

CAMERA DEI DEPUTATI

SENATO DELLA REPUBBLICA

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

VOLUME XIV

RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE  
SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE

**Relatore: On. ALESSANDRO BUTTÈ**

SEGRETARIATI GENERALI  
DELLA CAMERA DEI DEPUTATI E DEL SENATO DELLA REPUBBLICA  
ROMA MCMLIX



**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* e *Ettore Calvi* per una **Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia**.

La realizzazione dell'inchiesta è stata demandata ad una **Commissione parlamentare** con il compito di condurre una approfondita ed esauriente indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, in ordine 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*.

SEGRETARI: *sen. Stefano Perrier, on. Massimo Caprara, sen. Francesco Zane*.

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

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

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

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 Piazzì*, dr. *Lamberto Siniscalchi*, ing. *Ferdinando Vasetti*.

**- Segreteria parlamentare:**

diretta dal dr. *Paolo Ferri* 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 la relazione sulle risultanze della indagine sui Rapporti umani e sulle Provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, predisposta dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, che ho avuto l'alto incarico di presiedere.*

*Alla Commissione fu, infatti, assegnato il compito di condurre una approfondita indagine sulle condizioni dei lavoratori delle aziende, non solo in ordine all'applicazione delle leggi sociali, al rispetto dei contratti, nonché al trattamento dei lavoratori ancora non tutelati dai contratti collettivi, ma anche 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.*

*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 dell'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'appontamento 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 dell'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.*

\* \* \*

*Nella presentazione delle precedenti relazioni (1) è già stato esposto, sia pur sinteticamente, il quadro della complessa attività*

(1) v. lettera introduttiva al volume VI: *Le Commissioni interne*.

*della Commissione nella impostazione e nello svolgimento dell'inchiesta; si deve, ora, sottolineare la portata dell'indagine particolare svolta relativamente alle «condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro» (art. 1, comma a, 3).*

*Nel predisporre il suo piano di lavoro, la Commissione decideva di procedere, fra l'altro, alla «identificazione dei principî di comportamento per quanto attiene alle relazioni umane e alle condizioni morali dei lavoratori ed alla determinazione dei dati obiettivi capaci di esprimere la maggiore o minore rispondenza a tali principî», e nominava un apposito Comitato per una corretta impostazione dell'indagine in questa specifica materia.*

*Uno dei più ardui compiti da affrontare al riguardo è stato quello di definire contenuto e limiti di questa indagine, tenuto conto delle varie possibilità di interpretazione del termine di rapporti umani. Superate queste difficoltà, nel modo che è descritto nella relazione, si è proceduto, durante le indagini dirette, alla raccolta dei dati concernenti il comportamento dei lavoratori, dei dirigenti degli imprenditori.*

*Al riguardo, si sottolinea che, in indagini di questo tipo, non si tratta di portare solo cifre o quantità a paragone, ma di fare apprezzamenti, valutare stati di animo, cogliere livelli di sensibilità e maturità sociale.*

*L'indagine sui rapporti umani effettuata dalla Commissione ha voluto essere, più che una ricerca scientifica, un autentico sondaggio eseguito dal Parlamento in rapporto alle specifiche esigenze dell'inchiesta sulle condizioni di vita del lavoratore; e, entro tali limiti, essa ha fornito delle indicazioni preziose.*

*L'inchiesta ha permesso di realizzare contatti diretti con notevoli gruppi di lavoratori, contatti i cui risultati, anche se non sistematici, si sono rivelati fonti di esperienze nuove e positive scaturite dal processo di comunicazione diretta fra parlamentari e lavoratori.*

*La vastità dell'indagine – estesa a tutto il territorio nazionale, sia pure col sistema del campione – è stata tale da abbracciare i più diversi settori della produzione; ed indubbiamente ha costituito una delle più ampie inchieste condotte, finora, nel mondo, in materia di rapporti umani.*

*È stato raccolto un materiale originale, vivo, ampiamente indicativo delle più rilevanti tensioni esistenti negli ambienti di lavoro.*

*L'inchiesta ha assolto anche una notevole funzione, poiché ha condotto ad identificare, sia pure in linea di massima, le diverse situazioni esistenti in fatto di rapporti umani nel nostro Paese, a porre una serie di problemi ed a fornire gli strumenti per successive e più approfondite indagini che potranno essere condotte con ogni accorgimento metodologico.*

\* \* \*

*La Commissione ha, poi, effettuato una indagine sulle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende.*

*L'esame delle modalità di attuazione di una spontanea, librale somministrazione di servizi degli imprenditori ai lavoratori e la reazione di questi nell'accoglierli è particolarmente indicativa del modo di porsi dei rapporti sociali nella realtà aziendale.*

*Anche per l'indagine su tale argomento, è stata predisposta una apposita tematica che non ha avuto, né poteva avere, carattere organico e tassativo a cagione della grande varietà di situazioni esistenti nelle aziende ricomprese nel campione.*

*Si è cercato di raccogliere tutti i dati inerenti alle varie provvidenze: nidi, asili, scuole, alloggi, casse, spacci, cultura, ricreazione, ecc. Si è cercato di conoscere se nella azienda vi fossero istituzioni previdenziali mutualistiche, culturali, ricreative e sportive aventi per fine la tutela ed il miglioramento della salute fisica e l'elevazione culturale dei lavoratori; e si è cercato di stabilire quale*

*fosse la partecipazione attiva e diretta dei lavoratori nella direzione, nella vita interna, nell'elaborazione dei programmi di queste istituzioni.*

*Raccolti i dati, si è cercato di individuare gli effetti, controllabili e documentabili, dell'azione di queste istituzioni in rapporto al fine istituzionale da esse dichiarato.*

*L'indagine ha incontrato particolari difficoltà nella sua attuazione, soprattutto perché essa tendeva a cogliere quegli aspetti che particolarmente manifestassero la sensibilità degli imprenditori verso i dipendenti dell'azienda anche quando non esistessero imposizioni legali intorno alle provvidenze in esame.*

*A volte, infatti, le provvidenze si manifestano in una forma palesemente migliorativa di quella legalmente e contrattualmente o per regolamento aziendale contemplate. E, cioè, la provvidenza consiste nella differenza tra il modo-base che le direzioni potrebbero strettamente adottare nell'adempiere agli obblighi legalmente imposti alle aziende o da queste formalmente contratti e il modo-migliorativo con cui volontariamente le aziende attuano dette provvidenze.*

*Non sempre è stato possibile individuare con esattezza l'entità di una data provvidenza sussidiaria ed integrativa, cioè l'onere che il datore di lavoro ha sostenuto ed il vantaggio che i destinatari ne hanno tratto. D'altra parte, spesso, le provvidenze stesse - che vanno valutate tenendo conto di una estrema varietà e complessità di fattori tra cui le dimensioni aziendali, la composizione della maestranza, la struttura economica dell'azienda, ecc. - consistono in elementi non omogenei, e quindi non addizionabili: dal tempo di riposo liberamente concesso, al numero dei giorni in cui dura una colonia marina, all'onere per una gita turistica e così via.*

*Tuttavia, il complesso dei dati raccolti fornisce di per sé stesso una indicazione estremamente significativa dell'importanza e della funzione che assumono nella vita aziendale le provvidenze sussidiarie e integrative predisposte dagli imprenditori.*

\* \* \*

*La Commissione si augura che anche questa relazione, come le altre, estesa a seguito di attenta valutazione del materiale raccolto (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 obiettività, sia per la stessa composizione della Commissione, sia per la varietà delle fonti) possa servire di base al Parlamento per la attività legislativa in materia sociale ed offra 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 - Qualifiche 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 - 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 dell'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 similari, 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 la edizione ritardata in parte, se non in tutto, venissero, poi, considerati inattuali perché scaduti nel tempo, tali da costituire unicamente una opera storica o letteraria, e non più attendibile o consultabile, inconvenienti questi che, però, è facilmente comprensibile si verifichino – dato il lungo periodo di lavoro necessario per la effettuazione dell'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 una ampia visuale di esame e la costruzione 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, contemporaneo, così, i due criteri di dare un quadro del materiale all'atto del termine dell'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 un'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 in 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 una 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 all'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 corrigere.*

*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 inherente 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 corredata 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:*

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

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

\* \* \*

La presente relazione sui *Rapporti umani* e sulle *Provvidenze sussidiarie ed integrative* è stata estesa dall'onorevole **ALESSANDRO BUTTÈ**.

Un Comitato – costituito dal deputato **GIUSEPPE RAPELLI** e dal senatore **ARTURO COLOMBI** – ha collaborato con il relatore nella predisposizione della relazione e nella stesura delle conclusioni.

\*

La selezione e la elaborazione dei dati concernenti la prima parte – «*Rapporti umani*» – sono state curate dal dr. **Ugo Piazzì**, con la consulenza degli esperti prof. Alberto Marzi e prof. Luigi Meschieri.

I dati statistici concernenti la seconda parte – «*Provvidenze sussidiarie ed integrative*» – sono stati ordinati ed elaborati dal prof. **Giovanni Lasorsa**.

\*

Il coordinamento generale e la revisione definitiva del volume sono stati effettuati a cura del dr. **Paolo Ferri** della Camera dei Deputati.

\* \* \*

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

---

RAPPORTI UMANI E PROVVIDENZE  
SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE

*Relatore:* On. ALESSANDRO BUTTÈ



VOLUME XIV. — RAPPORTI UMANI  
E PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE

---

INDICE

PARTE PRIMA

RAPPORTI UMANI

CAPITOLO I. — Metodologia dell'inchiesta . . . . .	Pag.	27
1. — <i>L'indagine sui rapporti umani</i> . . . . .	»	27
2. — <i>Il problema della terminologia</i> . . . . .	»	27
3. — « <i>Rapporti umani</i> » e « <i>Relazioni umane</i> » . . . . .	»	28
4. — <i>Il campo di ricerca</i> . . . . .	»	29
5. — <i>La metodologia adottata</i> . . . . .	»	31
6. — <i>I quesiti posti in materia di rapporti umani</i> . . . . .	»	33
7. — <i>La elaborazione dei dati concernenti i rapporti umani</i> . . . . .	»	36
8. — <i>Considerazioni generali circa la metodologia adottata</i> . . . . .	»	37
CAPITOLO II. — I rapporti umani per classi di industria . . . . .	»	40
9. — <i>Clima dei rapporti umani e ramo tecnologico</i> . . . . .	»	40
10. — <i>Industria tessile</i> . . . . .	»	41
11. — <i>Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria tessile</i> . . . . .	»	48
12. — <i>Industria estrattiva</i> . . . . .	»	49
13. — <i>Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria estrattiva</i> . . . . .	»	52
14. — <i>Industria chimica</i> . . . . .	»	52
15. — <i>Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria chimica</i> . . . . .	»	55
16. — <i>Industria meccanica e metallurgica</i> . . . . .	»	56
17. — <i>Osservazioni generali circa lo stato dei rapporti umani nell'industria meccanica e metallurgica</i> . . . . .	»	63
18. — <i>Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per classi di industria</i> . . . . .	»	65

<b>CAPITOLO III. — Stato dei rapporti umani per zona . . . . .</b>	<b>Pag. 67</b>
19. — <i>Clima dei rapporti umani e zona territoriale . . . . .</i>	» 67
20. — <i>Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	» 68
21. — <i>Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia centrale . . . . .</i>	» 74
22. — <i>Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia meridionale . . . . .</i>	» 76
23. — <i>Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per zona territoriale . . . . .</i>	» 79
24. — <i>Considerazioni particolari sui singoli argomenti oggetto di indagine . . . . .</i>	» 80
<b>CAPITOLO IV. — Indicazioni di carattere generale derivanti dall'inchiesta nel settore industriale . . . . .</b>	<b>» 82</b>
25. — <i>Mancanza di interpretazione comune del termine « rapporti umani » . . . . .</i>	» 82
26. — <i>Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso negativo . . . . .</i>	» 83
27. — <i>Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso positivo . . . . .</i>	» 87
28. — <i>L'impiego di tecniche speciali in materia di rapporti umani nella azienda . . . . .</i>	» 89
29. — <i>Addestramento dei capi . . . . .</i>	» 90
30. — <i>Addestramento dei lavoratori per una loro migliore utilizzazione . . . . .</i>	» 91
31. — <i>Attuazione ed andamento delle comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda . . . . .</i>	» 91
32. — <i>Rapporti tra direzione aziendale e lavoratori . . . . .</i>	» 93
33. — <i>Rapporti tra capi diretti, guardie e lavoratori . . . . .</i>	» 95
34. — <i>Rapporti dei lavoratori tra loro . . . . .</i>	» 97
35. — <i>Influenza delle commissioni interne . . . . .</i>	» 97
<b>CAPITOLO V. — Indicazioni di intervento nel settore industriale . . . . .</b>	<b>» 99</b>
36. — <i>Aspettative dei lavoratori . . . . .</i>	» 99
37. — <i>Aspettative alle quali la singola azienda è in grado di corrispondere . . . . .</i>	» 100
38. — <i>Addestramento dei capi . . . . .</i>	» 101
39. — <i>Formazione del personale . . . . .</i>	» 102
40. — <i>Comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda . . . . .</i>	» 103
41. — <i>Interessamento dell'azienda alle necessità extra professionali dei dipendenti . . . . .</i>	» 104
42. — <i>Considerazioni conclusive . . . . .</i>	» 105

