispetto alle medie raggiunte prima della legge Vigorelli.

La rilevata contrazione del lavoro straordinario presso la maggior parte delle aziende non significa, peraltro, che gli effetti della legge siano stati tutti positivi.

Sembra infatti che, almeno nella prima fase di applicazione, non sia stata raggiunta, o lo sia stata in misura molto modesta, la principale finalità che la *legge n. 1079* si prefigge, vale a dire quella dell'incremento dell'occupazione operaia.

Al tempo stesso, l'impossibilità di far ricorso al lavoro straordinario avrebbe talvolta posto le aziende in gravi difficoltà sul piano organizzativo — non senza conseguenze di carattere economico-produttivo — a causa, in particolare, della scarsezza, sul mercato del lavoro, di manodopera qualificata da impiegare, in aggiunta a quella già occupata, per fronteggiare le esigenze dell'attività produttiva che prima venivano soddisfatte mediante prolungamenti dell'orario normale di lavoro.

Al riguardo, vanno attentamente considerati i giudizi espressi dalle categorie interessate i quali in genere sono bensì favorevoli al provvedimento, ma denotano, da una parte, un certo scetticismo circa la

possibilità che esso realizzi l'auspicato assorbimento della disoccupazione e lamentano, dall'altra, gli inconvenienti che ne derivano alla funzionalità delle aziende.

Con riferimento alla difficoltà di reperire la manodopera idonea alle esigenze della produzione, la direzione di un'*azienda di meccanica di precisione* di Milano dichiara: « Noi ricorriamo allo straordinario soltanto quando vi siamo costretti da termini di consegna, nel qual caso, però, non abbiamo la possibilità di provvedere con nuove assunzioni, sia perché non potremmo avere dei lavoratori specializzati, come quelli attualmente in servizio, per sole due ore supplementari al giorno, sia perché si tratta di lavorazioni delicate che richiedono un periodo di addestramento. Sotto tale punto di vista, la nuova legge sul lavoro straordinario non può portare nella nostra azienda un incremento di assunzioni. Essa costituisce soltanto un intralcio ed un aggravio ».

Anche la commissione interna di un'*azienda* del porto di Genova, dopo aver rilevato che « lo straordinario è notevolmente diminuito rispetto agli anni precedenti », osserva che « la legge ha determinato sì l'assunzione di un po' di personale, ma non in proporzione al volume di lavoro che prima veniva svolto in ore straordinarie, in quanto non è possibile sostituire gli operai specializzati, che è difficilissimo trovare disoccupati. Del resto con la forte concorrenza dei porti stranieri, le riparazioni delle navi in bacino devono essere fatte nel più breve tempo possibile e non possono essere interrotte perché non si può fare straordinario, altrimenti la nave se ne va in un altro porto e noi restiamo senza lavoro! ».

A Roma i dirigenti di una grande *società di costruzioni edilizie* ammettono che « la legge ha reso necessario un maggior impiego di manodopera, ma le aziende si sono trovate in difficoltà per quanto riguarda gli specializzati dei quali c'è grande carenza ».

La situazione e i problemi delle industrie del Meridione, dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina, vengono così rappresentati dall'*Associazione dirigenti di azienda* di Napoli: « La legge del 1955 non ha portato fin'ora ad un effettivo incremento dell'occupazione operaia ma si deve riconoscere che il lavoro straordinario, in conseguenza di essa, è stato notevolmente ridotto se non del tutto eliminato. Invero, in qualche settore, come quello chimico, già prima dell'entrata in vigore della legge, era in atto un processo di graduale eliminazione dello straordinario, in relazione anche ai nuovi impianti, per cui lo straordinario si fa soltanto in caso di necessità.

I maggiori riflessi la legge sullo straordinario li ha sull'industria meccanica, nella quale lo straordinario avviene per cicli brevi ed in situazioni che non possono essere previste con programmi a lunga scadenza.

Bisogna in proposito tener conto che molte delle industrie meridionali, in fondo, hanno ancora attrezzature che si possono definire artigianali e, non agendo in regime di massima produttività, hanno difficoltà ad organizzarsi in funzione di un aumento di produzione a carattere permanente. Ne deriva, col tempo, un peggioramento nella concorrenza con le industrie del Nord.

I problemi riguardanti l'orario di lavoro e l'ammissibilità o meno del lavoro straordinario devono essere risolti con riguardo, sia alle esigenze sociali del lavoratore, sia alle necessità generali e contingenti del processo produttivo, avendo presente che il ritmo di quest'ultimo condiziona molte volte la vitalità e le possibilità di sviluppo dell'azienda e, quindi, la stessa politica di massima occupazione dei lavoratori.

In linea di principio, però, i dirigenti ritengono che ogni qualvolta sia possibile procedere con nuove assunzioni di personale per fronteggiare le esigenze di lavoro straordinario, ciò debba essere fatto nell'interesse stesso di un più ordinato svolgimento delle attività lavorative.

Ad ogni modo, è troppo presto per poter giudicare degli effetti della legge e non si può essere del tutto scettici sul fatto che, a lunga scadenza, essa possa anche provocare un aumento di occupazione ».

Se l'impiego di un maggior numero di lavoratori specializzati e qualificati incontra difficoltà per la rilevata carenza di siffatte categorie sul mercato del lavoro, l'incremento della manodopera occupata trova in generale forti remore soprattutto per il timore delle aziende che, una volta effettuate nuove assunzioni nei periodi di punta, non abbiano poi la possibilità di operare i necessari alleggerimenti della forza occupata nei periodi di minore attività.

Anche sotto questo profilo, severe critiche sono state mosse alla legge n. 1079 del 1955.

La direzione di un'azienda meccanica di Milano così si esprime in proposito: « Con questa legge è tolta sempre di più all'industria quella elasticità che fa parte delle sue esigenze di vita. Essa quindi ci preoccupa molto, perché aumenta il carattere di rigidità della manodopera che costituisce uno degli spauracchi dell'industriale ».

Anche a *Roma*, la direzione di una delle maggiori *aziende industriali* della città fa presente che « la legge non ha avuto l'effetto sperato per quanto riguarda le assunzioni », ed osserva: « se gli operai servono per sei mesi, non si assumono perché si teme di doverli tenere per sempre ».

Con riferimento alle esigenze della piccola e media industria, il dirigente di un'*azienda di Milano* dichiara: « Non so se la legge sullo straordinario sortirà gli effetti per i quali è stata varata. Sono rare le aziende che abbisognano continuamente di nuovo personale. Si potrebbero certamente assumere altri operai, ma una volta finito il lavoro dovremmo lasciarli a casa: e come si fa a licenziare un operaio? C'è da considerare non solo la disciplina dei licenziamenti, ma anche l'aspetto umano. Per l'industria minore vi sono poi altri problemi come, ad esempio, quello dello spazio che non sempre consente l'immissione di nuova manodopera. Ho l'impressione che il legislatore, quando fa le leggi, si riferisca un po' troppo alle grandi aziende; e le grandi aziende non sono tutta l'Italia. Il maggior numero di lavoratori è occupato nella media e piccola industria, per la quale si presentano altri problemi, completamente diversi ».

Con riferimento alle caratteristiche di larga parte dell'industria meridionale, nella già richiamata memoria dell'*Associazione dirigenti d'azienda di Napoli* si legge: « Purtroppo il lavoro qui da noi non può essere programmato in cicli di lunga durata perché o è stagionale, o è occasionale, o deriva da commesse che si acquisiscono e che permettono un lavoro di alcuni mesi. Ciò determina l'alternarsi di periodi di punta a periodi di avvallamento dell'attività e le aziende sono preoccupate di aumentare gli organici perché ne deriverebbe un peso eccessivo nei momenti di scarsità di lavoro. Con lo straordinario è invece possibile coprire le punte di maggiore produzione ».

Generalmente contrari alla legge si sono dimostrati anche i lavoratori i quali si rendono conto delle ragioni sociali che sono alla base del provvedimento, ma lamentano che esso abbia determinato una riduzione dei loro salari già troppo modesti, senza peraltro conseguire nemmeno la finalità di alleggerire la disoccupazione nella misura sperata.

« I lavoratori lamentano », dichiara la commissione interna di un'*azienda meccanica di Milano*, « che il legislatore non abbia tenuto conto dell'insufficienza delle paghe e del fatto che lo straordinario serva per integrarle. Prima di fare questa legge si sarebbe dovuto aumentare i salari in modo da non giungere, in definitiva, ad una decur-

tazione delle retribuzioni. Si fa presto a vietare lo straordinario, ma il manovale comune, compreso il guadagno di cottimo, percepisce circa 33 mila lire al mese ».

Ed un operaio specializzato di *Roma* — la cui dichiarazione è analoga alle numerosissime altre raccolte in tutt'Italia dalla viva voce dei lavoratori — così si esprime: « Il lavoro straordinario non lo facciamo più in seguito alla legge Vigorelli, che, seppure va considerata come cosa giusta, non aiuta però noi operai in quanto le paghe non sono state aumentate; senza il lavoro straordinario noi non possiamo andare avanti ».

Le affermazioni delle categorie interessate circa gli scarsi risultati conseguiti dalla legge per quanto concerne l'aumento della manodopera occupata, pone il quesito sul modo in cui le aziende abbiano fronteggiato le proprie esigenze malgrado che il lavoro straordinario abbia, nel complesso, subito un'effettiva flessione.

In primo luogo è da dire che, seppure in misura modesta, non sono mancati casi di aziende che hanno completamente disatteso il divieto imposto dalla nuova legge, continuando nella prassi precedente; altre aziende invece, dopo un primo periodo di osservanza, hanno fatto nuovamente ricorso al lavoro straordinario, omettendo anzi, per ovvi motivi, di chiedere all'Ispettorato la prescritta autorizzazione e quindi di versare al Fondo per la disoccupazione l'importo del 15% delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori.

L'evasione della legge è maggiore presso le aziende piccole e medie, mentre per quanto riguarda i grandi complessi industriali i casi segnalati dalle organizzazioni sindacali sono numericamente trascurabili.

Al di fuori di alcuni casi di violazione della legge, si è riscontrato che la generalità delle aziende ha fatto fronte alla limitazione imposta dalla *legge n. 1079* soprattutto attraverso una migliore organizzazione del processo produttivo, in particolare per quanto riguarda la piena utilizzazione della manodopera nell'ambito dell'orario normale di lavoro.

Qualche azienda ha addirittura ridimensionato la propria attività, come informa, ad esempio, il dirigente di una *industria meccanica* di *Torino*: « In questi giorni ci sono state offerte due commesse di lavoro, ma ne abbiamo accettata solo una, perché se non si consegna in tempo c'è da pagare una penale. D'altra parte non potremmo assumere altri lavoratori perché prima che abbiamo del personale specializzato

occorrono due o tre mesi e non sappiamo se fra tre mesi abbiamo la possibilità di dargli lavoro. La nostra attività è solo in parte di serie, il resto lo facciamo su commissione. Inoltre, abbiamo il problema dello spazio. Se continua questa legge cercherò di scendere al di sotto dei 50 operai in modo da essere considerato una piccola azienda ».

A *Milano*, un dirigente di *azienda meccanica* dichiara invece che « a seguito della diminuzione delle ore straordinarie imposta dalla legge le eccedenze di lavoro sono state affidate a ditte esterne, in quanto, non potendo per il momento ampliare lo stabilimento, non potremmo fare assunzioni per mancanza di spazio ».

Come si è accennato, l'applicazione della legge ha, in genere, indotto le aziende ad adottare accorgimenti di carattere tecnico-organizzativo che consentano di conseguire entro i limiti dell'orario normale un risultato produttivo pressoché uguale a quello ottenuto in passato con il lavoro straordinario.

In una grande *azienda chimica* di *Milano*, come informa la commissione interna, « dopo la legge Vigorelli è stata introdotta la meccanizzazione per il lavoro del bilancio annuale che prima costringeva gli impiegati ad effettuare un elevato numero di ore straordinarie ».

Significativo è, in proposito, quanto dichiarato dalla direzione di un'*azienda* di *Napoli*: « Noi abbiamo dei dipendenti che sono in ditta da decenni e finora abbiamo lasciato fare a questi lavoratori anziani quello che volevano: abbiamo chiuso gli occhi sulla loro diminuita efficienza, non abbiamo mai invitato nessuno ad andare in pensione. Questa situazione non potrà più continuare, perché la limitazione dello straordinario ci impone di raggiungere la massima efficienza produttiva ».

Questa ricerca di una maggiore efficienza, cui sono state indotte le aziende, rappresenterebbe in effetti uno degli aspetti positivi della legge in questione, come ritiene un dirigente di un grande *complesso siderurgico* di *Genova* il quale così si esprime: « A mio giudizio la legge è stata molto utile. Può darsi anche che non abbia ancora provocato un aumento considerevole della forza occupata, comunque è servita a determinare una certa regolarizzazione in tutti i reparti dello stabilimento. Siamo tutti convinti che il lavoro straordinario rende solo per il 60%, quindi anche sotto il profilo della produttività credo sia stata una cosa opportuna ».

Certamente dannose per i lavoratori si dimostrano comunque talune misure adottate dalle aziende per evitare che l'osservanza del

divieto del lavoro straordinario determini una flessione della produzione, come il sistema degli orari sfalsati, per cui il lavoratore, in certi casi, viene occupato dal mattino al primo pomeriggio e poi invitato a presentarsi al lavoro la sera, o quello dei lavori di manutenzione effettuati di domenica, concedendo poi, nel corso della settimana, il riposo compensativo ai lavoratori che vi sono addetti, secondo le norme della legge sul riposo settimanale.

« Questo sistema — informa la commissione interna di una grande *azienda metalmeccanica di Torino* — provoca vivo malcontento tra i lavoratori i quali hanno ora tutte le domeniche occupate, mentre prima della legge Vigorelli lavoravano solo due domeniche su tre ».

Questa tendenza delle aziende a sfruttare a pieno tutte le possibilità offerte dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale si manifesta, infine, anche in tutte quelle attività per le quali è consentito per determinati periodi dell'anno di superare i limiti dell'orario normale.

Come dichiara la commissione interna di un'*azienda idroelettrica di Sondrio*, « si tratta in questo caso di una vera e propria beffa per i lavoratori i quali prima della legge lavoravano dieci ore percependo due ore di straordinario, mentre adesso, avendo l'azienda chiesto e ottenuto la deroga prevista dalla legge, svolgono lo stesso orario senza alcuna maggiorazione per straordinario! ».

47. - Le direttive ministeriali per l'applicazione della legge n. 1079.

Le finalità e i criteri che hanno ispirato il legislatore nel dettare la nuova disciplina del lavoro straordinario risultano chiaramente illustrati in alcune circolari con le quali il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha impartito ai propri organi periferici le disposizioni per la concreta attuazione della legge.

Trattasi, in particolare, delle circolari n. 167 del 17 dicembre 1955 (1) e n. 172 del 17 settembre 1956 (2) della Direzione generale dei Rapporti di lavoro presso il predetto Ministero.

L'esame di tali documenti — e soprattutto della circolare n. 172 — si presenta di estremo interesse ai fini della presente inchiesta, in quanto essi stabiliscono con esattezza la sfera e le modalità di appli-

(1) v. Volume I - parte II - dei Documenti, pag. 934 e segg.

(2) v. Volume I - parte II - dei Documenti, pag. 1001 e segg.

cazione. della legge, eliminando così talune incertezze manifestatesi nell'azione di vigilanza degli Ispettorati del lavoro e sventando i tentativi di abusi e di elusioni delle nuove norme che fin dai primi mesi di attuazione talune imprese hanno posto in essere.

Accanto a queste due circolari di carattere fondamentale, vanno ricordate le seguenti altre, diramate dal Ministero in epoca successiva, con le quali sono stati chiariti particolari aspetti della nuova disciplina:

— Circolare n. 6 del 1° febbraio 1958, prot. n. 38/25247, concernente l'oblazione sulle contravvenzioni alla legge 30 ottobre 1955, n. 1079.

— Circolare n. 187 del 27 febbraio 1958 (1), concernente l'esclusione delle imprese artigiane dalla disciplina limitativa del lavoro straordinario e i criteri di individuazione delle medesime imprese in base alle nuove norme sull'artigianato.

— Circolare n. 217 del 7 settembre 1961 (2), relativa, tra l'altro, alla istituzione presso ogni Ispettorato del lavoro di un « Comitato consultivo per la disciplina del lavoro straordinario », di cui fanno parte i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro della provincia, avente il compito di dare parere all'organo di vigilanza sulle richieste di autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario, avanzate da aziende con più di 100 dipendenti.

48. - Il lavoro notturno.

L'inchiesta parlamentare ha permesso di accertare che la prestazione del lavoro nelle ore notturne si verifica soprattutto nelle attività industriali a ciclo continuo che praticano sistemi di lavoro a turni continui ed avvicendati. Al di fuori di questa ipotesi, il ricorso al lavoro notturno da parte delle aziende industriali è determinato da ragioni particolari di urgenza o da lavori di manutenzione degli impianti.

Altri settori in cui il lavoro notturno si presenta in proporzioni considerevoli sono quello dei servizi pubblici, con particolare riferimento ai trasporti urbani e ferroviari, e quello degli esercizi e delle attività alberghiere.

(1) v. Volume I - parte III - dei Documenti, pag. 1207 e segg.

(2) v. Volume I - parte III - dei Documenti, pag. 1844 e segg.

Vi è poi in tutti i settori la vasta categoria di coloro che prestano la propria attività — per la natura stessa di quest'ultima — esclusivamente di notte e il caso più tipico è costituito dal cosiddetto « guardiano notturno ».

In considerazione che così la legge come la disciplina di categoria lasciano di norma al datore di lavoro di stabilire, nell'esercizio del proprio potere direttivo, il periodo della giornata durante il quale il lavoratore deve adempiere la propria prestazione, l'indagine della Commissione ha avuto di mira soltanto l'accertamento dei riflessi che la prestazione di lavoro notturno ha sulla salute e sulle condizioni di vita del lavoratore, nonché del grado di osservanza delle poche disposizioni che tendono a circoscrivere il potere discrezionale del datore di lavoro e a riconoscere al lavoratore taluni benefici di carattere economico.

Circa il primo aspetto, dalle dichiarazioni di molti lavoratori e di membri di commissioni interne si rileva che il lavoro notturno determina seri inconvenienti soltanto quando abbia carattere di continuità, dato che in questo caso risulta compromesso il normale svolgimento della vita del lavoratore, con possibili conseguenze di ordine familiare e morale.

Un operaio di un'azienda metalmeccanica di Torino si lamenta infatti perché costretto « a fare la notte anche per tre mesi consecutivi », mentre la commissione interna di un'azienda chimica di Venezia, osserva, con riferimento ai turni di lavoro ivi praticati, che « adibire un operaio al turno notturno per un intero mese è contro ogni principio umano ».

Ma, eccettuati questi casi particolari — sui quali, peraltro, sono state talvolta fornite dai datori di lavoro, come si vedrà in seguito, giustificazioni anche plausibili — deve rilevarsi che il lavoro notturno, se compreso in regolari turni avvicendati o prestato saltuariamente per particolari esigenze della produzione, non ha, in generale, conseguenze di rilievo per la vita e la salute del lavoratore, anche se più disagiata di quello diurno.

Significativa è in proposito la dichiarazione di un manovale specializzato di un'azienda metallurgica di Venezia:

« Facciamo turni di notte per un'intera settimana: il lavoro notturno è sempre un po' più duro rispetto a quello di giorno, ma questi turni sono relativamente pesanti in quanto sono avvicendati e noi siamo abituati ».

Caso a sé stante deve essere considerato quello del guardiano notturno e, in genere, degli addetti a tutte quelle lavorazioni che devono svolgersi necessariamente in ore notturne, dato che il lavoratore è a conoscenza fin dal momento dell'assunzione della natura e delle modalità anche temporali della prestazione lavorativa che è chiamato a rendere all'azienda, in corrispettivo di una retribuzione che tiene generalmente conto del disagio inerente alla prestazione stessa. Tuttavia anche in queste particolari ipotesi vengono talvolta adottate misure intese a consentire al lavoratore un periodico riposo e un ritorno sia pure temporaneo alle consuetudini di vita della generalità degli individui.

In proposito merita di essere segnalato quanto dichiara un guardiano notturno di un'*azienda meccanica di Livorno*:

« Il mio orario normale di lavoro è di otto ore dalle 21 alle 5 del mattino successivo. Di tanto in tanto l'azienda mi dà una settimana di riposo durante la quale mi sostituisce un altro dipendente della ditta ».

Per quanto riguarda poi l'osservanza delle norme sul lavoro notturno è in primo luogo da tenere presente che le uniche disposizioni in materia — prescindendo da quelle che pongono per talune categorie il divieto del lavoro notturno — sono quelle contrattuali che fanno obbligo al datore di lavoro di avvicendare i lavoratori nei turni notturni e che stabiliscono particolari maggiorazioni della normale retribuzione come corrispettivo della prestazione del lavoro in ore notturne.

Anche per questo aspetto dell'orario di lavoro si è riscontrato che il grado di osservanza delle norme vigenti è maggiore presso le grandi aziende che non presso quelle medie e piccole, dove è soprattutto frequente, come documentano molte dichiarazioni di lavoratori e di membri di commissioni interne, la mancata corresponsione delle prescritte maggiorazioni.

L'avvicendamento dei lavoratori nei turni notturni incontra talvolta delle difficoltà anche presso i maggiori complessi aziendali, come si rileva da un'interessante dichiarazione della direzione di un'*azienda chimica di Venezia*:

« Ci sono alcune lavorazioni a turni svolte anche da personale femminile il quale però non può lavorare di notte; allora gli operai che lavorano nei turni come le donne devono fare sempre il turno della notte.

Se la squadra, ad esempio, è di 90 persone, di cui 60 donne, gli uomini devono per forza sempre lavorare di notte in quanto per le donne non è ammesso il lavoro notturno. Certamente non è una cosa normale, perché i lavoratori non possono avere l'avvicendamento. D'altra parte, noi possiamo assumere del personale ed assegnare a questo un determinato orario di lavoro. A suo tempo venne assunto un gruppo di operai e nel contratto venne appunto stabilito che i medesimi avrebbero lavorato di notte. Finite le esigenze particolari gli uomini continuano poi nel lavoro normale. Naturalmente a tale personale vengono riservati dei vantaggi particolari in relazione al disagio del lavoro notturno ».

Del resto, come per il lavoro straordinario, anche per il lavoro notturno accade che i lavoratori acconsentano ad esservi stabilmente adibiti allo scopo di realizzare un guadagno superiore a quello normale.

« Facciamo i turni di notte per guadagnare qualche cosa di più », dichiarano alcuni operai di un'azienda di Milano; mentre la direzione di un'industria meccanica di Bergamo informa che « il turno di notte viene ormai da anni disimpegnato consecutivamente da una squadra di operai che si prestano a ciò perché il lavoro notturno è retribuito meglio di quello diurno ».

Di particolare interesse è, a questo proposito, la grave dichiarazione rilasciata, sempre a Bergamo, da un operaio tessile: « Io ero disoccupato ed ho quindi accettato di essere adibito al lavoro notturno. Ho firmato che se in futuro il lavoro notturno non fosse più necessario, verrei licenziato. Lavoro da due anni sempre di notte e percepisco così 33 mila lire mensili. Altri operai lavorano nei turni notturni da quattro anni ».

La situazione riscontrata dalla Commissione nell'ambito delle categorie per le quali la legge, limitando il potere direttivo dell'imprenditore, pone un tassativo divieto di lavoro notturno è stata già in parte illustrata nell'esaminare il lavoro delle donne e dei minori in genere, ivi compresi gli apprendisti.

Resta qui da accennare a quella rilevata per quanto riguarda i lavoratori addetti alla panificazione che, secondo le dichiarazioni rilasciate in diversi centri dalle organizzazioni sindacali interessate, risulta caratterizzata da gravi inosservanze delle disposizioni della legge 22 marzo 1908, n. 105 e successive modificazioni e integrazioni.

49. - Il lavoro festivo.

L'espressione « lavoro festivo », secondo la terminologia usata dalla disciplina di categoria e nei colloqui avuti dalla Commissione parlamentare nel corso dell'inchiesta, sta ad indicare il lavoro svolto non solo di domenica e nelle festività nazionali ed infrasettimanali, ma anche quello prestato nei giorni destinati al riposo settimanale.

Come già visto a suo luogo, la *legge 22 febbraio 1934, n. 370*, sul riposo domenicale e settimanale, stabilisce, infatti, come regola generale che « il riposo di 24 ore consecutive deve essere dato la domenica » salvo le eccezioni espressamente previste, nelle quali è ammesso che il lavoratore fruisca del riposo — di durata anche inferiore a 24 ore — in altro giorno della settimana.

In effetti, l'indagine sul lavoro festivo si traduce in un'indagine sull'osservanza delle norme dettate dalla citata *legge del 1934* e dalle *leggi 27 maggio 1949, n. 260*, e *31 marzo 1954, n. 90*, che regolano, appunto, la materia delle ricorrenze festive.

Al riguardo è da osservare che, mentre in taluni settori produttivi il lavoro festivo è praticamente inesistente, in relazione alla natura dell'attività (banche, imprese assicurative, uffici in genere), per cui il rispetto della legislazione ora menzionata è pressoché assoluto, in altri, il fenomeno si presenta in termini molto complessi a causa soprattutto delle numerose deroghe al principio del riposo settimanale cadente nella giornata della domenica, concesse dallo stesso legislatore.