CAPITOLO VI. — I rapporti umani in agricoltura e nelle unità del campione integrativo . . . . .	Pag.	107
43. — <i>Indagine sui rapporti umani nel settore agricolo</i> . . . . .	»	107
44. — <i>Scelta delle provincie campione in agricoltura</i> . . . . .	»	108
45. — <i>Dati raccolti nell'Italia settentrionale</i> . . . . .	»	109
46. — <i>Dati raccolti nell'Italia meridionale</i> . . . . .	»	111
47. — <i>Considerazioni conclusive sullo stato dei rapporti umani nel settore agricolo</i> . . . . .	»	113
CAPITOLO VII. — I rapporti umani nelle unità del campione integrativo . . . . .	»	115
48. — <i>Indagine sui rapporti umani nelle aziende del «campione integrativo»</i> . . . . .	»	115
49. — <i>Estensione del «campione integrativo»</i> . . . . .	»	115
50. — <i>Caratteristiche delle aziende in esso comprese</i> . . . . .	»	116
51. — <i>Considerazioni conclusive</i> . . . . .	»	118
CAPITOLO VIII. — Proposte della Commissione parlamentare di inchiesta . . . . .	»	119
52. — <i>I risultati dell'inchiesta</i> . . . . .	»	119
53. — <i>I maggiori ostacoli ad un buon clima di rapporti umani</i> . .	»	120
54. — <i>Indicazioni di intervento</i> . . . . .	»	121
55. — <i>Potenziamento della ricerca scientifica e diffusione di adeguati orientamenti</i> . . . . .	»	122
56. — <i>Conclusione</i> . . . . .	»	123

## PARTE SECONDA

## PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE

CAPITOLO IX. — Metodologia dell'inchiesta . . . . .	Pag.	127
57. — <i>L'indagine sulle «provvidenze sussidiarie e integrative»</i> . .	»	127
58. — <i>Campo e limitazioni della ricerca</i> . . . . .	»	128
59. — <i>La tematica proposta negli interrogatori intorno alle provvidenze sussidiarie ed integrative</i> . . . . .	»	130
60. — <i>Opinioni interpretative delle risposte date ai quesiti della tematica</i> . . . . .	»	132
61. — <i>L'esame dell'esperienza dell'inchiesta</i> . . . . .	»	132

<i>62. - Varietà delle provvidenze sussidiarie e integrative e semplificazione per lo studio di esse quali si traggono dall'inchiesta . . . . .</i>	<i>Pag.</i> 134
<i>63. - Considerazioni conclusive in ordine alla metodologia adottata. . . . .</i>	<i>»</i> 135
<b>CAPITOLO X. — Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie estrattive . . . . .</b>	<i>»</i> 156
<i>64. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	<i>»</i> 156
<i>65. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia centrale. . . . .</i>	<i>»</i> 158
<i>66. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia meridionale ed insulare . . . . .</i>	<i>»</i> 161
<b>CAPITOLO XI. — Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie metallurgiche . . . . .</b>	<i>»</i> 165
<i>67. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	<i>»</i> 165
<i>68. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia centrale . . . . .</i>	<i>»</i> 169
<i>69. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia meridionale. . . . .</i>	<i>»</i> 171
<b>CAPITOLO XII. — Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie meccaniche . . . . .</b>	<i>»</i> 173
<i>70. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	<i>»</i> 173
<i>71. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia centrale . . . . .</i>	<i>»</i> 186
<i>72. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia meridionale ed insulare . . . . .</i>	<i>»</i> 189
<b>CAPITOLO XIII. — Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie chimiche . . . . .</b>	<i>»</i> 193
<i>73. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	<i>»</i> 193
<i>74. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia centrale . . . . .</i>	<i>»</i> 203
<i>75. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia meridionale . . . . .</i>	<i>»</i> 206

CAPITOLO XIV. — Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie tessili . . . . .	Pag.	209
76. — <i>Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia settentrionale . . . . .</i>	»	209
77. — <i>Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia centrale . . . . .</i>	»	219
78. — <i>Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia meridionale. . . . .</i>	»	221
CAPITOLO XV. — Considerazioni conclusive sulle provvi- denze sussidiarie ed integrative . . . . .	»	223
79. — <i>Oggetto e limiti della indagine sulle provvidenze sussi- diarie ed integrative . . . . .</i>	»	223
80. — <i>Modalità della inchiesta . . . . .</i>	»	226
81. — <i>Individuazione delle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende italiane . . . . .</i>	»	227
82. — <i>Forme che meglio riscuotono l'apprezzamento dei lavoratori . . . . .</i>	»	228
83. — <i>Misura della partecipazione dei lavoratori nella direzione, nella vita interna e nell'elaborazione dei programmi di tali istituzioni . . . . .</i>	»	229
84. — <i>Rispondenza delle provvidenze a fini istituzionali . . . . .</i>	»	230
85. — <i>Considerazioni conclusive . . . . .</i>	»	231

\* \* \*



**PARTE PRIMA**

**RAPPORTI UMANI**



## CAPITOLO I. METODOLOGIA DELL'INCHIESTA

Sommario: 1. - *L'indagine sui rapporti umani.* 2. - *Il problema della terminologia.* 3. - «*Rapporti umani*» e «*Relazioni umane*». 4. - *Il campo di ricerca.* 5. - *La metodologia adottata.* 6. - *I quesiti posti in materia di rapporti umani.* 7. - *La elaborazione dei dati concernenti i rapporti umani.* 8. - *Considerazioni generali circa la metodologia adottata.*

### 1. - L'indagine sui rapporti umani.

Nel provvedimento istitutivo dell'*inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia* è precisamente indicato tra i compiti della Commissione quello di condurre una approfondita ed esauriente indagine in ordine «alle condizioni morali ed ai *rapporti umani* nei luoghi di lavoro» (art. 1, comma a, 3).

Nel predisporre il suo piano di lavoro, la Commissione decideva, quindi, di procedere, tra l'altro, alla «identificazione dei principî di comportamento per quanto attiene alle relazioni umane e alle condizioni morali dei lavoratori e determinazione dei dati obiettivi capaci di esprimere la maggiore o minore rispondenza a tali principî», e nominava un apposito Comitato per una corretta impostazione dell'indagine in questa delicata materia.

Uno dei più ardui problemi da affrontare al riguardo – come osservava il Presidente della Commissione, on. Leopoldo Rubinacci, nella seduta del 29 luglio 1955 (1) – era costituito «dalla circoscrizione del terreno entro il quale doveva svolgersi l'indagine, tenuto conto delle varie possibilità di interpretazione e di estensione date al termine di *relazioni umane*».

### 2. - Il problema della terminologia.

«Ed in proposito – rilevava l'on. Rubinacci – si è subito presentata la questione della terminologia, questione la cui complessità ed importanza

(1) Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, Seduta del 29 luglio 1955 (*Resoconto stenografico*).

è provata dalla ampiezza delle discussioni che svolsero nel Convegno tenuto nell'aprile 1955 a Firenze ad iniziativa del Comitato nazionale della produttività e dell'O.E.C.E.

A conclusione, peraltro, di così ampio e tecnico dibattito si pervenne, da parte degli studiosi, ad una definizione concordemente accettata, in base alla quale lo studio delle *relazioni umane* consisterebbe nella investigazione scientifica dei rapporti psicologici e sociologici che nascono dalla esecuzione del lavoro in comune caratteristico del lavoro in impresa, che è oggetto dell'indagine della Commissione di inchiesta.

A prescindere, comunque, dai problemi di elaborazione scientifica, conviene qui sottolineare, anche ai fini del nostro lavoro, l'esigenza di una univocità di linguaggio.

Definiti i problemi terminologici, si dovranno individuare i metodi atti a descrivere analiticamente la situazione delle relazioni umane in Italia, offrendo il modo di valutare il comportamento degli imprenditori, dei dirigenti e dei lavoratori.

In questa materia lo sforzo maggiore deve essere indirizzato verso l'accertamento obiettivo.

Già nella relazione introduttiva ebbi a mettere in evidenza la opportunità di rifuggire dalla tendenza di esaurire l'indagine in un'analisi di sentimenti e di stati d'animo.

Bisogna muoversi sul terreno dei dati obiettivi e non subiettivi, e la stessa componente psicologica delle relazioni umane non va considerata dal punto di vista individuale, ma da quello collettivo; e deve, comunque, essere individuata attraverso le reazioni e, quindi, praticamente attraverso i fatti».

### 3. — «Rapporti umani» e «Relazioni umane».

Successivamente, nella seduta del 13 ottobre 1955, la Commissione ebbe ad occuparsi nuovamente del problema.

In particolare, il deputato Novella ebbe a rilevare la «tendenza ad identificare la formula *relazioni umane* con quella di *rapporti umani* usata dalla legge, e ad esprimere l'avviso che trattisi di concetti ben diversi, in quanto la formula *rapporti umani* comprende tutti gli aspetti dei rapporti umani nell'azienda, mentre invece quella di *relazioni umane* considera un aspetto limitato dei rapporti umani e cioè quelli di parte padronale».

Il Presidente, on. Rubinacci, osservò che, pur concordando sulla necessità di parlare un linguaggio omogeneo ed univoco, la distinzione proposta dall'on. Novella tra relazioni umane e rapporti umani gli appariva

molto sottile, ritenendo che relazioni e rapporti fossero termini equivalenti. Comunque ricordò come, di relazioni umane, si fosse parlato nei lavori preparatori della deliberazione del Parlamento nella prima e seconda relazione del Presidente.

Anzi, la Commissione aveva deliberato, in data 23 giugno 1955, di autorizzare il Presidente a costituire un apposito «Comitato di studio per le relazioni umane».

Ciò posto, fece notare che la Commissione non doveva risolvere una disputa dottrinaria e scientifica: «Ai fini della indagine, che la Commissione è chiamata a svolgere, unico problema che si pone è che bisogna tenere presente che, nelle imprese umane, lavorano gli uomini; e che, quindi, i rapporti aziendali devono considerarsi soprattutto rapporti tra uomini. E quali essi siano nella realtà, deve formare appunto oggetto dell'indagine della Commissione».

Il Presidente rilevò inoltre che, pur comprendendo che sul tema delle relazioni e dei rapporti umani esistesse indubbiamente una divergenza di opinioni in seno alla Commissione, riteneva purtuttavia che il contrasto dovesse essere considerato elemento attivo ed auspicava un'ampia discussione che permettesse di confrontare i rispettivi punti di vista. Dopo ampio dibattito venne concluso che, se ad alcuni parlamentari dispiaceva che si parlasse di *relazioni umane*, si poteva adottare l'espressione *rapporti umani*.

L'essenziale era che si prescindesse da impostazioni dottrinarie e si raccogliessero dati riferintisi al comportamento dei vari gruppi che agiscono nell'azienda: lavoratori, dirigenti, imprenditori.

#### 4. – Il campo di ricerca.

È opportuno, perciò, cercare di definire, sia pure per grandi linee, quale sia stato il campo di ricerca, per tanti aspetti nuovo ed inesplorato, sul quale la Commissione ha inteso rivolgere la sua attenzione, includendo – in una inchiesta così vasta che va dalle leggi sociali ai contratti, agli organi di rappresentanza professionale, alle istituzioni previdenziali ed assistenziali – anche una indagine particolare sui rapporti umani.

La Commissione, pur non ponendosi – come è ovvio – compiti di investigazione scientifica, ma procedendo ad una indagine di natura, finalità e metodi essenzialmente politici, ha purtuttavia ritenuto doveroso ascoltare il parere, prima e dopo le indagini, di eminenti studiosi della materia.

In ordine al campo di ricerca ed alla metodologia, il prof. Alberto Marzi, titolare di psicologia nell'Università di Firenze, nel corso di tali consultazioni fece le seguenti dichiarazioni:

« Per quanto gli studiosi abbiano spesso manifestato opinioni divergenti e talvolta contrastanti, lo studio dei rapporti umani, dal punto di vista teorico, è da considerarsi come l'investigazione scientifica dei rapporti psicologici e sociali che nascono dall'eseguire lavoro in comune. Di conseguenza, esso implica ricerche in diversi settori che devono comprendere l'intera gamma di zone di influenza dei rapporti umani.

Rientrano, perciò, nello spirito dei rapporti umani, sia l'analisi delle caratteristiche e delle attività dei gruppi che si costituiscono in occasione di lavoro (natura, struttura, sistema di valori, costituzione, funzionamento, sviluppo ed eventuale scomparsa, regolamenti, sanzioni, eventuali conflitti, ecc.), sia la ricerca delle espressioni dei gruppi in rapporto ai comportamenti, alle attitudini, alle rimostranze ed alle idee, sia infine, lo studio delle forze che determinano i rapporti degli individui in seno ai gruppi: forze centripete che tendono ad integrarli, o forze centrifughe che tendono a disintegrarli, insieme allo studio dei differenti tipi di gruppi formali e non formali.

Tutte queste ricerche possono essere effettuate nel gruppo di lavoro, nella collettività di lavoro, nell'ambiente locale e, in senso più vasto, nell'insieme delle strutture economico sociali.

Nel quadro delle imprese, i comportamenti dei lavoratori – e, di conseguenza, le relazioni tra individui e gruppi, come le relazioni tra gruppi – possono essere influenzati da un insieme di fattori esterni all'impresa; come, per esempio, le caratteristiche di comportamenti nazionali, regionali e locali che costituiscono uno *standard*, le caratteristiche della struttura economico sociale (differenze di classe), le appartenenze religiose, politiche o di altro tipo, il genere di industria che costituisce l'azienda e molti altri fattori che possono determinare il tono ed il livello di qualità dei rapporti umani in un gruppo costituito. I dati raccolti attraverso l'inchiesta parlamentare si riferiscono ad alcuni fra tali fattori in relazione alla tematica prestabilita.

Dal punto di vista pratico, invece, le relazioni umane possono essere definite come la ricerca dei rapporti umani nelle aziende assicuranti l'*optimum* delle condizioni di soddisfazione dei lavoratori e di produttività.

È chiaro che tale ricerca non può essere iniziata che sulla base dei dati della investigazione scientifica, investigazione che deve necessariamente impiegare tecniche confacenti – come, per esempio, l'inchiesta diretta e verbale che pone il ricercatore in stretto contatto con le persone da inter-

rogare - o altre tecniche specifiche di indagine che possono cogliere, col minimo errore possibile, la situazione da analizzare.

È preferibile, per questo, escludere ogni indagine a base di formulari o questionari che, tutt'al più, possono servire da ausilio e controllo alla indagine diretta, ma che da soli non possono dare un'esatta interpretazione della situazione da esaminare. Nelle indagini di questo tipo non si tratta di portare solo cifre o quantità a paragone, ma di fare apprezzamenti, valutazioni di stati d'animo, di cogliere livelli di sensibilità e maturità sociale, il che, in modo speciale, è stato fatto nell'inchiesta parlamentare ».

##### 5. - La metodologia adottata.

« Per riuscire ad oggettivare questi elementi - ha ancora dichiarato il Marzi - occorre impostare le ricerche con una metodologia rigorosamente scientifica; e la prassi delle inchieste psicosociali, secondo i canoni di una metodologia appropriata, presuppone che gli intervistatori siano « tecnici » dell'intervista, esperti nel colloquio e nella registrazione dei risultati di questo. Infatti, i Parlamentari componenti le Delegazioni hanno realizzato, più che una raccolta di dati oggettivabili, l'instaurazione di uno scambio di comunicazione con gli intervistati, scambio il cui valore umano non è da trascurare.

Speriamo che queste precisazioni sulla sistematica delle relazioni umane possano servire a meglio intendere ed apprezzare quanto è stato fatto dalla Commissione parlamentare, la quale ha operato, dopo un lungo periodo di preparazione, e avendo consultato comitati di studi ed indette riunioni di esperti che si trovarono d'accordo sugli aspetti fondamentali della problematica che una ricerca del genere poteva presentare ».

L'indagine condotta dalla Commissione non poteva adottare rigidi criteri scientifici, che si sono dovuti, dopo approfondita discussione in sede di Commissione plenaria, abbandonare per rispondere alle esigenze - che hanno contraddistinto l'impostazione della condotta dell'inchiesta e determinato il metodo di indagine applicato in tutti i campi oggetto di investigazione da parte della Commissione - di un contatto diretto tra i Parlamentari, appartenenti alle diverse correnti politiche, e gli ambienti di lavoro.

L'indagine sui rapporti umani va, infatti, inquadrata nell'ambito dei motivi inspiratori dell'inchiesta parlamentare, la quale si proponeva, fra l'altro, di rispondere ai quesiti posti dall'opinione pubblica in ordine alle

condizioni dei lavoratori in Italia, attraverso una immediata, diretta riconoscione — senza interposte persone — dei Parlamentari nei luoghi di lavoro.

Le esigenze, oltremodo comprensibili, connesse alla suaccennata natura, finalità e caratteristiche dell'inchiesta parlamentare, hanno condotto a strutturare l'indagine sui rapporti umani in modo spesso difforme dai suggerimenti degli esperti.

Solo tenendo presente questa situazione possono essere formulate alcune considerazioni sul significato dei risultati ottenuti.

Come bene ha osservato il Marzi, «l'indagine parlamentare appare caratterizzata dal fatto che ha voluto essere, più che una ricerca scientifica, un autentico sondaggio eseguito dal Parlamento in rapporto a delle specifiche esigenze; e che, come tale, ha avuto un inizio ed un termine che sono fini a se stessi ed entro tali limiti ha fornito delle indicazioni preziose anche se non perfettamente oggettivabili.

D'altra parte, la utilizzazione di tali indicazioni non potrà essere realizzata se non attraverso i suggerimenti che la Commissione parlamentare riterrà opportuno fornire al Parlamento allo scopo di migliorare i rapporti umani.

L'aver rivolta la sua attenzione sugli aspetti umani dimostra anzitutto, da parte della Commissione, una piena consapevolezza della importanza di certi problemi umani del lavoro, nonché il proposito, apprezzabilissimo di mantenersi strettamente aderente alla realtà sociale nella quale era chiamata ad operare. Inoltre, l'inchiesta ha permesso di realizzare interventi diretti, con notevoli gruppi di lavoratori, interventi i cui risultati, anche se non sistematici, si sono rivelati fonte di esperienze nuove e positive scaturite dal processo di comunicazione diretto fra parlamentari e lavoratori, processo oltremodo utile ai fini della comprensione e dell'integrazione sociale.

Anche se non risultano riprodotti e raccolti sistematicamente sui protocolli di indagine, questi contatti diretti hanno certamente suscitato interessi specifici relativi ai rapporti umani nei Parlamentari che intervistavano. Tutto ciò assume una sua importanza pratica, poiché è legittimo ritenere che, in coloro che hanno svolto l'indagine, si sia venuto attuando un processo interpretativo che non potrà mancare di influenza, allorché si accingeranno a formulare quei suggerimenti che costituiscono uno degli scopi fondamentali dell'inchiesta.

Da questo punto di vista, ci sembra doveroso riconoscere che, avendo coinciso la figura degli intervistatori con quella di coloro i quali dovranno utilizzare praticamente i dati delle interviste, la eliminazione del tramite tecnico, costituito dagli esperti, ha probabilmente ridotto i pericoli di una insufficiente impostazione metodologica. Ma questa affermazione, se per-

mette di apprezzare nella loro giusta luce i risultati dell'inchiesta, non vorrebbe incoraggiare a proseguire indagini sui rapporti umani che non corrispondano ad una struttura metodologica precisa ed il più possibile oggettiva, specie per quel che riguarda la possibilità di controllo sistematico dei dati relativi e, quindi, di elaborazione dei risultati.

Solo l'eccezionalità della partecipazione diretta di membri del Parlamento alle interviste dell'inchiesta giustifica una deroga ai suddetti principi scientifici in virtù dei vantaggi che potranno derivare in sede legislativa dall'avere potuto realizzare una simile partecipazione.

D'altra parte, è noto che ogni indagine, particolarmente se di tipo sociale, mira, oltreché a trarre delle conclusioni a formulare nuove ipotesi di lavoro; ed una delle benemerenze del sondaggio parlamentare appare proprio quella di avere dimostrato la necessità di approfondire il lavoro iniziato procedendo in base ad una metodologia secondo i *settori pilota*. Ed appare chiaro, tra l'altro, che, in ulteriori ricerche, specie ove manchi la commissione interna, non dovrà essere trascurato il parere delle organizzazioni sindacali ».

La vastità dell'indagine, estesa a tutto il territorio nazionale, sia pure con il sistema del campione, è stata tale da abbracciare i più diversi settori della produzione. Indubbiamente, si tratta di una delle più vaste inchieste condotte finora nel mondo in materia di rapporti umani. Sono stati interrogati circa 5.000 lavoratori e membri delle commissioni interne in oltre 200 aziende industriali e 42 comuni agricoli, oltre che in alcuni tra i più importanti settori delle attività terziarie. L'inchiesta ha, pertanto, spaziato nelle più diverse situazioni territoriali, categoriali e dimensionali di aziende.

Questi dati testimoniano, da soli, l'entità del lavoro svolto e l'impegno che la Commissione parlamentare si è assunta, raccogliendo un materiale originale, vivo, ampiamente indicativo delle più rilevanti tensioni esistenti negli ambienti di lavoro.

L'inchiesta ha assolto una notevole funzione, poiché ha condotto ad identificare, sia pure in linea di massima, le diverse situazioni esistenti, in fatto di rapporti umani, nel nostro Paese, a porre una serie di problemi, ed a fornire gli strumenti per successive e più approfondite indagini.

#### 6. - I quesiti posti in materia di rapporti umani.

Dopo varie consultazioni con esperti qualificati in materia, la Commissione ha formulato un programma di raccolta di dati sui rapporti umani, che veniva sintetizzato in alcune domande da inserirsi nella tematica

generale dei colloqui tra la Commissione di inchiesta ed i lavoratori e le direzioni aziendali.

Tali quesiti erano i seguenti:

- *punto 43* «Se sono adottate tecniche speciali in materia di rapporti umani e quali».
- *punto 44* «Se e come si attua l'addestramento dei capi».
- *punto 45* «Se e come si attua l'addestramento dei lavoratori per la loro migliore utilizzazione».
- *punto 48* «Se e come si attuano bilateralmente le comunicazioni tra la direzione, i capi ed i lavoratori».

Sulla base di tali indicazioni di massima, si è proceduto, nel corso delle indagini dirette, agli interrogatori, svolti da Delegazioni della Commissione composte di tre o cinque Parlamentari.

L'oggetto dei colloqui venne stabilito in una vasta tematica di cui i rapporti umani non erano che uno degli argomenti da trattare.

Successivamente, dai verbali degli interrogatori effettuati nell'indagine diretta, si sono stralciate le notizie che riguardano i punti della tematica specificatamente inerenti ai rapporti umani. Le notizie raccolte sono state ordinate, e successivamente elaborate, azienda per azienda, secondo il seguente schema:

*Città - Nome della ditta.*

*Notizie sulla ditta:* ramo tecnologico; numero e qualità del personale, informazioni sullo stato generale della produzione e della economia aziendale;

- *punto 43* «Se sono adottate tecniche speciali in materia di rapporti umani e quali»:

1º) secondo la commissione interna (o, eccezionalmente, singoli lavoratori);

2º) secondo la direzione.

Apprezzamento generale sulla situazione.