Dagli elementi di valutazione raccolti dalla Commissione si rileva, peraltro, che il lavoro festivo dà luogo a gravi contestazioni soprattutto nelle attività di natura industriale. In altre branche di attività — dove pure il lavoro domenicale o nelle festività nazionali e infrasettimanali può assumere carattere di normalità — non si riscontrano invece inconvenienti di rilievo e ciò in quanto la prestazione del lavoro in tali giorni è pienamente giustificata dalla natura dell'attività (ad esempio, nel settore alberghiero, degli esercizi pubblici o in quello dei servizi pubblici in genere) ovvero è condizionata da disposizioni impartite dall'autorità amministrativa, come nel caso delle attività commerciali per quanto riguarda gli orari di vendita durante la settimana.

Per quanto riguarda il lavoro domenicale nell'industria, le dichiarazioni rilasciate da talune direzioni aziendali assicurano che esso ha luogo entro i limiti fissati dalla legge.

Dalla più volte citata memoria di una grande *azienda metalmeccanica* di *Torino* si rileva in proposito:

« Alla domenica sono adibiti al lavoro soltanto gli operai addetti alla manutenzione e riparazione degli impianti, limitatamente a quei lavori che non possono essere effettuati quando vi sono gli operai nei reparti; quelli addetti alla sorveglianza degli stabilimenti, nonché quelli addetti a lavorazioni a ciclo continuo (altiforni di ghisa, in determinati periodi dell'anno).

Tali categorie di lavoratori effettuano il riposo compensativo, secondo le disposizioni di legge, in altro giorno della settimana ».

La direzione di un'altra *azienda industriale* di *Milano* informa a sua volta che « al lavoro domenicale si ricorre solo per i casi strettamente indispensabili (manutenzione e messa in marcia degli impianti), impiegando in esso un ristretto numero di operai che osservano un orario di lavoro dalle 7 alle ore 12 per la manutenzione e dalle ore 22 della domenica alle ore 6 del lunedì per la messa in marcia degli impianti. Tali orari si ritiene rientrino nelle deroghe ed eccezioni consentite dalla legge vigente ».

In effetti, è stato da qualche organizzazione sindacale segnalato che le aziende industriali, specie quelle di piccole e medie dimensioni, tendono ad avvalersi delle deroghe stabilite dall'art. 5 della *legge* del 1934 al di là di limiti obiettivi e in situazioni che, a rigore, non rientrerebbero nelle ipotesi prese in considerazione dalla legge.

Anche per quanto riguarda il lavoro effettuato nelle festività nazionali ed infrasettimanali presso aziende che svolgono attività a ciclo continuo o attività stagionali, le rappresentanze dei lavoratori avanzano in taluni casi riserve circa l'effettiva esigenza e, quindi, circa la legittimità di esso.

Di particolare interesse è in proposito la dichiarazione della commissione interna di uno stabilimento siderurgico di un grande *complesso industriale* di *Torino*:

« Da anni ormai discutiamo con la direzione la questione del rispetto del riposo nelle festività nazionali e infrasettimanali. Il caso più clamoroso, verificatosi nel 1955, è quello del 2 giugno, giorno in cui i lavoratori del nostro stabilimento hanno osservato l'orario normale di lavoro, nonostante che la commissione interna avesse chiesto alla direzione, quindici giorni prima, di far osservare almeno questa festività. Bisogna dire che anche in periodo fascista, le famose festività del regime erano osservate, malgrado che allora la legge, cui

fa richiamo oggi l'azienda per giustificare il proprio atteggiamento, avesse maggiore aderenza alla realtà in quanto gli impianti esigevano effettivamente una continuità di lavoro. Nel 1945-46 avevamo concordato con la direzione — tenendo conto della deficienza di materie prime, particolarmente di carbone, esistente a quell'epoca, che impediva di fermare gli impianti — che determinate festività nazionali e infrasettimanali non venissero osservate per evitare ogni spreco di carbone come anche di energia elettrica. Ma oggi la situazione di crisi è stata superata per effetto dell'introduzione dei nuovi impianti a metano o elettrici, i quali possono essere tranquillamente fermati, senza danno alcuno, e rimessi in funzione il giorno successivo. Ed infatti la direzione a sostegno delle sue determinazioni non invoca tanto le esigenze di carattere tecnico, quanto, piuttosto, l'impossibilità, dal punto di vista economico, di perdere delle giornate di produzione. Su questo problema abbiamo a suo tempo interpellato anche l'Ispettorato del lavoro ma non siamo riusciti ad ottenere soddisfazione in quanto sull'interpretazione della legge relativa alle ricorrenze festive ci sono pareri contrastanti. Comunque, noi abbiamo fatto anche una certa inchiesta presso altri stabilimenti siderurgici ed abbiamo potuto accertare che altrove non si verifica la situazione lamentata ».

Secondo altre dichiarazioni, anche il lavoro festivo, come quello straordinario, è imputabile più specificamente alla scarsità del personale occupato nelle aziende.

A *Torino*, la commissione interna di un'*azienda meccanica* esprime la protesta degli operai « per il fatto che vengono comandati al lavoro tutte le domeniche », asserendo che « ciò avviene perché la maestranza non è adeguata alle esigenze della produzione ».

La commissione interna di una *industria alimentare* di *Milano* dichiara: « Si chiedono ai lavoratori enormi sacrifici, per cui essi non solo godono del riposo nelle giornate di domenica ogni sette settimane, ma sono chiamati al lavoro anche nel giorno di riposo compensativo. Cionondimeno, l'azienda non vuole assumere altro personale ».

La commissione interna di un'*azienda municipalizzata* di *Napoli* fa notare infine: « Ogni sette giorni dovremmo fruire di una giornata di riposo, ma data la deficienza di personale, specialmente di quello viaggiante, questo riposo settimanale viene in pratica negato a molti lavoratori ».

È appena il caso di osservare che il riposo settimanale nella giornata della domenica è di gran lunga più gradito dai lavoratori rispetto a quello « compensativo » goduto in altro giorno della settimana.

« Sono stato invitato a venire a lavorare anche di domenica — spiega un operaio qualificato di un'azienda di Venezia — ma mi sono rifiutato in quanto almeno un giorno alla settimana desidero rimanere in famiglia ed anche perché abito a 15 km. dallo stabilimento ».

In considerazione di tale preferenza e delle ragioni di ordine sociale, familiare, igienico-sanitario e religioso che ne sono alla base, le organizzazioni sindacali dei lavoratori si adoperano costantemente per ottenere non solo che la prestazione del lavoro domenicale sia limitata ai casi in cui risulti indispensabile, ma che l'azienda preavverta in tempo utile il lavoratore della necessità della sua presenza in fabbrica alla domenica.

La commissione interna di un'azienda di Roma così dichiara in proposito: « Il lavoratore ha diritto, in base al contratto collettivo, di essere avvisato cinque giorni prima quando deve lavorare di domenica. Inoltre deve essere prestabilito il giorno della settimana successiva in cui potrà usufruire del riposo compensativo. Invece l'azienda arriva al sabato senza avvisare il lavoratore il quale a volte viene chiamato in stabilimento alla domenica mattina perché c'è del lavoro da fare. Questo sistema è contrario ad ogni principio di ordine umano e familiare! ».

Peraltro, non mancano casi in cui il lavoratore è indotto dalle proprie esigenze economiche ad accettare di prestare frequentemente la propria opera sia di domenica sia negli altri giorni festivi, dato che, come si è visto, il lavoro festivo (intendendosi per tale anche quello prestato nel giorno di riposo compensativo) è compensato, in base ai contratti collettivi, con percentuali di maggiorazione della retribuzione base piuttosto elevate (fino al 50-60%).

Un operaio di una miniera in provincia di Cagliari dichiara ad esempio: « Non ho mai chiesto di essere esonerato dal lavoro nei giorni festivi perché ho necessità di guadagnare di più per ragioni familiari: ho un figlio maggiore disoccupato e che non ha mai lavorato ».

Da molte dichiarazioni si rileva, inoltre, come il lavoratore accetti di mala voglia il riposo compensativo per il lavoro prestato di domenica, dato che esso esclude — salvo i pochi casi in cui il contratto collettivo stabilisce un compenso (in genere nella misura del 10%) anche per il lavoro domenicale con riposo compensativo — la corrispondenza delle anzidette maggiorazioni.

La direzione di un'azienda di *Torino* osserva: « Secondo l'Ispettorato del lavoro, il personale impiegato di domenica in lavori di riparazione dovrebbe riposare al lunedì, ma i lavoratori a questo discorso rispondono: "come io vengo a lavorare alla domenica e voi mi fate stare a casa il lunedì?". L'operaio non accetta il compensativo e di recente undici lavoratori si sono dimessi per questo motivo non trovando sufficiente quello che guadagnavano. Del resto, è umano e logico che il lavoratore cerchi di guadagnare di più ».

Anche la direzione di un'azienda di *Genova* fa notare che « la disposizione di legge, che impone di concedere il riposo compensativo durante la settimana al lavoratore che abbia lavorato di domenica, non è affatto gradita ai lavoratori, i quali preferirebbero, caso mai, non lavorare alla domenica.

Il riposo compensativo esclude infatti la corresponsione della maggiore retribuzione domenicale. In questa materia, quando le esigenze lo consentono, ci avvaliamo dei mezzi a disposizione per venire incontro ai lavoratori. Ad esempio, li facciamo venire a mezzogiorno del lunedì, per cui avendo essi riposato dalla mezzanotte al mezzogiorno, si viene ad assolvere all'obbligo del riposo compensativo, in quanto la legge consente che questo sia ridotto a sole 12 ore ».

Dal canto suo, la commissione interna di un'azienda di *Roma* lamenta che « la direzione mandi talvolta, di domenica, a chiamare a casa qualche lavoratore per lavori urgenti e poi invece di corrispondergli il compenso per il lavoro festivo lo costringe a fruire del riposo compensativo ».

Appare evidente, in effetti, come il lavoratore, una volta che sia stato costretto a dedicare al lavoro, sia pure in parte, la giornata domenicale o comunque festiva, desideri almeno conseguire un vantaggio economico, poco importandogli di fruire di una giornata di libertà nel corso della settimana. Ciò, tanto più che, in qualche caso, le ragioni per le quali gli viene richiesta dall'azienda la prestazione di lavoro festivo non rientrano nemmeno tra quelle contemplate nelle norme derogative della legge sul riposo settimanale, cosicché l'azienda non solo viola il precetto legislativo, ma ottiene, senza aggravio economico, una prestazione di lavoro non consentita nemmeno con la concessione del riposo compensativo.

In alcuni settori, le particolari esigenze dell'attività svolta e degli stessi lavoratori determinano il ricorso al sistema del cumulo di più riposi settimanali in un unico permesso mensile.

La *C.G.I.L.* di *Sondrio* informa in proposito che: « in quasi tutti i cantieri idroelettrici si lavora anche tre domeniche su quattro. Di solito i riposi vengono cumulati, cosicché l'operaio, quando percepisce la retribuzione mensile, scende dai cantieri e fa tante giornate di riposo per quante sono le domeniche che ha lavorato nel mese precedente. In questo modo, sul libro paga e sulla busta, non appare mai segnata la giornata festiva, in quanto le ore effettuate di domenica vengono segnate in quei giorni che l'operaio è assente per malattia, per sospensione di lavoro causa pioggia o perché sta effettuando i riposi compensativi. Quello che comunque è certo è che il riposo settimanale e domenicale non è rispettato ».

Un sistema analogo viene adottato nel settore della navigazione marittima, che è escluso dalla disciplina generale di cui alla legge del 1934 e che trova nei contratti collettivi la propria disciplina dell'istituto dei riposi.

Come informano l'*Associazione degli armatori di linea dell'Alto Tirreno* e i dirigenti di una *società di navigazione di Genova*, « in sostituzione dei riposi settimanali e festivi che non possono essere fruiti durante la navigazione, al personale marittimo vengono concessi periodici permessi e licenze per quanti sono i giorni di riposo compensativo ai quali ha diritto. Le festività lavorate vengono compensate con il trattamento economico normale ».

Per quanto riguarda, infine, il trattamento economico spettante al lavoratore per il lavoro domenicale, giova riferire — prescindendo dai casi, da più parti segnalati, di aziende che non corrispondono alcuna maggiorazione sulla normale retribuzione — talune dichiarazioni dalle quali è possibile desumere utili elementi di valutazione sull'argomento.