- *punto 44* «Se e come si attua l'addestramento dei capi»;

1º) secondo la commissione interna (o, eccezionalmente, singoli lavoratori);

2º) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

— *punto 45* «Se e come si attua l'addestramento dei lavoratori per la loro migliore utilizzazione»:

1º) secondo la commissione interna (o, eccezionalmente, singoli lavoratori);

2º) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

— *punto 48* «Se e come si attuano bilateralmente le comunicazioni tra la direzione, i capi ed i lavoratori»:

1º) *relazioni tra lavoratori e commissioni interne*:

a) secondo la commissione interna;

b) secondo i lavoratori;

c) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

2º) *relazioni fra direzione e commissione interna*:

a) secondo la commissione interna;

b) secondo i lavoratori;

c) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

3º) *relazioni reciproche tra i lavoratori*:

a) secondo la commissione interna;

b) secondo i lavoratori;

c) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

4º) *relazioni tra lavoratori e capi (o guardie)*:

a) secondo la commissione interna;

b) secondo i lavoratori;

c) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

5º) *relazioni tra lavoratori e direzioni*:

a) secondo la commissione interna;

b) secondo i lavoratori;

c) secondo la direzione;

Apprezzamento generale sulla situazione.

6º) *apprezzamento generale sul punto 48*

(inclusa le notizie da qualunque fonte, nell'ordine consueto, sulle comunicazioni bilaterali).

*Giudizio generale sull'entità e sul tipo delle relazioni umane nell'azienda.*

### 7. - La elaborazione dei dati concernenti i rapporti umani.

Partendo dal materiale originale o dagli stralci elaborati dalla Segreteria tecnica - nei quali erano riportate tutte le informazioni raccolte dalle varie Delegazioni in sede di esame diretto di ciascuna azienda - si è, quindi, provveduto ad organizzare le notizie interessanti i rapporti umani in ciascuna azienda, in altrettante relazioni riassuntive.

Ciascuna di tali relazioni è stata strutturata secondo lo schema unitario sopra riportato, formulato, dopo ampia discussione, con esperti delle relazioni umane, consulenti della Commissione di inchiesta, ritoccato e provato in un piccolo gruppo di aziende.

Nella compilazione della relazione di ciascuna azienda, secondo il detto schema, sono stati riportati obiettivamente ed integralmente, tutti i dati ottenibili dall'indagine diretta.

Ci si è astenuti da commenti ed interpretazioni opinabili e si sono, di regola, solo raffrontati i fatti nei termini testuali riferiti dai verbali della Delegazione.

A causa della varietà di forma e di sostanza del materiale raccolto, il trasferimento di questo materiale nello schema utilizzato ha incontrato numerose difficoltà.

Per giungere alle generalizzazioni e alle interpretazioni necessarie dopo la fase analitica si è proceduto ad una sintesi critica del materiale elaborato con semplice riordinamento compilativo nelle dette relazioni, raggruppando i dati per affinità, confrontandoli fra loro e con altri di fonte attendibile.

Si sono, in tal modo, ricavate quelle osservazioni riassuntive, esposte nella presente relazione, che interpretano e commentano i fenomeni manifestatisi in gruppi di aziende, a seconda della loro maggiore frequenza o del loro particolare valore indicativo.

Va rilevato che la Commissione ha provveduto anche a fare effettuare uno studio statistico sistematico ed una interpretazione dei rapporti quantitativi esistenti fra le singole variabili ordinate nella relazione riassuntiva, fra queste ed altre variabili aziendali o extra-aziendali. Il suddetto procedimento è stato razionalmente impostato ed attuato con l'uso di schede meccanografiche, una per ciascuna azienda, in cui sono state riportate, secondo un codice apposito, le condizioni rilevate dalle corrispondenti relazioni riassuntive per ciascun punto.

I dati ottenuti con la semplice selezione meccanica del modo con cui ciascuno dei suddetti fenomeni varia col variare di altri, hanno fornito indi-

cazioni molto significative (1); e dalle indicazioni da essi emerse la Commissione ha tenuto conto, pur procedendo alle valutazioni ed alle conclusioni sulla base esclusiva del giudizio dei Parlamentari inquirenti.

#### 8. — Considerazioni generali circa la metodologia adottata.

Con il termine *rapporti umani* ci si è riferiti, ai fini dell'inchiesta, ad alcuni specifici aspetti delle relazioni aziendali, ritenuti maggiormente producenti nel determinare lo stato e l'andamento delle relazioni stesse. Tali aspetti sono indicati precipuamente nei punti 43, 44, 45, 48 e 49 della tematica.

Nei quesiti che di essi fanno parte si è inteso riassumere i fatti ed i casi più rilevanti al riguardo, quali l'addestramento dei capi, le comunicazioni bilaterali, ecc. Tuttavia appare evidente — e lo è ancor più chiaramente ad elaborazione avvenuta — che un tale raggruppamento non risulta sempre adeguato a puntualizzare ed individuare i fenomeni nei quali si esplicano i rapporti umani, intesi — come sembra vadano correttamente intesi — nello stato generale del *morale* aziendale e negli strumenti tecnico-organizzativi con cui su tale morale si può positivamente, o negativamente, influire.

È infatti ovvio che i rapporti umani, essendo un modo di essere di tutta l'azienda, sotto il profilo dell'atteggiamento, del comportamento e della posizione di tutti coloro che ne fanno parte, non possono essere considerati soltanto sotto alcuni aspetti definiti, ma si manifestano e si riflettono in tutte le modalità della gestione aziendale.

Risulta chiaro, ad esempio, che determinati criteri di gestione tecnico-produttiva possono incidere sul morale aziendale non meno delle modalità di amministrazione della disciplina, o che l'ubicazione di uno stabilimento può rivelarsi, allo stesso riguardo, più importante di eventuali tentativi direzionali di migliorare il clima aziendale seguendo, ad esempio, una politica di buone comunicazioni bilaterali, e così via.

I risultati di questa parte del'indagine non vanno, quindi, considerati come rivelatori, in senso assoluto, dello stato dei rapporti umani, bensì come delle indicazioni sintomatiche di alcuni aspetti della direzione del personale che l'esperienza ha dimostrato avere notevole peso, soprattutto per quanto riguarda le relazioni tra direzione e maestranze. Sempre tenendo presente che tutte le altre modalità di direzione del personale, sia sotto l'aspetto disciplinare che sotto quello retributivo, come pure i criteri generali di

(1) Tale studio è stato effettuato a cura del prof. Luigi Meschieri del Consiglio nazionale delle ricerche.

gestione dell'azienda, non possono non incidere sui rapporti umani, si ritiene di poter così riassumere le difficoltà propriamente metodologiche dell'inchiesta su questi punti:

a) difficoltà di estrarre la specifica voce « rapporti umani » da tutte le altre voci inerenti all'organizzazione ed alla direzione aziendale, nonché agli stessi rapporti dell'azienda, nel suo complesso, con l'ambiente esterno (il fatto che, nel corso dell'inchiesta, si sia molto spesso fatto riferimento, da parte degli interessati, ad argomenti attinenti alle « relazioni industriali » più che ai « rapporti umani » ne è una prova evidente);

b) difficoltà di catalogare e classificare statisticamente i fenomeni con cui si vogliono individuare i « rapporti umani », trattandosi di fenomeni difficilmente riconducibili ad una valutazione quantitativa e comparabili in termini numerici tra aziende diverse;

c) difficoltà di accettare la coincidenza tra i giudizi e le interpretazioni su determinate situazioni, espresse dagli interessati, e l'effettiva realtà delle situazioni stesse, passando cioè dalla soggettività inevitabile delle singole deposizioni ad un accertamento oggettivo dello stato delle cose.

A queste difficoltà ne va aggiunta, marginalmente, una altra, relativa alla comprensione del significato stesso dei termini impiegati. A parte la frequente palese divergenza tra direzioni, commissioni interne, organizzazioni sindacali ed operai, nonché tra direzioni e direzioni, operai ed operai e così via, nel modo di intendere il termine « rapporti umani » (divergenza che ha palesemente ostacolato una omogenea conduzione dell'inchiesta), altri termini si sono prestati ad interpretazioni diverse, quali ad esempio « comunicazioni bilaterali », « addestramento dei lavoratori », « necessità extra-professionali ».

Questa somma di difficoltà non ha consentito, molte volte, di risalire, oltre l'accertamento di fatti e situazioni specifiche, alle cause di esse, e con ciò di accettare quali elementi abbiano realmente peso nel determinare lo stato e la evoluzione dei rapporti umani sul lavoro. Evidentemente un giudizio complessivo, con maggiori garanzie di validità, su tale fenomeno, potrebbe essere acquisito dalla valutazione finale di tutti gli elementi, di ordine organizzativo, tecnico, sindacale, retributivo, ecc. raccolti nel corso dell'inchiesta, essendo evidente che, in determinati casi, un livello di paghe e la prospettiva di un breve termine di occupazione può influenzare i rapporti umani molto più di un capo addestrato o di un buon flusso di comunicazioni tra direzione e dipendenti.

La presente elaborazione è, quindi, necessariamente limitata alla raccolta, alla catalogazione ed alla comparazione di fatti significativi, in ordine allo stato dei rapporti umani nelle aziende considerate. Questa elabo-

razione consente alcuni raffronti settoriali, territoriali, o per dimensioni di azienda, dai quali si possono ricavare alcune « costanti » che, nell'ambito della tematica citata, possono ritenersi definitivamente acquisite attraverso l'inchiesta.

Non si è ritenuto opportuno trarre altre deduzioni per evitare il rischio di cadere, in un terreno così difficile e fluido, nella parzialità e nella arbitrarietà; anche perché va riconosciuto che non sempre, né ovunque, si è raggiunta, allo stato attuale delle cose, una sufficiente concordanza, nemmeno in sede scientifica e culturale, sul significato ed i limiti dei « rapporti umani » aziendali e delle tecniche che vi si connettono.

L'aver accertato quali siano – in linea di massima – le norme, i principî, le esigenze la cui mancata osservanza è causa palese di precarietà dei rapporti umani, costituisce un risultato positivo.

L'inchiesta è valsa con ciò a dimostrare che, oltre gli elementi comunemente contemplati dagli accordi contrattuali e nelle leggi a tutela del prestatore come del datore di lavoro, esiste una vasta gamma di aspettative, di interessi, di istanze, di « diritti non scritti », che hanno importanza spesso determinante nel conferire significato positivo o negativo al rapporto di lavoro e che sono connessi sia all'atteggiamento, individuale e collettivo, dei lavoratori che all'operato delle direzioni aziendali.

Un tale accertamento ha, quindi, valore non solo di diagnosi delle cause che influenzano maggiormente i rapporti umani, ma anche di indicazione dei settori e delle direzioni in cui operare per una loro positiva evoluzione verso forme soddisfacenti di esercizio dei diritti democratici costituzionali del lavoratore dentro l'azienda.

Al di là dello stretto ambito dell'indagine sui « rapporti umani » va, infatti, tenuto presente che la pietra di paragone del « morale » e della « democrazia » nell'azienda è costituita dai principî fissati nella Costituzione della Repubblica italiana.

Ove il rispetto dei diritti costituzionali del lavoratore non fosse assicurato, i rapporti umani, nonostante ogni concessione di tipo paternalistico, non potrebbero essere positivamente giudicati. E la stessa adozione di tecniche speciali per i rapporti umani, ove mirasse, ad esempio, ad impedire che il lavoratore si organizzi e si tuteli liberamente ed autonomamente, così come è previsto dalla Carta Costituzionale, non potrebbe che essere considerata come elemento di peggioramento dei rapporti umani.

## CAPITOLO II.

## I RAPPORTI UMANI PER CLASSI DI INDUSTRIA

Sommario: 9. — *Clima dei rapporti umani e ramo tecnologico.* 10. — *Industria tessile.* 11. — *Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria tessile.* 12. — *Industria estrattiva.* — 13. *Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria estrattiva.* 14. — *Industria chimica.* 15. — *Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nell'industria chimica.* 16. — *Industria meccanica e metallurgica.* 17. — *Osservazioni generali circa lo stato dei rapporti umani nell'industria meccanica e metallurgica.* 18. — *Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per classi di industria.*

**9. — Clima dei rapporti umani e ramo tecnologico.**

Gli elementi raccolti durante l'inchiesta nel settore industriale sono stati sottoposti ad uno studio sistematico con conseguente interpretazione dei rapporti quantitativi che si dimostrano esistenti fra determinate variabili, come si è descritto nel primo capitolo della presente relazione.

Allo scopo di offrire un quadro il più possibile completo e vivo del materiale raccolto, si riassumono i risultati dell'indagine anzitutto per *classi di industrie*, in seguito, *per zone*.

Ciascun settore di industria presenta specifici connotati tecnologici, organizzativi, ambientali; perciò, i risultati dell'indagine diretta vengono presentati suddivisi nelle cinque classi di industrie sulle quali, profondamente ed a lungo, si è soffermata l'indagine parlamentare — tessile, estrattiva, chimica, metallurgica e meccanica — mantenendo nel contempo la suddivisione per provincie.

A parte, i risultati stessi vengono, poi, rielaborati per alcune provincie che meglio si prestano ad una valutazione territoriale: cioè le provincie nelle quali essendosi l'indagine condotta in gruppi di aziende di diversi settori, si può ricavare un quadro d'insieme esauriente. Tale quadro d'insieme, conserva, sia nella elaborazione verticale che in quella orizzontale, un carattere significativo ed indicativo del fenomeno considerato.

Evidenti motivi di riservatezza, imposta alla Commissione di inchiesta dalla delicatezza del suo compito, non consentono di fornire nelle pagine che seguono, un dettagliato resoconto della situazione individuata nelle sin-

gole aziende. I problemi emersi sono indicati e illustrati nelle conclusioni generali. Nella descrizione delle situazioni provinciali si forniscono solo i dati di carattere generale utili ad una valutazione delle differenze che si presentano, pur nell'ambito della stessa classe di industria, tra zona e zona.

#### 10. — Industria tessile.

La situazione delle aziende tessili appare chiaramente influenzata dalle note difficoltà congiunturali per la generale crisi economica che ha colpito il settore tessile.

Il clima dei rapporti aziendali appare quasi sempre caratterizzato da elementi contrastanti e contraddittori, al livello sia delle piccole che delle medie e grandi unità produttive, molto probabilmente in conseguenza della composizione delle maestranze, in gran parte provenienti dalla campagna e ad essa in parte ancora legate (è, infatti, in questo ramo di industria, come in quello edile, che si riscontra con maggiore frequenza il caso della duplice figura dell'operaio-contadino), nonché in conseguenza di peculiari forme del rapporto diretto tra imprenditore ed operai e del regime di lavoro.

Nelle aziende di minori dimensioni, inoltre, le preoccupazioni manifestate dalla maggior parte dei dipendenti esulano dalla stretta tematica dei rapporti umani, per collegarsi a due fenomeni tipici: la continua riduzione della manodopera occupata, che genera nelle maestranze una vera e propria « psicosi del licenziamento », ed il basso livello retributivo, che risulta generalmente insufficiente a coprire le esigenze vitali del personale e non può, quindi, non incidere anche sullo stato dei rapporti aziendali !

In una prima *provincia del Piemonte*, l'inchiesta si è rivolta a sette aziende tessili di varie dimensioni, da un massimo di 300 ad un minimo di 55 dipendenti. In nessuna di esse risulta esistere una politica di direzione del personale che contempli anche l'adozione di speciali tecniche in materia di rapporti umani.

Si rileva frequentemente una rimarchevole durezza della disciplina interna, legata in gran parte alla personalità ed alla condotta del titolare (« io non ho mai parlato col padrone e spero di non farlo mai », depone un operaio) od alla mancanza di una efficace mediazione tra maestranze e direzione, quale potrebbe essere rappresentata dalla commissione interna (« siamo quasi ignorati dalla direzione, mentre per gli operai è come se non esistessimo », è il giudizio espresso da una commissione interna, la quale denuncia altresì il fatto che i dipendenti sono costantemente tenuti sotto la minaccia dei licenziamenti).

Nelle aziende in cui si verifica la possibilità di frequenti e dirette presenze dei titolari e dei dirigenti nei reparti, pare che ciò contribuisca a rendere più soddisfacente il clima aziendale. Tuttavia, nelle aziende di minori dimensioni risulta mancante la commissione interna. Nell'opinione di alcuni dipendenti, ciò aumenta la possibilità di trattare col padrone «senza formalità», anche se non mancano casi di denuncia sempre da parte degli operai, del «disinteresse che il datore di lavoro mostra per la sua stessa azienda e per i lavoratori». Tuttavia, gli operai mostrano molto spesso di disinteressarsi dell'operato della commissione interna e della propria stessa posizione di lavoro (molti di essi dichiarano di «non conoscere il contratto di lavoro»).

In una seconda *provincia del Piemonte*, tenuto conto della composizione del «campione», che comprendeva cinque aziende di piccole e medie dimensioni, si denotano elementi di qualche interesse solo nella maggiore, la quale annovera poco più di mille dipendenti. In questa i dirigenti esprimono l'intenzione di porre in atto tecniche volte a migliorare i rapporti umani sul lavoro, e denunciano l'esistenza di ostacoli e difficoltà al riguardo.

Le aziende di minori dimensioni non offrono elementi di rilievo; risulta prevalente il sistema di rapporti personali diretti tra i titolari ed i dipendenti, escludendo la commissione interna e i capi, per le limitate dimensioni delle aziende stesse. Non pare tuttavia che questo sistema abbia un valore positivo in ordine ai rapporti umani; l'atteggiamento psicologico dei lavoratori di queste aziende sembra soprattutto condizionato dalle ridotte o nulle possibilità di miglioramenti economici e di carriera e dalla conseguente mancanza di apprezzabili incentivi ad una valutazione positiva del rapporto di lavoro.

In una *provincia lombarda*, le dieci aziende tessili nelle quali è stata condotta l'inchiesta presentano, a prima vista, fenomeni analoghi a quelli già rilevati per la provincia precedente. Mentre la sola azienda di grandi dimensioni (oltre due mila dipendenti) presenta una situazione precaria per quanto concerne i rapporti umani. Le altre aziende, di medie e piccole dimensioni, mostrano di trovarsi ad un livello meno insoddisfacente, anche se caratterizzato da elementi discordanti e contraddittori.

Risultano raccolti, mediante le interviste con dirigenti e maestranze, elementi particolarmente significativi, quali ad esempio: dichiarazioni quasi sempre contrastanti tra dirigenti, capi e dipendenti in materia di rapporti umani, nonché tra le deposizioni dei singoli e quelle dei piccoli

gruppi; manifesta mancanza di un organico addestramento dei capi e del personale, nonché di comunicazioni aperte tra direzione e dipendenti, lungo la linea gerarchica; in alcuni reparti di una azienda dove vige il cottimo, frequenti contrasti tra operaie per accaparrarsi la materia prima, che viene inoltrata in quantità discontinua e non correlata al ritmo di lavoro imposto dal cottimo stesso.

Risulta, inoltre, che molte operaie qualificate sono frequentemente adibite a lavori momentanei di manovalanza per carenza di personale apposito, e che sono frequenti, per lo stesso motivo, trasferimenti temporanei di persone e squadre da reparto a reparto.

In questi casi, evidentemente, disfunzioni organizzative incidono in maniera rilevante, e sui rapporti tra maestranze e direzioni, e sui rapporti reciproci del personale. Le ripetute lamentele espresse dal personale interrogato circa la paga bassa ed insufficiente, la mancanza di elementi integrativi, la mancanza di soddisfazione nel lavoro, sembrano convalidare queste diagnosi. Si aggiungano le lamentele generiche delle operaie sul comportamento dei capi nei loro confronti; lamentele che non giungono alla denuncia dei fatti specifici, ma denotano comunque la presenza di motivi di risentimento e di tensioni anche ai livelli medi della linea gerarchica.

Le aziende di piccole e medie dimensioni presentano, per lo più, tipi di conduzione a carattere nettamente familiare, nei quali i problemi di rapporti umani vengono minimizzati od individuati in altre forme ed altre dimensioni. Ne è esempio tipico la serie delle risposte fornite dalle direzioni delle aziende suddette al *punto 42* della tematica (« se e come si attuino tecniche speciali in materia di rapporti umani »):

- Azienda A: « *nessuna tecnica; la maestranza è anche troppo buona* ».
- Azienda B: « *nessuna tecnica; la maestranza risolve i suoi problemi direttamente con la direzione* ».
- Azienda C: « *iniziativa di assistenza e provvidenze sociali come politica di rapporti umani, per l'elevamento spirituale dei lavoratori e dei loro familiari* ».
- Azienda D: « *no* ».
- Azienda E: « *si: con la meccanizzazione di tutti i lavori faticosi* ».
- Azienda F: « *la direzione non sempre ha potuto espletare i rapporti umani causa la presenza in stabilimento di elementi assolutamente refrattari* ».
- Azienda G: « *in merito ai rapporti umani viene usato il concetto dell'auto-disciplina* ».
- Azienda H: « *no* ».
- Azienda I: « *non è necessario, abbiamo vincoli familiari con i dipendenti* ».

Una tale eterogeneità di risposte denota notevoli diversità nel modo di concepire il significato stesso del termine « rapporti umani » e, quindi, dei tentativi di entrare nel merito del problema.

Da ultimo, la situazione delle aziende tessili della provincia appare influenzata, sotto il profilo dei rapporti umani, anche dal fatto che la manodopera, soprattutto femminile, è largamente di provenienza contadina; la maggior parte delle maestranze è composta di persone che continuano a lavorare la terra, o direttamente (nelle ore libere o nelle festività e nelle ferie) o per mezzo del coniuge, dei genitori, ecc. Si registrano, inoltre, numerosi casi di lavoratrici madri per le quali l'intero salario viene speso per pagare la balia, la donna ad orario ridotto che accudisce alle faccende domestiche, le spese di viaggi e trasporto, ecc.; ciò che rende incongruenti, almeno per un certo periodo non breve di tempo, questi casi di occupazione plurima familiare.

Di tali situazioni, tuttavia, le interessate o gli interessati sono spesso portati ad addossare genericamente la causa all'organizzazione aziendale ed industriale ed al rapporto di lavoro, introducendo, nella valutazione dei rapporti umani che ne derivano, elementi impropri o comunque facenti capo a situazioni chiaramente extra-aziendali.

In una seconda *provincia lombarda*, le quattro aziende tessili in cui si è svolta l'indagine manifestano generalmente un clima di rapporti umani precario, attraverso il senso di disagio espresso dal personale (in prevalenza femminile), per due precisi quanto diversi motivi: il ritmo di lavoro particolarmente oneroso e logorante, da un lato, la pesante conduzione disciplinare dall'altro, aggravata da attriti personali tra lavoratori e capi, nonché tra operai ed operaie fra loro. Tale situazione di disagio è, però, espressa in termini costantemente generici, senza riferimento specifico ed esplicito a fatti o persone.

Frequenti le lagnanze relative alla mancanza di addestramento dei capi e delle conseguenze negative che ne derivano, accompagnate, nelle dichiarazioni rese da operai, da numerose frasi significative, alcune delle quali meritano citazione: « è vero che la manodopera in questo stabilimento viene a costare troppo, ma è per il fatto che i capi non sono capaci di dare ordini giusti ed in conseguenza il lavoro si deve fare e rifare molte volte »; « la direzione fa una politica pesante di snellimento e di dimensionamento del personale, non si sa mai se domani si continuerà a lavorare o no, così nessuno si sente più interessato a fare bene il suo lavoro », e così via.

Nel complesso, quindi, la situazione di queste aziende tessili sembra collegarsi abbastanza puntualmente a quella di altre aziende del settore

in zone territoriali diverse. È da rilevare soprattutto quanto possa incidere un basso o compromesso livello di efficienza produttiva su tutto l'ordine di rapporti tra direzione e dipendenti e dei dipendenti tra loro.

In una terza *provincia lombarda*, l'inchiesta è stata condotta in 13 aziende tessili di diverse dimensioni, da un massimo di circa 2.600 a un minimo di 62 dipendenti. I colloqui non hanno accertato l'impiego di specifiche tecniche in materia di rapporti umani. È da notare che le maestranze dimostrano un marcato desiderio di una più attiva partecipazione alla vita aziendale. « Il lavoro non lo rifiutiamo, ma chiediamo più comprensione. Loro — afferma un operaio, riferendosi ai titolari dell'azienda — dicono che si attengono al contratto, ma noi vorremmo qualcosa di più, cioè partecipare veramente alla vita aziendale e non essere soltanto dei fattori di produzione »: opinione, questa, che risulta condivisa solo sporadicamente da alcuni dirigenti, i quali sottolineano il fatto che « si dimentica che i fattori psicologici del lavoro hanno talvolta una importanza pari a quelli materiali ».