La direzione di un'*azienda metalmeccanica di Torino* informa ad esempio che « oltre alla maggiorazione contrattuale, per il lavoro domenicale viene corrisposto anche un particolare premio la cui misura varia a seconda della paga di ciascuno; in tal modo il maggior compenso domenicale, che normalmente è del 10 per cento, va all'incirca al 20 per cento, cioè al doppio di quella che sarebbe la maggiorazione contrattuale per il "lavoro festivo con riposo compensativo". Questo non elimina il disagio per il lavoratore, ma almeno gli assicura un certo vantaggio economico, superiore a quello contrattualmente previsto ».

La commissione interna di un'azienda *acquedottistica* di *Napoli* fa presente: « Per i lavoratori addetti al servizio di pronto intervento con turno unico continuativo, il lavoro domenicale dà diritto ad una maggiorazione del 15% come previsto dal contratto collettivo. Per quelli addetti invece alle zone, i quali eseguono un turno settimanale di lavoro domenicale, non è prevista alcuna maggiorazione perché il servizio nella giornata di domenica viene compensato con una giornata non festiva di riposo nella settimana successiva ».

50. - Il lavoro a turni avvicendati.

Questo tipo di organizzazione dell'attività produttiva si riscontra in netta prevalenza, se non esclusivamente, nel settore industriale, ed in particolare, in quelle industrie che attuano un ciclo continuo di lavorazione per effetto sia dell'utilizzazione di impianti a fuoco continuo, sia del carattere stagionale dell'attività (deperibilità della materia prima), ovvero che svolgono un servizio di interesse pubblico che richiede la presenza continua del lavoratore.

In relazione ai limiti di durata delle prestazioni di lavoro stabiliti dalla legge, vengono di norma adottati tre turni giornalieri, di cui due diurni (ad esempio: dalle 6 alle 14 e dalle 14 alle 22) e uno notturno (dalle 22 alle 6), ai quali sono addette tre o più squadre di operai i quali compiono, nella media dei tre turni, 48 ore di lavoro alla settimana.

I turni sono organizzati nel modo più vario, secondo « diagrammi » che consentono non solo il soddisfacimento delle esigenze della produzione, ma anche l'avvicendamento dei lavoratori, come previsto dai contratti collettivi, nel turno notturno e nel godimento del riposo settimanale nella giornata di domenica.

Sull'organizzazione dei turni, interessanti notizie sono state fornite da alcune direzioni e commissioni interne di aziende ispezionate.

La direzione di un'azienda *metalmeccanica* di *Torino* informa:

« I turni avvicendati si svolgono normalmente con questi orari: primo turno: dalle 6,30 alle 14,45; secondo turno: dalle 14,45 alle 22,45; terzo turno: dalle 22,45 alle 6,30. Intervallo per la refezione: tre quarti d'ora per il primo turno, mezz'ora per il secondo, tre quarti d'ora per il terzo. Orario settimanale per il primo e secondo turno, 45 ore alla settimana, per il terzo, 42 ore; quindi orari inferiori alle 48 ore. Insistiamo su questo punto, dal momento che tutti parlano

di riduzioni di orario. Noi abbiamo l'orgoglio di dire che questo principio lo abbiamo realizzato, almeno per i turni avvicendati, che sono i più impegnativi ».

Dalla memoria presentata dalla direzione di un'*azienda chimica di Venezia* si rileva:

« L'orario di lavoro degli operai turnisti, applicato nell'ultimo biennio, è il seguente: 1° turno: dalle 6 alle 14 per n. 5 giornate lavorative e dalle 6 alle 18 alla domenica (totale ore 52 settimanali); 2° turno: dalle 14 alle 22 per n. 5 giornate lavorative e dalle 18 della domenica alle 6 del lunedì (totale 52 ore settimanali); 3° turno: dalle ore 22 alle 6 per n. 5 giornate lavorative (totale ore 40 settimanali).

La media settimanale delle ore lavorative nei tre turni è pari a 48 ore, però c'è da considerare che con questo sistema vengono fatte 12 ore domenicali per il cambio di turno. Taluni non vogliono farle, ma per un orario di 48 ore il sistema migliore è questo; sarebbe preferibile passare alle 42 ore ed in tal caso necessiterebbe una squadra in più, ma sorgerebbe il problema del minor guadagno per i lavoratori ».

In merito a tale sistema di turni, la commissione interna della stessa *azienda* così si esprime:

« Sui turni di 12 ore alla domenica per il cambio turno abbiamo mosso qualche critica ma non abbiamo potuto andare oltre perché i lavoratori sono divisi su questo problema. Molti turnisti desiderano avere la giornata libera e non sono interessati al guadagno. Altri vogliono invece guadagnare e non avere la giornata. Ogni tre settimane una squadra ha la domenica libera. Abbiamo anche chiesto per gli operai del reparto della desolfurazione, che è il più nocivo, una quarta squadra e di passare al sistema delle sette mezza squadre come in altre aziende, facendo cioè due giornate dalle 6 alle 14, due dalle 14 alle 22 e altre due dalle 22 alle 6. Il sistema delle sette mezza squadre non è visto tanto di buon occhio, perché è un po' troppo complicato. Durante il periodo della guerra e nel periodo precedente avevamo i quattro turni, poi per economia sono stati ridotti a tre ».

La direzione di un'*azienda di Napoli* fa presente:

« Le lavorazioni sono a ciclo continuo e di conseguenza il personale lavora in prevalenza a turni; su tre turni il personale maschile e su due turni il personale femminile. L'avvicendamento dei turni avviene ogni due giorni per il personale maschile, ed ogni settimana per il personale femminile ».

In un altro *stabilimento* di *Napoli*, dove è stata attuata una riduzione di orario per i turnisti, la commissione interna osserva:

« L'orario di lavoro è in generale di 42 ore settimanali per gli operai dei turni. La riduzione dell'orario per gli operai turnisti non è dipendente da motivi di produzione, ma è giustificata dalla Società col fatto che i lavoratori facevano frequenti assenze. Per sopperire alla riduzione dell'orario sono stati assunti altri dipendenti.

I lavoratori ritengono che l'orario di 42 ore settimanali sia giusto per chi è costretto a prestare la propria opera a turni avvicendati, ma logicamente con una retribuzione equivalente alle 48 ore settimanali. Ciò non solo renderebbe giustizia ad una categoria di lavoratori soggetti ad un lavoro disagiato, ma permetterebbe altresì di combattere la disoccupazione ».

Una riduzione di orario per i turnisti con l'adozione di un quarto turno in luogo dei tre attuali è stata auspicata anche da altri interpellati.

Un operaio specializzato di un'*azienda* di *Venezia* osserva che « specialmente il turno di notte con l'orario di otto ore è molto faticoso e se i turni fossero fatti con quattro squadre lavoranti sei ore ciascuna sarebbe molto meglio ».

La direzione di un'*azienda estrattiva* in provincia di *Siena* dichiara che « i tre turni danno la massima utilizzazione degli operai, ma ormai si comincia a pensare al quarto turno con riduzione dell'orario a sei ore. In questo modo il lavoro risulterà meno pesante e sarà possibile l'assunzione di nuovo personale ».

Su un altro particolare sistema di turni — quello cosiddetto a scacchi — così si esprime la commissione interna di un'*azienda* di *Vercelli*:

« In qualche reparto attualmente si fanno i turni a scacchi e cioè dalle 6 fino alle 10, si rientra alle 14 fino alle 18, in sostanza si tratta di un turno con intervallo di 4 ore tra una squadra e l'altra. Coloro i quali fanno i turni a scacchi hanno una maggiorazione del 10%. I lavoratori sono soddisfatti di questo sistema di turni ».

La questione più importante connessa con il lavoro a turni avvicendati è costituita dal disagio che quasi sempre esso comporta per il lavoratore, sia per quanto riguarda il riposo giornaliero, che in molti casi subisce una riduzione in occasione del cambio del turno, sia per quanto riguarda il riposo settimanale, goduto normalmente in un

giorno della settimana diverso dalla domenica. Va inoltre tenuto presente che il ritmo di lavoro imposto all'operaio nei turni continui ed avvicendati è, in genere, superiore a quello che si riscontra nelle attività svolte con turno unico, in relazione, soprattutto, all'ininterrotto funzionamento degli impianti, che talvolta impedisce finanche, come si è già visto altrove, una breve interruzione del lavoro per la consumazione del pasto.

Circa il godimento del riposo settimanale alla domenica, la commissione interna di un'azienda di *Milano* fa presente a sua volta che « l'operaio turnista ottiene un riposo domenicale ogni sette settimane », osservando che da ciò deriva al lavoratore un eccessivo disagio perché egli « non ha mai la possibilità di vedere la propria famiglia riunita e non può partecipare ad attività ricreative, come quella del C.R.A.L. aziendale ».

La commissione interna di un'azienda di *Napoli* informa a sua volta che « le squadre sono composte di quattro operai, di cui tre addetti alla produzione e uno alla manutenzione. Quello della manutenzione riposa la domenica e passa nella settimana successiva alla produzione, in modo che ogni tre settimane ciascun lavoratore ha il riposo domenicale ».

Sempre a *Napoli* la commissione interna di un'azienda siderurgica fa notare invece che « i riposi compensativi cadono per il primo turno il lunedì e il martedì, per il secondo il mercoledì e il giovedì, e per il terzo il venerdì e il sabato. Per ogni sei uomini componenti la squadra ve ne è un settimo che rimpiazza gli altri nel giorno di riposo, cosicché egli riposa sempre la domenica, mentre gli altri non hanno mai tale possibilità ».

Come risulta dalla dichiarazione della commissione interna di un'azienda di *Venezia*, il problema del riposo domenicale non sembra facilmente risolvibile malgrado gli studi e i tentativi delle aziende e delle stesse rappresentanze del personale: « Attualmente il riposo cade di domenica solo dopo molte settimane. Di recente è stato proposto un altro sistema con il quale non ci sarebbe stato più avvicendamento nei turni, cosicché alcuni avrebbero fatto sempre il riposo la domenica, altri il lunedì e così via. La maggioranza degli operai non ha però accettato la modifica ritenendo preferibili i turni attuali. Anche in passato abbiamo studiato la questione con l'Ufficio manodopera che ci ha invitato a presentare un orario di lavoro per i turnisti per trovare il sistema migliore, ma non è stato possibile presentare nulla, sia

in relazione alle varie esigenze della produzione, sia perché non è stato possibile raggiungere un accordo tra di noi ».

La ragione certamente più grave di disagio per i lavoratori turnisti è costituita dalla mancata sostituzione al termine del turno per ritardo o assenza del lavoratore del turno successivo.

La commissione interna di un'*azienda* di *Milano* dichiara in proposito:

« Qualche volta, l'operaio che al mattino deve montare alle sei arriva con un'ora di ritardo e l'operaio del turno precedente lo deve aspettare, per obbligo contrattuale.

Qualche volta raddoppia addirittura il proprio turno; arriva a fare 16 ore consecutive. Naturalmente sono casi rari, eccezionali; però qualche volta si verificano.

Si tratta in genere di casi in cui l'operaio è altamente specializzato per una data funzione e quindi non è facilmente sostituibile ».

La commissione interna di un'*azienda* di *Bergamo* osserva inoltre, con riferimento all'obbligo per il lavoratore di non abbandonare il posto finché non giunge il cambio: « Sostituire il compagno che manca può essere comprensibile nei turni diurni, ma non in quello notturno per cui il lavoratore che termina il proprio lavoro alle 22, se non ha il cambio, deve fermarsi fino alla mattina, magari senza poter nemmeno avvertire la famiglia. Per giunta i capi reparto negano anche il permesso di recarsi ad acquistare almeno un po' di pane per sopperire alla necessità della cena ».

Anche la commissione interna di un'*azienda* di *Napoli* sottolinea il fatto che « i lavoratori che debbono fare il doppio turno non sono evidentemente preavvisati in precedenza e non hanno possibilità di provvedersi in tempo di sufficienti cibarie; a volte non hanno nemmeno denaro sufficiente in tasca. Ciò li espone a rimanere digiuni e talvolta non è stato consentito di allontanarsi dal posto di lavoro per andare a ritirare il cibo portato dai familiari all'ingresso dello stabilimento ».

Presso alcune aziende, l'inconveniente viene imputato alla direzione che, per ragioni di economia, non tiene a disposizione una squadra di riserva, tanto più che non mancano lavoratori che per accrescere il loro guadagno si prestano ad effettuare la sostituzione.

Alcuni lavoratori di un'*azienda* di *Roma* dichiarano in proposito: « Il raddoppio del turno è molto gravoso anche se offre la possibilità

di guadagnare quattromila lire di più. Vi sono lavoratori che per questa ragione lo fanno sempre ».

« Spesso si verifica il raddoppio per mancanza di squadre di riserva nello stesso reparto. Siccome molti operai hanno bisogno di fare lo straordinario, la direzione si serve di queste persone evitando così squadre di riserva ».