Uno degli elementi di maggior rilievo raccolti durante le interviste è costituito dall'esistenza di una disciplina piuttosto pesante che sembra trovare la sua ragione in molteplici screzi ed incidenti dovuti alla promiscuità sul lavoro. Taluni malumori sembrano esistere anche fra operai ed impiegati, prevalentemente per ragioni di natura sindacale, oltre che per ragioni di diverso trattamento sul piano dei rapporti umani.

È da notare che, in cinque di queste aziende, manca la commissione interna. Dove invece esiste, essa si rivela, a detta delle maestranze, poco efficiente (per quei motivi che la Commissione ha individuato ed ampiamente illustrato nella relazione sulle commissioni interne), per cui in molti casi gli stessi operai preferiscono mettersi singolarmente e direttamente in contatto con la direzione, scavalcando la commissione interna. A loro volta, i membri della commissione interna lamentano lo stato di isolamento in cui vengono a trovarsi, denunciando talune pressioni da parte delle direzioni e un totale disinteressamento e agnosticismo delle maestranze.

I rapporti fra maestranze e capi risultano relativamente buoni, salvo in alcune aziende dove le interviste hanno messo in luce talune lamentele delle operaie circa il mancato rispetto dei capi nei loro confronti. La situazione nelle aziende di minori dimensioni appare più soddisfacente, per l'esistenza di rapporti diretti e familiari fra le maestranze ed il direttore o imprenditore. Lodate sono anche le iniziative di carattere assistenziale promosse dalle direzioni aziendali.

In ogni modo, comunque, la generale crisi economica, che colpisce il settore tessile sembra essere la ragione di fondo di molti malumori e, specialmente, di un diffuso senso di timore per eventuali ulteriori licenziamenti, in particolare per le aziende di medie o piccole dimensioni. Questa situazione di fondo sembra in taluni casi falsare ed inficiare sensibilmente la natura dei rapporti fra le maestranze e le direzioni, cui le prime fanno colpa di « disinteressarsi ai problemi dei dipendenti ».

In una *provincia veneta*, gli elementi di giudizio raccolti con l'indagine diretta in tre aziende tessili – e di cui si tratterà nelle conclusioni di questo capitolo – appaiono significativi, solo nel caso di una azienda di rilevanti dimensioni. Il fenomeno dominante in questo periodo sull'azienda in questione è quello di una sensibile riduzione del personale: perciò, la paura dei licenziamenti sovrasta ogni altra preoccupazione o giudizio del personale della azienda stessa.

Risulta che dei corsi di « relazioni umane » sono stati indetti per iniziativa di una direzione aziendale, nei confronti di capi e degli stessi operai.

Appare, altresì, evidente che la direzione cerca in molti modi di favorire il rapporto diretto tra i singoli dipendenti e la direzione stessa.

Vanno raccolte, da ultimo, le generali lamentele degli operai nei confronti degli assistenti di più recente assunzione o nomina, a causa del loro atteggiamento autoritario, nonché, nei confronti delle guardie che terrebbero un contegno provocatorio.

A questo trattamento si ricollegano, evidentemente, le intenzioni dichiarate della direzione di educare i capi ad usare un contegno più « educato » e « gentile » nei confronti del personale.

In una *provincia toscana*, i cinque stabilimenti tessili – che vanno da un massimo di circa mille ad un minimo di sessanta dipendenti – presentano, nel loro complesso, elementi negativi per ciascuno dei punti della tematica.

Per quanto riguarda l'impiego di tecniche di rapporti umani, la risposta è costantemente negativa, per lo più implicita: il personale, prevalentemente femminile, lamenta genericamente un cattivo stato di rapporti umani sul lavoro e la mancanza di una disciplina aziendale che valga anche a dare loro garanzia di rispetto personale da parte dei colleghi e dei capi diretti. Si lamenta, inoltre, facendo riferimento ai rapporti umani, una politica di trasferimenti e ricambio del personale troppo frequente, ciò che causa perdite di qualifica, riduzione di salario, ecc.

Nei riguardi dell'addestramento dei capi, nessuna indicazione emerge. Va invece rilevato il fatto, denunciato con particolare insistenza in queste aziende, che il personale non conosce il contenuto del contratto di lavoro ed ignora se vi sia un regolamento aziendale.

La mancanza di un minimo di comunicazioni organiche tra direzione e maestranze sembra confermata dal fatto che i loro rispettivi giudizi, sui punti citati, sono quasi sempre radicalmente divergenti e polemici, anche per ciò che concerne i reciproci rapporti.

Come si vede, non solamente non risultano adottate tecniche specifiche di miglioramento dei rapporti stessi, ma questi risulterebbero ovunque precari, soprattutto in relazione alla larga prevalenza di personale femminile nelle aziende suddette. L'entità del ritmo di lavoro e la costante incertezza circa la stabilità dell'occupazione rappresentano i principali fattori incidenti sfavorevolmente sulla situazione.

In una *provincia campana*, l'inchiesta è stata condotta in tre aziende tessili con un numero di dipendenti variabile da un massimo di oltre 2.300 a un minimo di circa 50 unità.

Anche in questa provincia, la crisi che subisce il settore agisce negativamente sullo stato del «morale» aziendale, per un diffuso timore di licenziamenti. A ciò si aggiunga una certa lamentela per le condizioni ambientali in cui si svolge il processo produttivo e per un elevato ritmo di produzione dovuto ai numerosi licenziamenti che hanno notevolmente aumentato la quantità di lavoro per unità lavorativa. Mancano totalmente tecniche specifiche in materia di rapporti umani e, d'altro canto, sia le maestranze che le direzioni non mostrano particolare interesse su questo punto.

I rapporti fra lavoratori e direzioni aziendali, pur tenendo conto dei fattori sopra illustrati, sono comunque ritenuti relativamente soddisfacenti, e così pure quelli con i capi intermedi. In un solo caso è denunciata apertamente la «inurbanità» del direttore.

Le relazioni sia fra commissioni interne e maestranze, che tra commissione interna e direzioni aziendali, sono, invece, ritenute insoddisfacenti, in special modo per la difficoltà, propria delle commissioni interne, di potere efficacemente intervenire in rappresentanza degli interessi dei lavoratori. Un certo malumore, in una azienda, risulta esistere anche fra impiegati ed operai per dissidi riconducibili per altro a motivi di natura eminentemente economica («gli impiegati aumentano, mentre gli operai vengono licenziati»).

**11. — Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nella industria tessile.**

Nelle industrie tessili, gli elementi che sembrano aver peso nell'influenzare e talora nel determinare il clima dei rapporti umani aziendali si possono così riassumere.

Il problema di fondo che sembra maggiormente preoccupare le maestranze ed influire sul loro atteggiamento nei confronti delle direzioni aziendali è costituito dalla generale crisi congiunturale che ha colpito l'industria tessile.

Un altro problema fondamentale (particolarmente sentito dalle maestranze alla loro prima esperienza di fabbrica nelle *aziende meridionali*, come si rileva nella zona di Napoli), è costituito da un denunciato superlavoro che determina un ritmo di produzione piuttosto elevato, specialmente a causa dei numerosi licenziamenti che hanno notevolmente aumentato la quantità di lavoro per unità lavorativa.

Una altra lamentela avanzata dalle maestranze riguarda, in un numero rilevante di casi, le cattive situazioni ambientali in cui si svolge il processo produttivo, (deficienza di servizi igienici e sanitari, soprattutto); il che, sommato all'elevato ritmo di produzione, provoca, a detta delle maestranze e delle commissioni interne, un « supersfruttamento » del lavoratore.

Nella generalità delle aziende considerate, non consta siano adottate tecniche specifiche in materia di rapporti umani, ma d'altro canto, tanto le maestranze che le commissioni interne e le stesse direzioni non mostrano di avere idee od opinioni precise sul significato ed il contenuto, oltre che sulla finalità di tali tecniche. Solo in qualche caso (aziende della provincia di Milano) le maestranze lamentano apertamente questa mancanza sotto il profilo dell'esigenza di una loro maggiore partecipazione alla vita aziendale.

Un fattore negativo è costituito dalla promiscuità nel lavoro tra operai ed operaie che provoca incidenti e lagnanze da parte delle interessate.

Notevoli anche gli screzi fra operai ed impiegati, che risultano ricevere, sul piano dei rapporti umani, un trattamento notevolmente differenziato da quello degli operai.

Il fatto che le commissioni interne si rivelino, a detta delle maestranze, il più delle volte inefficienti (anzi in molte piccole aziende esse risultano da tempo scomparse per i motivi ampiamente illustrati nella richiamata relazione sulle commissioni interne) ha un suo peso nell'influenzare le comunicazioni tra direzioni e maestranze, che sono improntate o ad un tono

familiare e non formale o, all'opposto, ad un radicale distacco tra le due parti.

L'addestramento dei capi e del personale risulta ovunque non attuato, eccezione fatta per sporadiche iniziative. Ciò può spiegare in buona parte la frequenza di denunce di cattivi rapporti tra operai (e soprattutto operaie) e capi, mentre il potere delle guardie e dei sorveglianti risulta particolarmente accentuato e pregiudizievole per il già difficile clima dei rapporti umani nelle aziende del settore.

Le condizioni suddette non variano molto, nel complesso, dal nord al sud mentre variano dalle grandi alle piccole imprese, nel senso di un miglioramento della situazione in queste ultime (miglioramento in ogni caso relativo e conseguente ad una maggiore facilità di diretti contatti tra operai e direzione).

All'infuori della stretta tematica concernente i rapporti umani, l'insoddisfazione generale riguardante il basso livello retributivo risulta condizionante per gli stessi rapporti umani non meno del continuo timore della perdita del posto di lavoro. In ambedue i casi, si tratta di fattori sostanzialmente extra-aziendali, nel generare un clima complessivamente precario, ed in ogni caso meno soddisfacente di quello rilevato negli altri settori industriali.

## 12. — Industria estrattiva.

In una *provincia dell'Italia settentrionale*, per la sola unità industriale prescelta appaiono notevoli, fra l'altro, le conseguenze della immissione nell'azienda di un forte gruppo di lavoratori emigrati dal Mezzogiorno, che non hanno ancora potuto adeguatamente integrarsi ed amalgamarsi con la mano d'opera locale.

In una seconda *provincia dell'Italia settentrionale*, l'inchiesta, nelle due aziende facenti parte del campione rappresentativo, ha registrato solo alcuni accenni significativi in materia di rapporti umani, come ad esempio l'affermazione che in tale materia non esistono problemi di particolare importanza perché « molti operai si trovano presso le sonde a fare vita in comune con i propri diretti superiori ».

In una *provincia toscana*, nelle tre aziende estrattive, si rileva una situazione caratterizzata da tentativi della direzione di porsi in rapporto diretto con i dipendenti, mediante riunioni collettive che hanno, però, il solo scopo di rendere gli operai edotti delle direttive superiori. Ciò nonostante i rapporti fra capi e dipendenti sono considerati generalmente buoni e normali, almeno secondo il giudizio degli operai.

Soddisfacenti sembrano essere anche i rapporti con la direzione, specialmente in una delle tre aziende, che ha promosso una vasta opera di assistenza sociale (alloggi, circoli ricreativi, colonie, borse di studio, trasporto dei dipendenti, ecc.); ciò che ha provocato, a causa del raffronto, manifestazioni di risentimento da parte dei dipendenti delle altre due aziende.

I fatti significativi rilevati sembrano, comunque, essere tipici dell'ambiente di lavoro minerario, soprattutto per quanto concerne una diffusa solidarietà tra operai e capi, provenienti, questi ultimi, per la quasi totalità dalla categoria operaia.

In una seconda *provincia toscana*, cinque sono state le aziende comprese nella inchiesta. I rapporti di lavoro tra minatori e capi sono unanimamente considerati soddisfacenti; anche con le direzioni ed i sorveglianti le relazioni sembrano essere buone o normali, specialmente perché, in quelle aziende dove vi sono guardiani, questi non hanno alcun potere disciplinare. Esso infatti risulta spettare unicamente ai capi.

Evidentemente, il carattere familiare-cooperativo delle imprese considerate, unite ad un lavoro di tipo fortemente tradizionale, influenza i rapporti umani in senso positivo.