Le aziende replicano alle critiche dei lavoratori e delle commissioni interne, sottolineando, come fa la direzione di un'*azienda* di *Roma*, che il « raddoppio in qualche caso è inevitabile perché, oltre certi limiti, non è possibile tenere personale a disposizione per sostituire gli assenti. C'è a questo scopo una squadra di riserva, ma in certi periodi, come ad esempio quello feriale, o quando si verificano molte assenze per malattia, la riserva non riesce a colmare i vuoti ».

L'accusa di impiegare un insufficiente numero di lavoratori viene confutata dalla direzione di un'*azienda* di *Venezia* con questa dichiarazione:

« Noi non possiamo sapere quanti sono gli operai che si presentano al mattino o al pomeriggio. Lo stesso contratto di lavoro prevede che l'operaio smontante si fermi fino a quando si va a chiamare chi lo sostituisce, perché se si dovesse tenere presente la possibilità di assenza bisognerebbe avere il doppio della forza. Ora se noi non avessimo personale a sufficienza, bisognerebbe provvedere con prestazioni straordinarie e quindi dovrebbe risultare un numero molto elevato di ore straordinarie; invece malgrado il ciclo continuo delle lavorazioni, compresa la domenica, e malgrado che tutti i guasti debbano essere fronteggiati immediatamente, possiamo dire che le nostre ore di straordinario hanno un'incidenza del 2% sul totale delle ore di lavoro e questo sta a dimostrare che di personale ce n'è a sufficienza ».

La direzione di un'*azienda* di *Napoli* fa presente inoltre che « la istituzione di una squadra per i rimpiazzi non risolverebbe il problema, perché i lavoratori chiamati a costituirla dovrebbero essere idonei a qualsiasi lavoro in modo da poter essere utilizzati in tutti i settori dello stabilimento. Del resto, il prolungamento di orario non va mai oltre le quattro ore, in quanto si fa in modo che qualcuno degli operai del turno successivo anticipi a sua volta di quattro ore l'entrata in servizio ».

Per compensare il particolare disagio insito, per le ragioni susposte, nel lavoro a turni continui ed avvicendati, la disciplina di categoria prevede la corresponsione di uno speciale compenso — detto

appunto « compenso disagio turni » — sotto forma di percentuali di maggiorazione della paga base e del guadagno di cottimo. La maggiorazione si aggira generalmente intorno al 4% per i turni diurni, mentre è notevolmente superiore (15-25%) per il turno notturno.

Tale indennità ha, tra l'altro, lo scopo di compensare il lavoratore per la continuità della prestazione durante il turno ed infatti essa non spetta alle donne che, a norma di legge e di contratto, fruiscono, durante le otto ore, di un periodo di riposo retribuito.

In proposito, tuttavia, la commissione interna di un'azienda di Venezia sembra manifestare qualche perplessità: « Gli uomini impiegati nei turni hanno, a differenza delle donne e dei minori che beneficiano di mezz'ora di riposo, un'indennità del 4% per lavoro a turno, ma sono costretti a lavorare ininterrottamente per tutte le otto ore e quindi sono costretti a consumare un panino mentre lavorano in mezzo alla polvere ».

La commissione interna di un'azienda di Napoli informa anch'essa che « i lavoratori addetti ai turni non hanno alcuna interruzione e devono provvedere alla refezione durante il lavoro, ma ricevono l'indennità sostitutiva della mensa di cinquanta lire al giorno ».

Malgrado la sua faticosità, il lavoro a turni incontra tuttavia il favore di molti lavoratori per la possibilità di maggior guadagno che esso offre. Significativa è, al riguardo, la dichiarazione di un operaio saldatore di un'azienda di Genova: « Sono addetto ai turni di notte ma spesso, dietro pressione del capo officina, lavoro ininterrottamente per più turni con un intervallo dalle 6 alle 7,30 ed un altro di mezz'ora per il pasto consumato sul posto di lavoro. In complesso, però sono soddisfatto sia delle condizioni di lavoro, sia del guadagno. Lo scorso mese, lavorando 334 ore, ho percepito centomila lire complessivamente ».

Infine circa il trattamento dei lavoratori turnisti nel caso di assenza di un componente la squadra o di prolungamento di orario, la direzione di un'azienda di Napoli informa: « I lavoratori che eccezionalmente debbono fare delle ore in più per colmare qualche vuoto improvvisamente manifestatosi nel turno successivo, ricevono le maggiorazioni di straordinario. Nel caso, invece, che nel proprio turno manchi uno della squadra, gli altri lavorano per l'orario di 8 ore del turno ripartendosi però il guadagno dell'assente. Ciò del resto è in applicazione di quanto disposto dal contratto collettivo ed avviene soltanto per le squadre dei forni e dei treni di laminazione ».

CAPITOLO V

CONCLUSIONI

Sommario: 51. - *Considerazioni generali sui risultati dell'indagine.* 52. - *Necessità di revisione dell'ordinamento vigente.* 53. - *Il problema della riduzione dell'orario di lavoro.* 54. - *I problemi connessi con la disciplina del lavoro straordinario.* 55. - *Gli orari ridotti e la garanzia del salario minimo.*

51. - Considerazioni generali sui risultati dell'indagine.

La vasta documentazione raccolta dalla Commissione nel corso dell'inchiesta offre la possibilità di tracciare un quadro d'insieme della concreta situazione esistente nei luoghi di lavoro per quanto attiene alla durata della prestazione lavorativa e di porre in evidenza i principali problemi ed inconvenienti che scaturiscono dall'attuale disciplina della materia e che sarà compito del legislatore e delle organizzazioni di categoria di rimuovere negli anni avvenire.

Sembra, innanzi tutto, doveroso rilevare da un punto di vista generale che la vigente legislazione sull'orario di lavoro e sui riposi, pur con le sue innegabili manchevolezze, si presenta nel complesso adeguata allo scopo, per il quale è sorta e si è sviluppata nell'arco di un cinquantennio, vale a dire quello di assicurare la tutela dell'integrità fisica e della personalità del lavoratore.

D'altra parte, la disciplina legislativa risulta sempre più completata ed integrata da quella di categoria, la quale, per molti aspetti, non si limita ad un generico rinvio alla prima, ma precisa, alla luce delle concrete realtà aziendali, i diritti e gli obblighi delle parti, con il risultato di delimitare spesso il potere discrezionale riconosciuto dalla legge, talvolta con larghezza eccessiva, all'imprenditore nell'esercizio dell'azienda e nell'organizzazione del lavoro all'interno di questa.

Ciò posto, va detto che il grado di osservanza di questo vasto complesso normativo è parso, nell'insieme, soddisfacente, anche se le ina-

dempienze poste in essere dai datori di lavoro frustrano, in misura non trascurabile, le finalità di tutela del lavoratore perseguite dal legislatore e dall'autonomia collettiva.

Il dato che conforta questa affermazione — ed è certamente tra i più positivi emersi dall'inchiesta parlamentare — sta nella constatazione che quest'esigenza di tutela e la necessità del rispetto delle norme intese ad assicurarla sono ormai entrate nella coscienza collettiva; di ciò si hanno evidenti segni anche in coloro che, per motivi obbiettivi o soggettivi, si rendono inadempienti al precetto legislativo, ma mostrano di avvertire il bisogno di dare, di tale loro comportamento, una valida giustificazione.

In ogni caso, è da sottolineare l'azione di remora che la vigente legislazione e la presenza attiva e vigile degli Organi pubblici, nonché delle Associazioni sindacali e delle commissioni interne, esercitano sull'imprenditore, il quale, quand'anche ricorra ad adattamenti ed accorgimenti elusivi, subisce pur sempre la forza intimidatrice della legge.

Ciononostante, sarebbe non rispondente al vero l'affermare che non vi siano situazioni di aperta e grave violazione della disciplina legislativa e contrattuale e che quest'ultima non presenti — come si vedrà nei paragrafi seguenti — lacune ed aspetti di inadeguatezza che non possono essere più oltre ignorati.

Per quanto attiene all'inosservanza delle norme vigenti, la Commissione ha accertato che essa è di gran lunga superiore presso le piccole e medie aziende, mentre presso i complessi di maggiori dimensioni il rispetto del regime pubblicistico dell'orario di lavoro è in genere divenuto un presupposto della stessa organizzazione e del normale svolgimento dell'attività produttiva.

Le violazioni che si riscontrano nelle aziende minori trovano la loro origine soprattutto in considerazioni e fattori di carattere economico e stanno ad indicare l'incapacità per molte di tali aziende di sostenere gli oneri derivanti dall'applicazione di tutte le forme di tutela del lavoratore.

Al contrario le inadempienze di cui pure si rendono responsabili le grandi aziende sono dovute, di regola, a ragioni di carattere più obiettivo di quanto può esserlo la tendenza di qualsiasi impresa a contenere il costo del lavoro.

Mentre, infatti, presso le piccole e medie aziende l'insufficienza numerica della maestranza impiegata — da cui traggono origine il continuativo ricorso al lavoro straordinario, l'impiego delle donne nel

lavoro notturno, la mancata concessione del riposo settimanale — è determinata quasi esclusivamente dal deliberato proposito di limitare al massimo l'incidenza di tale fattore di costo sui costi di produzione, nelle aziende maggiori è dovuta prevalentemente alla difficoltà, più volte segnalata alla Commissione d'inchiesta, di reperire sul mercato del lavoro il personale specializzato e qualificato, di cui la grande industria ha sempre maggiore bisogno.

Da tali constatazioni appare evidente come i problemi inerenti all'applicazione della disciplina legislativa sull'orario di lavoro e sui riposi non possano essere considerati separatamente dai molti altri che caratterizzano nel momento presente la generalità dei settori produttivi e, nel suo complesso, il sistema economico del nostro Paese.

Non vi è dubbio infatti che il processo di sviluppo in atto nell'economia nazionale — con il rafforzamento strutturale delle piccole e medie aziende e dell'artigianato, grazie anche agli incentivi statali, con l'introduzione di nuove tecniche produttive, e in particolare, dell'automazione nella grande industria e della meccanizzazione nell'agricoltura, con il rinnovamento dei servizi pubblici e delle attività terziarie in genere, con l'elevazione del livello medio di qualificazione professionale dei lavoratori — potrà consentire la soluzione di molti dei problemi emersi dall'inchiesta, migliorando le condizioni di vita e di lavoro del prestatore d'opera subordinata.

Basti considerare a tale proposito che le inadempienze alla disciplina della durata del lavoro sono in larga misura favorite dall'atteggiamento degli stessi lavoratori, i quali — come è stato ampiamente documentato — sono spinti dall'insufficienza dei salari a ricercare ogni possibilità di maggior guadagno e quindi a rendersi partecipi, insieme con il datore di lavoro, di molti degli accorgimenti elusivi dell'anzidetta disciplina.

Va tuttavia rilevato che taluni dei problemi e inconvenienti posti in evidenza dall'inchiesta parlamentare in questa materia — si pensi, ad esempio, all'organizzazione dei turni avvicendati, al coordinamento degli orari di lavoro con i mezzi pubblici di trasporto, alla regolamentazione e delimitazione dei poteri dei dirigenti a medio livello rispetto ai lavoratori ad essi gerarchicamente sottoposti e così via — possono, in quanto propri di ciascuna azienda, essere risolti esclusivamente nell'ambito aziendale, e postulano a questo fine che sia dato sempre maggiore impulso allo spirito di collaborazione nell'impostazione dei rapporti tra i responsabili dell'attività produttiva e i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Sotto tale profilo, deve formularsi l'auspicio che sia ulteriormente sviluppata la collaborazione tra direzione aziendale e commissione interna, in quanto, come dimostrano tanti episodi segnalati alla Commissione parlamentare, tale organo di rappresentanza del personale è in grado di dare un apporto decisivo all'individuazione e alla soluzione dei problemi di comune interesse e, quindi, all'instaurazione di un clima di fiducia e di reciproca comprensione all'interno dell'azienda: ciò che non sarebbe possibile attraverso un qualsivoglia intervento più o meno autoritativo dall'esterno che nella maggior parte dei casi non potrebbe essere che inefficace, se non addirittura controproducente, perché ispirato a moduli fissi ed astratti che mal si adattano alla multiforme realtà tecnica ed umana della vita aziendale.

52. - Necessità di revisione dell'ordinamento vigente.

Se è vero, come si è detto, che il complesso normativo, che oggi regola tutta la materia afferente all'orario di lavoro, conserva tuttora, nelle sue linee generali, un'intrinseca validità al fine della tutela del lavoratore, deve tuttavia riconoscersi — prendendo anche atto delle osservazioni formulate in proposito da molti dirigenti sindacali, membri di commissioni interne e singoli lavoratori — che, per taluni aspetti, esso appare bisognoso di revisione sul piano legislativo.

L'esperienza acquisita dalla Commissione dimostra infatti che, spesso, l'ordinamento positivo non risponde pienamente alle situazioni che si manifestano nella realtà aziendale, talché la disciplina di categoria è intervenuta, nei limiti ad essa consentiti, per integrare la norma legislativa proprio sul piano di quelle esigenze di salvaguardia dei diritti della persona del lavoratore che hanno ispirato l'intervento del legislatore in questa materia. E ciò ha fatto con tale carattere di generalità da far ritenere senza possibilità di dubbio che le norme da essa poste e, soprattutto, gli ulteriori limiti fissati al potere direttivo dell'imprenditore, rispondono a situazioni che è dato riscontrare in tutti i settori economico-produttivi ed in ordine alle quali, dunque, il compito di provvedere dovrebbe essere assunto dallo Stato, anziché essere lasciato all'autonomia collettiva.

D'altra parte, l'intervento del potere statale è reso necessario non solo perché in molti casi si tratta di apportare alla vigente disciplina modifiche che non è in potere delle categorie di attuare con lo strumento del contratto collettivo, ma anche in relazione alla limitata efficacia di quest'ultimo nell'attuale ordinamento sindacale, per cui, anche

laddove esso abbia realizzato una disciplina confacente alle odierne esigenze di protezione del lavoratore, la sua portata pratica resta pur sempre limitata alle sole aziende vincolate al suo rispetto, secondo i principî del diritto privato.

Esempio tipico in tal senso è fornito dalle norme che regolano l'orario di lavoro degli addetti ad attività discontinue o di semplice attesa o custodia. La legge del 1923 esclude, come è noto, questa categoria dalle limitazioni giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro da essa stessa stabilite, ma la contrattazione collettiva ha ritenuto da tempo di dover invece porre anche in questo caso limiti ben precisi alla durata della prestazione lavorativa, individuandoli, in genere, in 10 ore giornaliere e 60 settimanali.

Numerose dichiarazioni sottolineano, però, come questa disciplina più non risponda alle caratteristiche assunte da talune delle occupazioni comprese nella tabella di cui al R. D. n. 2657 del 1923, e come il lavoratore, pur svolgendo una attività che di fatto richiede un'applicazione assidua e continuativa (*lavoro effettivo*), sia soggetto ad un orario superiore alle otto ore, con gravi conseguenze per ciò che attiene al dispendio di energie fisiche, alle sue condizioni di vita e al trattamento economico.

Sebbene in questa sede un'indicazione dei settori di attività in cui siffatte situazioni si riscontrano non sia né possibile, né opportuna — dato che ciò richiede un'indagine approfondita da parte di organi tecnicamente qualificati — tuttavia, sulla scorta dei risultati dell'indagine e della comune esperienza, può senz'altro affermarsi che l'esigenza di revisione è particolarmente sensibile nei confronti del personale alberghiero, di quello degli esercizi pubblici in genere e delle aziende commerciali dei centri minori, come pure nei confronti dei lavoratori di alcuni rami di industria, quali, ad esempio, quella elettrica e quella della pesca.

Analogo problema si pone nei riguardi di talune delle categorie completamente escluse dalla sfera di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro e, particolarmente, nei riguardi del personale che presta la propria opera a bordo delle navi, per il quale è stata da più parti reclamata una regolamentazione di carattere legislativo che delimiti in maniera più precisa, di quanto non facciano il contratto di arruolamento e la stessa disciplina di categoria, gli obblighi del lavoratore quanto alla durata della sua prestazione.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori sono state unanimi nel richiamare l'attenzione della Commissione anche sul problema delle

deroghe ai limiti normali di durata del lavoro e sulle condizioni di disagio in cui si trovano i lavoratori in quelle attività e in quei periodi in cui, per esigenze tecniche o stagionali, è consentita la facoltà di superare detti limiti.

In particolare, come si è visto a suo luogo, è stata segnalata la situazione che si determina in settori come quelli dell'industria edilizia nel periodo estivo, dell'industria conserviera nei vari periodi stagionali e dell'industria dolciaria all'approssimarsi delle festività del Natale e della Pasqua.

Ora, non vi è dubbio che se, da una parte, le esigenze della produzione giustificano in genere la facoltà concessa dal legislatore nei confronti delle attività contemplate dal *R. D. n. 1957 del 1923*, dall'altra, l'intensità dello sforzo fisico, al quale il lavoratore è sottoposto per effetto del prolungamento dell'orario, non può essere ignorata dai poteri pubblici, tanto più ove si tenga conto che il superamento dei limiti normali non esclude la prestazione di lavoro straordinario. Cosicché si verifica — come ha potuto osservare la Commissione — che in taluni casi la prestazione di lavoro giornaliero raggiunga finanche le 12 ore e una durata ancora maggiore il periodo di tempo durante il quale il lavoratore resta a disposizione dell'azienda. Né può tralasciarsi di considerare che ad orari siffatti vengono talora in pratica assoggettate — in violazione della speciale legge di tutela — anche le donne, specialmente in attività nelle quali è tradizionalmente occupata la maestranza femminile.

Circa l'orario di lavoro delle donne un cenno particolare merita il problema dei riposi intermedi che, come si è visto, devono essere concessi a tale categoria ed ai fanciulli, nel corso della normale prestazione giornaliera, ai sensi dell'art. 18 della legge 26 aprile 1934, n. 653.

È stato ampiamente documentato come tali riposi siano considerati con assoluto sfavore non tanto dai datori di lavoro, quanto dalle stesse lavoratrici che non ne comprendono appieno l'importanza ai fini della loro tutela fisica e li riguardano soltanto sotto il profilo del minore tempo libero di cui possono disporre nella giornata per adempiere agli altri doveri che ad esse incombono in seno alla propria famiglia, come spose e madri.

D'altra parte, la constatazione che i contratti collettivi, sensibili come sempre alle effettive esigenze del mondo della produzione e del lavoro, abbiano, senza eccezioni, ridotto al minimo consentito dalla legge la durata di tali riposi, induce a ritenere che quella stabilita dal

legislatore, in via generale, possa essere in effetti considerata superiore alle reali necessità della tutela fisica della lavoratrice.

Anche per questo aspetto si palesa quindi opportuno un riesame della disciplina vigente al fine di contenere i periodi di riposo intermedio entro limiti che garantiscano comunque un'adeguata protezione fisica della lavoratrice, ma tengano conto sia delle innovazioni tecniche introdotte nel processo produttivo, che rendono meno faticosa di un tempo la produzione lavorativa, sia della funzione che la donna è naturalmente chiamata ad assolvere fuori dell'azienda ed in relazione alla quale deve essere ridotto al minimo indispensabile il tempo in cui essa rimane a disposizione del datore di lavoro.

Per quanto riguarda la disciplina del riposo settimanale, la Commissione ha dovuto constatare l'eccessiva diffusione dei casi in cui il riposo di 24 ore consecutive non cade nella giornata della domenica, ovvero viene ridotto a sole 12 ore in ossequio alle esigenze della produzione.

Varie associazioni sindacali disconoscono, peraltro, la validità delle ragioni di carattere tecnico-produttivo addotte in taluni settori dalle direzioni aziendali a giustificazione della mancata osservanza della norma generale secondo la quale il riposo settimanale deve essere goduto di domenica. Come è stato più volte sottolineato, i progressi tecnici realizzati in molte attività industriali offrirebbero oggi la possibilità di interrompere il processo di lavorazione, senza danno e inconvenienti per la produzione; talché la prosecuzione dell'attività anche nella giornata domenicale sarebbe in effetti da attribuire a considerazioni di carattere economico delle aziende e non già a quelle obiettive ragioni di carattere tecnico in relazione alle quali la legge autorizzò a suo tempo le non poche deroghe al suddetto principio generale.

L'aspirazione dei lavoratori a fruire del riposo settimanale alla domenica è, del resto, vivissima, come dimostrano le reiterate lamentele cui danno luogo i turni di riposo domenicale tra loro troppo distanziati.

I gravi ed evidenti riflessi di ordine familiare, morale e religioso, che il mancato riconoscimento della festività domenicale produce nella vita del lavoratore, impongono la necessità, da una parte, di un'assidua azione di vigilanza intesa a reprimere le troppo frequenti inosservanze del precetto legislativo in questa materia; dall'altra, di una revisione dell'attuale sistema dei riposi compensativi al fine di ridurre le deroghe al principio generale del riposo domenicale ai casi strettamente

indispensabili, in relazione ad obiettive e comprovate esigenze tecniche delle aziende ovvero a ragioni di pubblica utilità.

Gli aggiornamenti e adeguamenti della legislazione vigente, cui si è ora rapidamente accennato, se potranno eliminare taluni degli inconvenienti che l'inchiesta parlamentare ha posto in evidenza, non esauriscono, peraltro, il problema di garantire un'efficace tutela del lavoratore.

È infatti evidente che non è sufficiente a questo fine un complesso normativo sia pure rispondente alle esigenze delle varie categorie di lavoratori e dei vari settori produttivi, ma occorre che di esso sia assicurata la rigorosa osservanza e che la sua violazione incontri comunque una giusta ed appropriata sanzione.

A quest'ultimo riguardo, l'inchiesta ha potuto riscontrare come diverse associazioni sindacali attribuiscono le frequenti e diffuse inosservanze alla disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi anche alla inadeguatezza delle sanzioni previste dalle varie leggi a carico dei trasgressori.

In effetti, la rivalutazione di otto volte — disposta dal *D.L.C.P.S. 21 ottobre 1948, n. 1250*, nei confronti delle sanzioni pecuniarie stabilite da leggi anteriori al 1945 — si palesa sempre più insufficiente, in relazione ai valori monetari correnti, a far sì che la sanzione penale conservi integra la propria forza intimidatrice, specialmente quando il datore di lavoro sa di poter trarre dal comportamento illecito un vantaggio economico certo, di gran lunga superiore al danno che può derivargli dall'applicazione, peraltro eventuale, nei suoi confronti della sanzione stessa.

Si consideri, inoltre, che l'oblazione, concessa per le contravvenzioni per le quali la legge stabilisce la sola pena dell'ammenda, vale a dire per la maggior parte dei reati nella materia di cui trattasi, estingue il reato ed offre così al datore di lavoro la possibilità sia di evitare l'iscrizione di condanne penali nel casellario giudiziario, sia di non incorrere nella recidiva.

Basti considerare in proposito quanto accade in tema di divieto del lavoro notturno nei panifici. Di fronte al dilagare delle infrazioni a tale divieto, il Parlamento ha ritenuto di disporre, con la *legge 11 febbraio 1952, n. 63 (Gazz. Uff. 25 febbraio 1952, n. 48)* un inasprimento delle irrisorie sanzioni previste dalla *legge del 1908* ed ha così stabilito che il contravventore è punibile con un'ammenda da lire 1000 a lire 8.000 per ogni persona trovata al lavoro di notte e che, in caso

di recidiva, il giudice può applicare, oltre all'aggravamento della pena previsto dal codice penale, la sospensione dell'esercizio fino ad un mese, durante il quale, il contravventore è tenuto a corrispondere ai dipendenti la normale retribuzione.

Gli inasprimenti introdotti con tali innovazioni legislative non hanno però prodotto l'effetto voluto di eliminare il lavoro di notte dei panettieri e ciò in quanto i contravventori, avvalendosi dell'oblazione, sfuggono, per i motivi illustrati, alla recidiva e quindi alla applicazione di ogni aggravante.

Sembrerebbe perciò necessario in primo luogo procedere, anche in materia di orario di lavoro, ad un generale aumento delle pene pecuniarie e introdurre quindi altri mezzi di repressione, che colpiscano i contravventori recidivi direttamente nei loro interessi economici.

A tal fine potrebbe ricorrersi, ad esempio, all'esclusione della possibilità di estinguere il reato a mezzo dell'oblazione o all'introduzione di sanzioni amministrative, quali la sospensione e la revoca della licenza, del permesso o dell'autorizzazione necessari per l'esercizio dell'attività, da applicarsi nei confronti dei contravventori ogni qualvolta si rendano responsabili di ulteriori violazioni di una norma che abbia in precedenza dato luogo a condanna o ad oblazione, indipendentemente quindi dall'esistenza della recidiva nel senso tecnico fatto proprio dall'art. 90 del *Codice Penale*.

53. - Il problema della riduzione dell'orario di lavoro.

Di fronte a queste modifiche di carattere particolare, di cui la vigente disciplina dell'orario di lavoro sembra ormai abbisognevole, si pone il ben più vasto problema della riduzione della durata della prestazione giornaliera e settimanale di lavoro.