In una terza *provincia*, pure *toscana*, l'inchiesta ha considerato cinque unità locali, due piccole, due medie e una grande.

Un buon clima di rapporti umani viene rilevato in ambedue le unità di modeste dimensioni.

Nella prima, l'ambiente lavorativo è animato da spirito familiare e caratterizzato da lunga tradizione di attaccamento alla miniera di buona parte dei dipendenti («siamo molto affezionati alla miniera, perché si è vista nascere»).

Nella seconda si ha gestione cooperativa che determina un clima di solidarietà («siamo quasi tutti come in famiglia»).

Nelle altre di maggiori dimensioni, problemi particolari vengono posti dai rapporti tra commissioni interne e direzioni mentre di massima meno tesi, ed in via di miglioramento appaiono i rapporti tra lavoratori, capi intermedi e direzione aziendale.

In una quarta *provincia toscana*, nelle tre aziende estrattive in cui si è svolta l'indagine, non risulta che siano in atto tecniche specifiche di rapporti umani, salvo che in una azienda dove la direzione precisa che, in attesa di un formale addestramento dei capi ai diversi livelli gerarchici, «si sono tenute riunioni di capi di diversi livelli allo scopo di spiegare le direttive da seguirsi in materia di comportamento sociale».

I rapporti fra lavoratori, capi e dirigenti sono ritenuti concordemente buoni, in relazione alle piccole dimensioni delle aziende ed alla possibilità di frequenti, diretti contatti fra gli stessi. Le modeste dimensioni aziendali esercitano quindi, palesemente un notevole peso positivo sullo stato dei rapporti umani nelle aziende suddette, che risultano aggiornate su taluni aspetti delle questioni implicite nella tematica.

L'indagine nel settore minerario è stata effettuata anche in due provincie dell'Italia insulare.

In una *provincia* della *Sicilia*, le cinque aziende estrattive visitate presentano tutte delle caratteristiche comuni, risentendo in modo eguale della crisi generale delle miniere di zolfo della zona, crisi che sposta inevitabilmente il problema dei rapporti umani su argomentazioni di natura diversa da quelle previste nella tematica.

Il problema dominante è quello della irregolarità di corresponsione delle paghe, che riduce i minatori in situazioni drammatiche di povertà con indebitamenti sempre più onerosi. A ciò si deve aggiungere che, stante la crisi generale del settore che non permette un rammodernamento degli impianti, le condizioni di lavoro sono molto pesanti e pericolose. Si aggiunga ancora il fatto che, per molti minatori, la lunga distanza della miniera dalle abitazioni impone trasferimenti, a piedi, di diversi chilometri, per cui gli stessi si presentano già stanchi al lavoro.

Non è difficile arguire da questi pur sommari elementi una situazione di estrema precarietà nel morale dei dipendenti da tali miniere e nel loro atteggiamento nei confronti sia della proprietà che della direzione dell'impresa.

In una *provincia*<sup>7</sup> della *Sardegna*, alcuni elementi sono stati raccolti nelle sei miniere in cui si è svolta l'inchiesta.

In una miniera da parte degli operai intervistati, si lamenta l'eccessivo gerarchismo dei rapporti aziendali, soprattutto il fatto che dirigenti e capi-squadra offendono i dipendenti quando sbagliano sul lavoro, e che i sorveglianti godano di eccessivo potere e credito, superiore anche a quello dei responsabili nella linea gerarchica (« Il sorvegliante è sempre creduto dalla direzione, l'operaio mai »).

In una altra, le deposizioni degli operai sono incerte, continue e spesso contrastanti, denotando un certo timore di parlare, soprattutto se in gruppo. Di positivo, si indica l'iniziativa di riunioni mensili antinfortunistiche, a piccoli gruppi, per esporre l'andamento degli infortuni in miniera e le loro cause; si assegna, inoltre, un premio collettivo al cantiere che nel mese

non ha avuto infortuni sul lavoro, ciò che sembra avere ripercussioni favorevoli sul morale dei minatori.

Nel complesso, l'ambiente minerario della provincia sembra essere pesantemente influenzato anche dalla critica situazione produttiva e commerciale delle aziende del settore. Le recenti massicce riduzioni di personale hanno manifestamente indotto coloro che hanno, per ora, conservato l'occupazione a giudicare la situazione aziendale ed i loro rapporti con i capi secondo un metro ben diverso da quello che normalmente si usa in regime di stabile occupazione e di normale andamento produttivo. Anche in questo settore, dunque, (come pure in molte aziende del settore tessile), il clima ambientale nelle aziende risulta influenzato da fattori che, in larga parte, sono da considerarsi come extra-aziendali e non strettamente dipendenti dalle volontà dei singoli e dei gruppi interessati.

### 13. — Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nella industria estrattiva.

Le condizioni di lavoro nell'industria estrattiva esercitano palesemente un notevole peso sul clima aziendale e sullo stato dei rapporti umani. Accanto ad elementi di precarietà, rappresentati soprattutto dalle condizioni ambientali gravose e pericolose, vanno annoverati elementi positivi, quali la maggiore frequenza di contatti diretti tra capi ed operai ed un senso di diffusa solidarietà tra i più bassi livelli della linea gerarchica e le maestranze. Tali elementi non sono, tuttavia, presenti con continuità, il che non consente di pervenire a conclusioni d'ordine generale.

In molti casi, si constata che una crisi produttiva o commerciale dell'impresa considerata, influenza notevolmente — come è ovvio — il morale dei lavoratori, analogamente a quanto già si è riscontrato per il settore tessile. Tale situazione appare particolarmente marcata in Sicilia ed in Sardegna, dove a questi elementi negativi si aggiungono gravi motivi di ostilità tra maestranze e imprenditori, per cause d'ordine ambientale e salariale.

### 14. — Industria chimica.

Nella *provincia di Torino*, nelle tre aziende chimiche comprese nel campione prescelto per l'inchiesta, l'indagine diretta ha posto in luce elementi significativi soprattutto per la maggiore di esse, che, annoverano oltre 4.000 dipendenti.

Nella *provincia di Milano*, le interviste condotte con i rappresentanti delle direzioni, delle commissioni interne e dei lavoratori in cinque aziende

chimiche hanno messo in luce una serie di situazioni sufficientemente circostanziate.

Una grande azienda presenta anzitutto una vasta mole di iniziative, volte all'introduzione di tecniche specifiche in materia di rapporti umani.

È da notare che, mentre la commissione interna si mostra genericamente favorevole nei confronti di queste iniziative, alcuni operai lamentano con insistenza l'esistenza di discriminazioni e favoritismi.

Nell'ambito della stessa società, risulta però esservi una certa tensione fra operai e commissione interna, per ragioni di natura politica e sindacale.

Anche in una seconda grande azienda chimica si rileva una vasta serie di iniziative. In questo caso, però, la commissione interna commenta sfavorevolmente la somma di iniziative promosse dalla direzione, specialmente per quanto concerne la mancata applicazione di alcuni principî di rapporti umani.

Nelle altre aziende (tranne che in quella di minori dimensioni, dove non si sono raccolti elementi di giudizio ma solo generiche ammissioni sui buoni rapporti fra capi e operai), le direzioni mostrano di rendersi conto della necessità di avviare nuove procedure per modificare e migliorare lo stato di rapporti di lavoro. La mancata conoscenza di tali tecniche sembra mettere in difficoltà le direzioni stesse («per queste relazioni umane non esiste nessuna scuola e ci si affida perciò alla iniziativa del singolo»).

In *provincia di Savona*, alcune iniziative degne di rilievo risultano poste in atto dalle aziende in cui si è svolta l'indagine diretta. In una di esse, si svolgono incontri collettivi periodici tra direzione e maestranze, nel corso dei quali la direzione rende noto l'andamento generale della azienda e prende nota di eventuali lagnanze o proposte espresse dai dipendenti.

In altra azienda risulta posta in atto, a cura della direzione, una serie di iniziative per la formazione dei capi con corsi T.W.I. per favorire un processo di comunicazione ad ogni livello. Gli operai, al contrario, denunciano l'eccessiva distanza esistente fra operai e direzione. Pur essendo concesso ai dipendenti di ricorrere, tramite i loro capi diretti, alla direzione, non risulta dall'intervista, che gli operai si servano praticamente di tale possibilità di comunicazione.

In una terza azienda, un fenomeno rilevante è costituito dalla varianabilità dei rapporti umani da reparto a reparto, a seconda del capo preposto. Sono anche frequenti gli accenni degli operai ad alcune discriminazioni, di natura politica e sindacale, sia per quanto concerne le promozioni che l'amministrazione della disciplina.

In una quarta provincia della Italia settentrionale, una azienda chimica di grandi dimensioni, risulta essere la sola, tra le aziende in cui si è svolta l'indagine, a svolgere una attività organica di formazione e addestramento dei quadri.

In essa si registra una sostanziale concordia tra direzione e dipendenti nel valutare positivamente tali iniziative.

Altre due aziende del settore denotano, invece, un più basso livello del morale aziendale, soprattutto a motivo di un troppo frequente ricambio dei dirigenti, nel primo caso, e di un esautoramento dell'autorità dei capi da parte delle guardie, nel secondo.

In *provincia di Livorno*, in una prima azienda di grandi dimensioni, sono in atto iniziative che riguardano una forma sistematica di addestramento dei capi e degli operai e un sistema, largamente apprezzato, di suggerimenti mediante «cassette delle idee».

Per quanto concerne l'addestramento dei capi «un apposito servizio di formazione aziendale - afferma la direzione - applicando il T.W.I. contribuisce allo sviluppo delle relazioni umane» o, come affermano i lavoratori intervistati, a «saper trattare gli operai».

In altra azienda, appartenente ad un gruppo industriale di portata nazionale, figura l'istituzione, presso la sede centrale, di una apposita «Sezione relazioni umane» nell'ambito del «Servizio relazioni sociali» al quale «fa capo l'applicazione pratica aziendale di tutte le tecniche di rapporti umani che divengono idonee e che sono ulteriormente elaborate così da adattarle alle specifiche necessità delle aziende». Per il momento, però, nell'azienda in questione, tali tecniche non hanno ancora avuto una applicazione pratica.

In *provincia di Pisa*, in due aziende di piccole dimensioni gli unici elementi di giudizio raccolti con l'indagine riguardano i rapporti fra direzione e commissione interna, mentre in una terza azienda di maggiori dimensioni risultano mancare tecniche specifiche in materia di rapporti umani anche se il «morale interno» è ritenuto soddisfacente.

In *provincia di Roma*, delle tre aziende chimiche nelle quali sono state effettuate le indagini dirette, una sola presenta un programma di iniziative per quanto riguarda l'instaurazione di rapporti umani improntati a principî razionali di direzione del personale. Queste iniziative riguardano l'istituzione di una apposita «Sezione di psicologia applicata», ai fini di una sistematica attività di orientamento, selezione e controllo del personale e la pro-

grammazione di corsi di addestramento dei capi mediante il metodo T.W.I. (sui quali i giudizi della commissione interna e delle maestranze sono contrarianti). È stata, però, abolita la « cassetta delle idee », risultata inefficiente. Le relazioni fra direzioni, commissioni interne e operai sembrano essere quasi normali.

Nelle tre aziende chimiche di una *provincia dell'Italia centrale* nelle quali è stata condotta l'inchiesta, le interviste hanno posto in luce tre diverse situazioni.

In una grande azienda sono state introdotte specifiche tecniche di rapporti umani riguardanti: la distribuzione di un giornale aziendale e di circolari periodiche illustranti i principi di rapporti umani; la programmazione di una serie di corsi di addestramento dei capi.

Tuttavia, la commissione interna, unitamente a molti operai, è concorde nel ritenere negative e inadeguate le attuali tecniche di rapporti umani specialmente per il persistere, da parte della direzione, di favoritismi e di discriminazioni nei riguardi del personale.

Per quanto concerne le relazioni fra direzioni, commissioni interne e lavoratori, esse sembrano normali, salvo alcuni contrasti individuali.

Anche in una seconda azienda di medie dimensioni, figurano in atto iniziative nel campo di relazioni umane, quali la distribuzione di un giornale aziendale e la previsione di effettuare, a breve scadenza, corsi di addestramento dei capi.

In genere, i rapporti aziendali sono ritenuti normali, anche se la disciplina sembra essere piuttosto rigida.