L'inchiesta ha posto in luce come i lavoratori e le loro organizzazioni giudichino eccessivo l'orario di otto ore giornaliera o 48 settimanali, almeno in molti settori produttivi e in molte aziende dove il ritmo del lavoro o le caratteristiche dell'attività produttiva sottopongono il lavoratore ad un notevole sforzo fisico e psichico. In altre attività, il problema non si pone invece in termini gravi, ma è da notare che la limitazione del lavoro alle sole ore del mattino nella giornata del sabato, ha determinato in moltissimi casi un aumento delle ore prestate negli altri giorni della settimana, il che è causa, nel complesso, di un maggior affaticamento del lavoratore, in conseguenza anche della

correlativa riduzione del periodo di riposo giornaliero, indispensabile per un'adeguata reintegrazione delle energie fisiche.

Si rileva, tuttavia, che le richieste di riduzione sono state avanzate soprattutto, e con maggiore insistenza, dalle rappresentanze sindacali locali e dalle commissioni interne di fabbrica, mentre le organizzazioni sindacali a carattere nazionale hanno ignorato quasi completamente il problema ovvero lo hanno posto in termini molto meno pressanti, conscie evidentemente della complessità di esso e della necessità di tener conto, nell'affrontarlo, delle sue molteplici implicazioni sul piano dell'economia delle aziende e del Paese.

Da parte dei datori di lavoro, si riconosce in genere che la riduzione della durata della prestazione lavorativa è una meta da raggiungere, ma si richiamano con insistenza gli organi pubblici responsabili e le associazioni sindacali dei lavoratori sui limiti che una favorevole soluzione del problema incontra nell'insufficiente grado di sviluppo del nostro sistema economico, nella debolezza di alcuni settori produttivi, nella necessità, quindi, di evitare ogni aggravio dei costi di produzione, in relazione anche alla già scarsa competitività delle nostre aziende esposte alla vivace concorrenza di quelle straniere sui mercati internazionali.

Dal complesso degli elementi forniti dall'inchiesta, la Commissione ha tratto comunque la convinzione che il problema non è stato sufficientemente approfondito dalle categorie più direttamente interessate e che opinioni ancora troppo divergenti permangono sugli effetti che una riduzione della durata del lavoro potrà avere. Esso non è dunque maturo per una soluzione di carattere generale sul piano legislativo o anche solo contrattuale, onde deve ritenersi — sulla scorta, del resto, dell'esperienza di Paesi a più alto livello di industrializzazione — che l'unico criterio valido, nell'attuale fase di sviluppo dell'economia nazionale, sia ancora quello, fin qui seguito, delle soluzioni graduali e riferite a quei settori produttivi che mostrino di possedere la capacità di sostenere l'onere di un provvedimento di riduzione dell'orario.

Tale orientamento è, d'altra parte, giustificato dal fatto che l'esigenza di una diminuzione delle ore lavorative non si pone oggi tanto sotto il profilo della tutela dell'integrità fisica del lavoratore, quanto piuttosto sotto quello del miglioramento di condizioni di lavoro che già quella tutela garantiscono in misura sufficiente, almeno per la generalità dei settori.

Si tratta, soprattutto, di realizzare un ulteriore passo in avanti verso il conseguimento per le classi lavoratrici di un maggior benessere, rendendole partecipi dei vantaggi sociali ed economici derivanti dall'aumento della produttività reso possibile dal progresso tecnologico. Non per nulla, infatti, la domanda di riduzione della durata del lavoro è sempre subordinata, da parte delle organizzazioni di categoria, alla condizione che il salario attualmente percepito dal lavoratore non subisca alcuna riduzione.

Tutto ciò non significa, peraltro, che il problema non debba essere affrontato. Deve anzi auspicarsi vivamente che da parte degli organi competenti del potere esecutivo siano intrapresi, con il concorso attivo ed indispensabile delle associazioni rappresentative dei vari interessi di categoria, approfonditi studi circa gli effetti che misure generalizzate di riduzione dell'orario di lavoro potrebbero avere sulla produzione e sul rendimento, sui costi di produzione, sui prezzi, sui salari reali, sui profitti delle imprese private e sui redditi delle aziende di proprietà pubblica, nonché sull'occupazione dei lavoratori. In tal modo sarà possibile stabilire quali possibilità sussistano di una concreta attuazione di tale riduzione in un futuro più o meno immediato e indirizzare quindi opportunamente l'azione dell'autonomia collettiva e, eventualmente, quella del potere legislativo.

La necessità di procedere con sollecitudine in tal senso è determinata dal fatto che il bisogno di più ore libere e di più lunghi riposi è oggi accresciuto dagli obblighi che incombono al lavoratore nella società moderna — dal sostentamento della famiglia, all'educazione dei figli, dall'adempimento dei doveri civili al miglioramento della propria cultura — e dal desiderio di godere di quegli svaghi e di quei modi di vivere (divertimenti, sport, viaggi) un tempo riservati a gruppi ristretti ed oggi sempre più accessibili alla generalità dei membri della collettività.

Al tempo stesso, non può tralasciarsi di considerare altri fattori che, specie in Italia, militano a favore di una riduzione dell'orario di lavoro. Si pensi, ad esempio, all'accrescimento continuo delle dimensioni degli agglomerati urbani e al numero sempre più considerevole di persone che nelle grandi città effettuano lunghi tragitti per recarsi al loro lavoro e per rincasare; ovvero all'aumento del numero delle donne maritate che lavorano e per le quali la possibilità di assolvere ai propri doveri familiari è direttamente collegata con la maggiore o minore durata del periodo dedicato al lavoro fuori casa nel corso della giornata.

Se, peraltro, la soluzione del problema della riduzione dell'orario di lavoro richiederà ancora un lungo periodo di tempo, appaiono invece possibili e urgenti taluni adattamenti della vigente disciplina legislativa e contrattuale al fine di venire incontro almeno in parte alle suaccennate esigenze del lavoratore. La Commissione deve in proposito ricordare il desiderio di godere di un pomeriggio libero in un giorno feriale alla settimana, espresso, praticamente, da tutti i lavoratori che ancora non hanno ottenuto tale beneficio, ma, soprattutto, da quelli delle aziende commerciali. Questa vivissima aspirazione risponde in effetti ad un'esigenza profondamente sentita, in particolare dalle lavoratrici che si vedono spesso precluso, per effetto dell'orario spezzato su sei giorni alla settimana, di provvedere addirittura alle più modeste necessità quotidiane.

Questa innovazione, insieme con l'altra, parimenti invocata, relativa all'adozione dell'orario unico, in luogo di quello spezzato, in taluni settori, come quello bancario, potrà arrecare sensibili vantaggi al lavoratore e costituire un primo concreto passo sulla strada della riduzione generale della durata del lavoro e dell'introduzione della settimana lavorativa di cinque giorni.

54. - I problemi connessi con la disciplina del lavoro straordinario.

Alcune considerazioni devono essere fatte anche a proposito della nuova disciplina del lavoro straordinario e dei problemi da essa posti.

Certamente, l'interesse dell'inchiesta in tema di orario di lavoro è stato accresciuto dalla circostanza che essa ha avuto luogo in un momento in cui la recente legge limitativa del lavoro straordinario — che tante aspettative e polemiche aveva destato nelle categorie interessate — trovava la sua prima applicazione nel vasto settore delle aziende industriali.

Si è offerta così alla Commissione l'opportunità di prendere in esame una situazione non già statica, ma estremamente dinamica per effetto, appunto, di un provvedimento legislativo che ha imposto alla stragrande maggioranza delle aziende interessate di rivedere certi schemi organizzativi interni troppo spesso basati su un continuativo prolungamento della giornata lavorativa di otto ore, con tutte le conseguenze che ciò comporta per la produttività, per l'occupazione e per le condizioni di vita e di lavoro delle maestranze.

Ed infatti la conclusione che è possibile trarre su questo aspetto del problema dell'orario di lavoro è che la legge del 1955 ha prodotto effetti di vasta portata ed ancor più è destinata a produrne a mano a mano che le aziende avranno trovato un nuovo equilibrio nella loro organizzazione produttiva.

Ciò non toglie che la legge sul divieto del lavoro straordinario abbia destato nei suoi diretti destinatari, nelle organizzazioni sindacali e nella stessa Commissione parlamentare, che di questi ha raccolto le opinioni, perplessità anche gravi.

Si è già accennato e può qui ribadirsi con piena certezza, che le categorie interessate nel loro insieme, condividono il principio sancito dalla legge e le finalità che con essa il legislatore ha inteso perseguire.

Taluni dirigenti d'azienda non hanno esitato a riconoscere che il lavoro straordinario consente bensì di aumentare, sia pure in misura non proporzionale alle ore di lavoro, il volume della produzione senza assumere nuovi oneri per il personale, ma che esso resta comunque un espediente che non risolve il problema di fondo dell'adeguamento delle strutture aziendali alle esigenze della produzione e di un ordinato sviluppo dell'industria.

Dal canto loro, i sindacati dei lavoratori hanno sottolineato come il lavoro straordinario permetta alle imprese di attuare forme di sfruttamento del lavoratore oltre le obiettive possibilità fisiche di questi, e impedisca un più rapido assorbimento della manodopera disoccupata.

L'intervento del legislatore appare dunque, in linea di principio, pienamente rispondente alla necessità di ricondurre le aziende al rispetto di quei limiti di orario dettati dalla legge fin dal 1923, proprio allo scopo di assicurare, con l'ordinato sviluppo delle attività produttive, un'idonea tutela dell'integrità fisica del lavoratore.

In concreto, però, con riferimento all'esperienza e agli effetti avuti nelle prime fasi di applicazione della legge, sia le organizzazioni degli industriali che quelle dei lavoratori hanno espresso notevoli riserve sulla nuova disciplina, in quanto questa, pur determinando un incremento, in qualche caso considerevole, dell'occupazione operaia, avrebbe, da una parte, creato difficoltà alle aziende nello svolgimento della normale attività produttiva, ed avrebbe, dall'altra, privato i lavoratori di quel maggiore guadagno conseguibile attraverso la prestazione di lavoro straordinario.

La legge n. 1079, in altri termini, non avrebbe tenuto conto delle effettive condizioni dell'industria italiana in generale e delle piccole

e medie aziende in particolare, vale a dire, per quanto riguarda i datori di lavoro, della scarsa competitività di molte imprese, che postula una certa elasticità di movimento al fine di contenere al massimo i costi di produzione, e della carenza di manodopera qualificata da impiegare in aggiunta a quella già occupata per mantenere immutato il livello della produzione; e, per quanto riguarda i lavoratori, del basso livello dei salari attualmente corrisposti, che è inadeguato alle normali esigenze di vita e costringe il prestatore d'opera, nella stragrande maggioranza dei casi, a sottoporsi ad un ritmo e ad un orario di lavoro anche estenuante, pur di realizzare un congruo arrotondamento delle proprie entrate.

La Commissione ha dovuto constatare come sia anche diffusa, tra le organizzazioni di categoria e tra gli stessi destinatari delle nuove norme, l'opinione che queste abbiano, in definitiva, scopi eminentemente fiscali, nel senso di raccogliere mezzi finanziari, attraverso l'imposizione del 15% sulle retribuzioni, a favore del fondo per la disoccupazione.

Altre critiche alla legge concernono, poi, la procedura richiesta per ottenere dall'Ispettorato del lavoro l'autorizzazione ad effettuare lavoro straordinario, ritenuta da più parti eccessivamente complessa e, quindi, non solo non rispondente alle esigenze funzionali dell'industria, ma anche suscettibile di creare nuovi aggravii amministrativi, soprattutto per le aziende minori.

Infine, le organizzazioni sindacali dei lavoratori — denunciando le misure adottate da molte aziende (ad esempio, intensificazione dei ritmi di lavoro), che consentono di mantenere inalterato il volume della produzione senza assumere nuovo personale e senza corrispondere più nemmeno i compensi per lavoro straordinario — hanno esplicitamente affermato che la legge si è ripercossa a tutto danno dei prestatori di lavoro, costretti ad un più intenso sforzo fisico e a rinunciare ad una parte del loro guadagno. Cosicché la nuova disciplina avrebbe fallito non solo nel suo scopo primario di favorire l'occupazione della manodopera, ma anche in quello di garantire una migliore tutela del lavoratore.

La Commissione ritiene, peraltro, che il periodo relativamente breve di applicazione della legge e gli stessi risultati dell'inchiesta non autorizzino a pervenire a giudizi tanto radicali e negativi.

Certamente la legge ha dato luogo a molti degli inconvenienti lamentati: i lavoratori hanno visto decurtate le proprie entrate già stabilizzate a determinati livelli per effetto del ricorso continuativo al

lavoro straordinario; le aziende hanno subito un aggravio nei costi della mano d'opera e hanno cercato di porvi rimedio con tutti i mezzi a loro disposizione, compresi quelli della riduzione della loro attività e dell'intensificazione del ritmo di lavoro e dell'eliminazione dei cosiddetti tempi morti.

Tuttavia, una visione d'insieme della situazione emersa dall'inchiesta permette di affermare che il ricorso indiscriminato e continuativo al lavoro straordinario ha subito, fin dai primi mesi di applicazione della legge, una notevole contrazione: il che induce a ritenere che in un più lungo periodo di tempo, ove l'azione di vigilanza rimanga rigorosa e attenta, dovrà necessariamente verificarsi anche quell'incremento dell'occupazione che da talune parti si era sperato — in misura forse troppo ottimistica — di vedere realizzato fin dall'entrata in vigore della nuova disciplina.

Spetterà poi alle organizzazioni sindacali, nell'ambito della loro autonomia, di procedere a quella rivalutazione salariale, che, secondo alcuni, avrebbe dovuto precedere l'emanazione della nuova disciplina, e agli Ispettorati del lavoro di reprimere gli abusi di cui si rendono responsabili le aziende per eludere sostanzialmente il precetto legislativo.

Ma, perché la *legge n. 1079* raggiunga a pieno i risultati desiderati, non può prescindere, ad avviso della Commissione, dalla considerazione di particolari situazioni produttive e delle esigenze obiettive delle aziende.

In primo luogo occorre tener presenti, nell'applicazione della legge, le condizioni in cui si trovano ad operare le piccole e medie aziende che costituiscono tanta parte dell'industria nazionale e i cui problemi non possono essere considerati alla stregua delle aziende maggiori e dei grandi complessi industriali.

A tale riguardo deve auspicarsi che trovino scrupolosa e attenta applicazione da parte degli Ispettorati del lavoro le istruzioni opportunamente impartite dal Ministero del lavoro, « affinché tengano in particolare ed equitativa considerazione — in attuazione anche di un voto espresso dal Senato e accolto dal Governo — le esigenze di ordine tecnico e produttivo delle piccole e medie aziende », interpretando così anche lo spirito della legge « tra i cui scopi indiretti va ricordato quello di limitare il lavoro straordinario *laddove esso non è giustificato o è meno connaturato con le esigenze aziendali* » (1).

(1) v. Circolare del 17 settembre 1956, n. 172: v. Volume I - parte II - dei Documenti, pag. 1001 e segg.

In secondo luogo, deve essere affrontato sul piano amministrativo il problema delle autorizzazioni ad effettuare lavoro straordinario nel caso in cui l'azienda non abbia la possibilità di reperire nuovi lavoratori aventi qualifiche richieste per le proprie esigenze produttive.

In proposito si rileva la necessità di un adeguato coordinamento tra l'azione degli Uffici del lavoro e degli Uffici di collocamento, da una parte, e quella degli Ispettorati del lavoro, dall'altra, ai fini dell'accertamento dell'effettiva carenza di lavoratori specializzati e qualificati, quale condizione per la concessione dell'autorizzazione al lavoro straordinario.

In tal modo, non solo sarà possibile attuare un migliore controllo sulle richieste di autorizzazione e sventare i tentativi di alcune aziende per eludere il divieto del lavoro straordinario, ma potrà essere snellita la procedura di accertamento dell'esigenza di far ricorso al prolungamento di orario, in modo che l'azione di vigilanza sia bensì rigorosa, ma al tempo stesso sollecita, cioè rispondente alle esigenze funzionali e all'efficienza dell'industria moderna (1).

Queste brevi considerazioni sui problemi connessi con la *legge n. 1079 dell'ottobre 1955* non possono chiudersi senza ricordare che i lavoratori di molte aziende non industriali hanno ripetutamente chiesto l'estensione della stessa legge ai rispettivi settori, tenuto conto della frequenza con cui, anche in questi ultimi, si verifica, con carattere di continuità, il ricorso al lavoro straordinario.

La Commissione ha potuto effettivamente constatare che il fenomeno del lavoro straordinario non è caratteristica esclusiva del settore industriale, anche se in questo aveva assunto finora le proporzioni più rilevanti.

Esso si manifesta, infatti, con non trascurabile gravità, anche in altri settori, come quello delle aziende del credito, dei servizi pubblici di trasporto e, con modalità particolari, in quello del commercio.

Il problema dell'estensione a tali settori delle ulteriori limitazioni di cui alla *legge n. 1079* deve essere ovviamente approfondito in tutti i suoi aspetti e in tutte le sue implicazioni anche di ordine economico, dato che per talune aziende i maggiori oneri che ne scaturiscono potrebbero risultare insostenibili, mentre per talune altre l'esonerazione dagli stessi può apparire come un ingiustificato privilegio.

(1) In proposito si veda quanto disposto dal Ministero del lavoro con la circolare del 7 settembre 1961, n. 217: v. Volume I - parte III - dei Documenti, pag. 1844 e segg.

In ogni caso si rende necessario provvedere a reprimere, nei settori menzionati, il ricorso al lavoro straordinario che non trova giustificazioni più valide di quanto non fossero quelle generalmente adottate dalle aziende industriali. L'intervento dei poteri pubblici a questo riguardo — sia con misure legislative, sia anche solo con intensificazione dell'azione di vigilanza — risponderrebbe, del resto, alle stesse istanze di carattere sociale che hanno dato luogo all'emanazione della *legge n. 1079*: prima fra tutte quella dell'assorbimento della disoccupazione, particolarmente sensibile anche tra i lavoratori che trovano normalmente impiego nei settori a cui si è accennato.

55. - Gli orari ridotti e la garanzia del salario minimo.

La Commissione ha potuto trarre il convincimento — sulla base degli elementi raccolti nel corso dell'inchiesta — che il sistema di integrazione salariale in favore degli operai dell'industria, attuato attraverso l'apposita Cassa, assolve, nel complesso, in maniera soddisfacente gli scopi cui è diretto, e che con esso è stato quanto meno impostato il problema della garanzia di un salario minimo ai lavoratori soggetti alle conseguenze di una totale o parziale riduzione di attività nelle aziende industriali.

Va innanzitutto rilevato che la Cassa svolge i propri interventi nei confronti della generalità dei lavoratori dell'industria e non soltanto di speciali categorie. Le poche esclusioni riguardano maestranze già tutelate da leggi o norme particolari di previdenza, che contemplano il pagamento del salario anche per i periodi di disoccupazione o di sospensione.

Il sistema vigente è inoltre il più favorevole per il lavoratore in quanto non limita l'assistenza a determinate industrie e non la condiziona a contratti collettivi o convenzioni speciali, ma la disciplina per legge.

Sembra, del resto, che esso costituisca, pur con i suoi notevoli limiti, una delle migliori applicazioni date finora al principio del salario garantito, affermato dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro nella sua 31ª sessione, tenutasi a San Francisco il 17 giugno 1948.

Più concretamente, si nota che la garanzia salariale è praticamente illimitata per coloro che lavorano ad orario ridotto, perché, secondo i criteri adottati dalla Cassa integrazione, viene di fatto a

coprire l'intero periodo di riduzione dell'orario, considerato anche che l'azienda ha di norma tutto l'interesse a contenere al massimo la durata di tale periodo e di normalizzare l'orario di lavoro.

La concessione dell'integrazione anche agli operai sospesi temporaneamente dall'attività aziendale viene poi a colmare quella lacuna che esiste nell'assicurazione contro la disoccupazione, per la quale non spetta l'indennità ai lavoratori, per conto dei quali non sia stato versato un minimo di contributi in un dato periodo di tempo, ovvero non spetta l'indennità per un certo periodo di carenza.

Inoltre, l'integrazione salariale viene ad assolvere un compito che sfugge al congegno dell'assicurazione contro la disoccupazione, qual'è quello di permettere alle aziende in crisi di non disperdere la propria manodopera più o meno specializzata. Infatti, mentre il trattamento di disoccupazione può essere corrisposto soltanto all'operaio licenziato dall'azienda, quello dell'integrazione presuppone proprio che il rapporto di lavoro non sia interrotto.

A tali aspetti positivi del sistema fanno riscontro alcune lacune e alcuni inconvenienti che ad avviso della Commissione dovrebbero essere al più presto eliminati, con apposito provvedimento legislativo, affinché la Cassa integrazione possa rispondere in modo completo alle esigenze per le quali è stata istituita.

In primo luogo, si ravvisa la necessità di chiarire la portata di alcune disposizioni e di precisare meglio le condizioni cui è subordinato l'intervento della Cassa, per quanto riguarda sia il caso di riduzione di orario, sia quello di sospensione del lavoro.

L'esperienza acquisita in occasione delle crisi che hanno travagliato negli ultimi anni taluni settori, come quello tessile in genere e cotoniero in particolare, sembra indicare l'opportunità di riesaminare, tra l'altro, le norme concernenti la durata della concessione del trattamento integrativo.

Molte dichiarazioni di dirigenti sindacali e di singoli lavoratori lamentano infatti la brevità degli interventi della Cassa, segnalando l'esigenza che questi coprano un più lungo periodo, specialmente quando trattasi di attività caratterizzate da particolari situazioni di crisi, comportanti lunghe sospensioni del lavoro.

In proposito, non vi è dubbio che l'azione della Cassa — volta, come si è visto, non solo ad assicurare un minimo di salario al lavoratore, ma anche a consentire alle aziende di conservare quel vero e proprio patrimonio costituito dalle maestranze qualificate e specializzate — sarebbe tanto più efficace quanto più fosse in grado di adat-

tarsi alle condizioni delle aziende e dei settori nei cui confronti si svolge; mentre l'adozione di criteri e di modalità rigidi ed uniformi di intervento può, in talune situazioni — come quelle ora ricordate — rendere l'intervento della Cassa del tutto inadeguato alle finalità da perseguire.

La conferma di questa esigenza è stata fornita proprio dalle misure adottate in occasione della ricordata crisi del settore tessile, allorché la Cassa è stata autorizzata, con provvedimenti legislativi, a corrispondere alle maestranze sospese o lavoranti ad orario ridotto l'integrazione salariale senza le limitazioni delle norme comuni in vigore.

La necessità di una riforma dell'attuale disciplina della materia si manifesta anche per quanto riguarda la concessione del trattamento integrativo ai lavoratori occupati in attività industriali a carattere stagionale. Le norme in vigore non determinano, infatti, con esattezza i periodi di soste stagionali per ciascuna categoria di imprese, cosicché sussiste estrema incertezza nell'individuazione dei casi in cui ricorre per i lavoratori il diritto all'integrazione salariale.

Per un particolare settore, quale quello dell'industria edilizia, è stato poi ripetutamente segnalato che il trattamento della Cassa integrazione guadagni dovrebbe tener conto delle peculiari caratteristiche dell'attività, in modo da compensare il lavoratore del danno che gli deriva dalle frequenti sospensioni cui la medesima va soggetta, in determinati periodi dell'anno, per effetto delle avversità atmosferiche.

Al riguardo, va rilevato che l'esigenza di garantire il lavoratore edile contro il rischio di brevi interruzioni lavorative dovute al clima, in aggiunta e indipendentemente dall'intervento della Cassa di integrazione, è stata già da tempo avvertita dalla disciplina di categoria, la quale prevede la concessione di un'indennità speciale, secondo percentuali, variabili da zona a zona, computate sulla paga base di fatto e sull'indennità di contingenza e corrisposte per tutte le ore effettivamente lavorate.

Alla Commissione non sfugge, peraltro, che le possibilità di realizzazione di questi e di altri miglioramenti del sistema di integrazione salariale sono strettamente connesse con la disponibilità dei necessari mezzi finanziari e quindi, in definitiva, con le condizioni e le possibilità delle aziende italiane.

D'altra parte, va preso atto, sulla base dei risultati dell'inchiesta, che i lavoratori italiani aspirano ormai ad un'ulteriore evoluzione di

tale sistema, nel senso di vedere realizzata, nella maniera più completa, la garanzia ad un minimo di salario in relazione ad un minimo di orario prestabilito.

La soluzione del complesso problema sarà possibile, probabilmente, allorquando lo sviluppo dell'economia nazionale consentirà di attuare la riduzione dell'orario settimanale di lavoro e quindi di conseguire una situazione di pieno impiego. In tali condizioni potrà eventualmente procedersi anche a quella trasformazione della Cassa integrazione in Cassa conguaglio orari, operante per settori di attività, auspicata anche da recenti proposte parlamentari, la cui attuazione incontrerebbe per il momento ostacoli e resistenze difficilmente superabili nella diversità della situazione economica che si riscontra dall'una all'altra azienda di un medesimo settore produttivo e dall'uno all'altro settore.

Allo stato attuale sembra però che, pur rimanendo nell'ambito degli scopi per i quali la Cassa integrazione salari è stata istituita, debba essere compiuto ogni tentativo per migliorare le norme che regolano la concessione delle integrazioni e per estendere l'assistenza nella misura massima consentita in relazione ai mezzi finanziari disponibili.

Tipografia della Camera dei Deputati
Dicembre 1964