In una terza azienda, di piccole dimensioni, le relazioni di lavoro risultano infine essere familiari e dirette. « Si parla liberamente col direttore — afferma un operaio — che è un buon padre di famiglia ».

#### 15. — Osservazioni generali sullo stato dei rapporti umani nella industria chimica.

Gli elementi di giudizio raccolti nelle aziende chimiche si differenziano notevolmente — come del resto accade già negli altri settori — a seconda dell'interpretazione che, nell'ambito delle aziende stesse, viene data al termine « rapporti umani ». Infatti, mentre quasi tutte le più grandi aziende mostrano di avere compreso il significato del termine « tecniche speciali in materia di rapporti umani », quelle di minori dimensioni hanno spostato la questione nel campo del giudizio sullo stato del « morale » aziendale. Alcune aziende hanno infine ridotto l'argomento dei rapporti umani al piano assistenziale.

Ciò premesso, si possono indicare i seguenti fatti significativi.

Alcune medie aziende, specialmente nel Settentrione, comprendendo la necessità di una modificazione dello stato dei rapporti di lavoro, hanno tentato di promuovere alcune iniziative per migliorare i rapporti umani; ma, o per non averle portate sino in fondo o per la troppo superficiale conoscenza delle stesse, i risultati non sembrano essere stati pari alle aspettative.

Al contrario di altri settori, in questo, non si sono avute espressioni, da parte delle direzioni, di sfiducia nei riguardi delle tecniche di rapporti umani.

Le stesse commissioni interne reclamano anzi l'introduzione di tali tecniche, sottolineando l'importanza che queste non si arrestino ad una fase sperimentale o marginale, ma costituiscano lo strumento fondamentale per un'attiva partecipazione delle maestranze alla vita aziendale.

Quasi tutte le maggiori aziende hanno promosso, o hanno in animo di promuovere, almeno dei corsi di addestramento per i capi, pur essendo diverso il giudizio circa l'effettiva importanza di tale addestramento.

Abbastanza raggardevole risulta anche l'attività di addestramento degli operai e qualche tentativo di « immissione » organica e programmatica dei lavoratori (tecniche di selezione, ambientamento e valutazione).

Le commissioni interne e i lavoratori lamentano l'esistenza di discriminazioni e favoritismi, sia per quanto riguarda la promozione, che l'amministrazione della disciplina; con effetti negativi sullo stato d'animo del personale.

I rapporti tra capi e diretti dipendenti risultano generalmente buoni; minori che per altri settori le lamentele nei confronti del servizio di sorveglianza.

Esiste in quasi tutte le aziende la possibilità di mettersi a rapporto con la direzione. Ma gli operai, che spesso lamentano il distacco della direzione, non sembrano usufruire di tale possibilità, salvo che nelle imprese di minori dimensioni, nelle quali tuttavia essa è frutto di una situazione ambientale ed organizzativa più che di una politica direzionale.

Notevole, in genere, eccezione fatta per la maggiore parte delle aziende meridionali, l'attività assistenziale nei confronti delle necessità extra-professionali dei lavoratori.

Non si hanno, in genere, accenni frequenti né specifici a situazioni di rischio e di particolare onerosità del lavoro, tali da influenzare marcatamente lo stato dei rapporti umani nelle aziende considerate.

#### 16. — Industria meccanica e metallurgica.

Lo stato dei rapporti nelle aziende del settore meccanico e di quello metallurgico viene qui riassunto provincia per provincia. La contemporaneità dell'esame dei due settori è giustificata dalla relativa affinità di con-

dizioni organizzative, ambientali ed operative dei settori stessi, nonché dal fatto che in due importanti provincie, quali Genova e Napoli, l'indagine è stata condotta in ambedue i settori.

In *provincia di Torino*, il numero di aziende meccaniche comprese nel campione rappresentativo per l'inchiesta è di 10. Per 8 di esse, le moderate dimensioni determinano una relativa familiarità dei rapporti di lavoro e una certa immediatezza delle comunicazioni interne. Il solo fatto significativo riscontrato in queste aziende è il caso di una impresa di circa 400 dipendenti nella quale molti accordi sono stipulati dalla direzione non con la commissione interna o l'organizzazione sindacale, ma con una specie di «consiglio degli anziani» formato dagli operai di più vecchia fedeltà all'azienda. In un'azienda di circa duemila dipendenti, l'unico elemento posto in luce riguarda una diffusa lagnanza dei capi intermedi per il fatto che la direzione non li riunisce mai a rapporto, né essi possano sistematicamente ricorrere alla direzione.

In una grande azienda del settore numerose iniziative sono state promosse dalla direzione ai fini di una modificazione dei rapporti umani nell'ambiente di lavoro, iniziative che si riassumono in un organico processo di selezione del personale, in un programma sistematico di addestramento e formazione dei capi con il metodo T.W.I., in un metodo specifico di immissione e istruzione sul lavoro dei neo-assunti, nella pratica di riunioni di ogni capo con i suoi diretti dipendenti, in un sistema organico di valutazione del personale.

Nei colloqui con i singoli lavoratori, l'argomento maggiormente toccato è quello dell'addestramento dei capi. Questa iniziativa sembra essersi seriamente imposta all'attenzione della grande maggioranza degli operai che, però, sono discordi nel valutarne l'effettiva applicazione ed i risultati.

In *provincia di Milano*, le 20 aziende meccaniche comprese nel campione rappresentativo per la provincia presentano una situazione notevolmente differenziata. Le due aziende di maggiori dimensioni risultano interessate a rilevanti tentativi di avviare procedure e metodi di rapporti con il personale intese a realizzare principî di buona convivenza aziendale.

Nelle aziende di minori dimensioni, invece, si riscontra l'equivoco di interpretazione del punto 43 della tematica, nel senso di confondere l'esistenza di tecniche specifiche di rapporti con il personale, con la situazione attuale dei rapporti stessi in senso lato. A ciò si aggiunga il fatto che alcune direzioni, pur avendo esattamente compreso il senso del problema, rivelano di trovarsi in difficoltà nell'attuazione di simili tecniche o per incapacità di applicazione o per scarsa fiducia circa la loro efficacia.

Per quanto concerne le due grandi aziende sopra accennate, in una di esse sono in atto molteplici iniziative (addestramento dei capi e degli operai, giornale aziendale, sistemi di suggerimenti, riunioni periodiche, divulgazione di principi antinfortunistici) che dovrebbero migliorare il clima aziendale. Esso è, però, caratterizzato anche da una certa difficoltà di comunicazioni a due vie e da un diffuso malumore per l'immissione di nuovi elementi destinati a divenire i futuri quadri intermedi, a scapito del vecchio personale operaio che si vede preclusa una via di avanzamento. Nella seconda azienda, la politica di rapporti umani è impostata sull'instaurazione di un sistema di suggerimenti, mediante « cassetta delle idee », la distribuzione di un giornale aziendale e l'organizzazione di corsi di addestramento per i capi. L'atteggiamento della commissione interna e dei lavoratori riguardo a queste iniziative è peraltro negativo.

Nelle piccole aziende, invece, salvo le naturali eccezioni, la immediatezza dei rapporti e la familiarità dell'ambiente sembrano assicurare un clima favorevole e relativamente positivo. Al contrario, già nelle medie, e poi specialmente nelle aziende di maggiori dimensioni, la situazione peggiora per una denunciata esistenza di discriminazioni politiche e sindacali che influiscono sui rapporti tra direzione e maestranze.

Le relazioni tra i lavoratori sono generalmente normali. Alcuni casi di tensione e difficoltà sembrano dovuti: ad una difficoltà di integrazione dei neo-assunti specialmente nelle grandi aziende; a dissidi fra operai e impiegati per ragioni prevalentemente di natura sindacale, in molte aziende di ogni dimensione.

Generalmente soddisfacenti risultano anche i rapporti fra operai e capi intermedi, mentre decisamente negativi risultano quelli fra lavoratori e guardie che, in molte aziende, sembrano avere prerogative superiori a quelle generalmente loro spettanti e proprie, invece, dei capi della linea gerarchica, il che provoca talvolta veri e propri conflitti di competenze.

La disciplina è dovunque ritenuta normale ed equa, anche se non uniformemente amministrata, ma il comportamento delle guardie talvolta influenza sull'atteggiamento delle maestranze nei confronti delle direzioni. In genere, anche le relazioni fra direzione e maestranze sembrano improndate ad una certa cordialità ed attitudine collaborativa. Molto spesso, però, falsano la bontà di questi rapporti una certa tendenza discriminatoria in materia politica e sindacale ed una notevole mancanza di comunicazioni a due vie.

In altra *provincia lombarda*, il campione rappresentativo dell'inchiesta comprendeva anche tre aziende appartenenti al settore metallurgico.

Indicazioni significative e preoccupanti si hanno per una azienda metallurgica di grandi dimensioni, nell'ambito della quale si è rilevata una totale differenza di linguaggio e di concetti fra quanto affermato dalla direzione e quanto dichiarato dai lavoratori in materia di rapporti umani.

Le tensioni più rilevanti sono causate dal regime disciplinare ritenuto eccessivo, dalla sorveglianza esercitata dalle guardie, dal contegno dei capi diretti, dalle multe applicate « ad ogni minima occasione », dall'intensificazione dei ritmi di lavoro.

In *provincia di Genova*, le indagini dirette nelle otto aziende meccaniche e nelle tre metallurgiche hanno accertato che solamente due delle maggiori aziende presentano numerose iniziative rivolte ad introdurre nei rapporti di lavoro uno spirito di collaborazione e di considerazione del fattore umano nella produzione.

Nelle altre aziende, sia per le minori dimensioni che per scarsa fiducia nelle tecniche stesse, queste iniziative risultano generalmente estranee agli interessi delle direzioni.

Nella prima delle due aziende citate, la direzione ha provveduto ad istituire un sistema di suggerimenti mediante la cassetta delle idee, a distribuire un periodico aziendale e, particolarmente, a promuovere una vasta e programmata attività di addestramento dei capi, unitamente ad una continua opera di assistenza e controllo per i capi addestrati, mediante l'opera di tecnici formati a tale scopo e la organizzazione di appositi comitati. La commissione interna e i lavoratori sono concordi nell'apprezzare la buona volontà della direzione, ma altrettanto concordemente segnalano l'esiguità e l'« assoluta inadeguatezza delle iniziative stesse nel caso che queste si arrestino allo stadio attuale ai fini di una positiva partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale ».

Nella seconda azienda si è promossa una vasta attività di addestramento dei capi, unanimamente apprezzata dagli operai e dalla commissione interna. Inoltre, l'azienda si è preoccupata di far collimare tali iniziative con una politica di retribuzione del lavoro, il più possibile adeguata al valore della prestazione dei dipendenti. È stato, pertanto, introdotto un sistema di retribuzione imperniato sulla paga di posto per mezzo di valutazione delle mansioni. Oltre alla organizzazione di corsi di addestramento per operai comuni e specializzati è stata anche elaborata una forma programmata di accoglimento, immissione e piazzamento dei neo-assunti.

Nelle altre aziende – come si è detto – non si rilevano tecniche specifiche.

Per quanto concerne i rapporti fra commissione interna e lavoratori e fra commissione interna e direzione, questi sembrano generalmente improntati ad una relativa collaborazione, salvo che in una piccola azienda dove manca la commissione interna e in una grande azienda cantieristica nella quale «la commissione interna viene posta di fronte al fatto compiuto».

I rapporti fra lavoratori e capi sono generalmente buoni nelle piccole aziende. Negativo invece il giudizio delle maestranze nei confronti delle guardie: si afferma che «perfino i capi ne hanno paura». Una lamentela comune a molte aziende è quella della mancanza di un regolamento aziendale interno, oppure della mancata conoscenza dello stesso da parte delle maestranze, mai informate dai capi e dalla direzione. Altro elemento negativo è dato dalla quasi generale ignoranza, da parte delle maestranze, del contenuto del contratto di lavoro e del sistema con il quale viene computato il premio di produzione o di cottimo.

In *provincia di Venezia*, le quattro aziende metallurgiche in cui si è svolta l'inchiesta denotano uno stato non soddisfacente dei rapporti umani per motivi più o meno analoghi a quelli riscontrati in altre provincie: rigore disciplinare giudicato eccessivo dalle maestranze, potere esorbitante conferito ai sorveglianti, mancanza di norme definite di amministrazione della giustizia. Un tratto comune a tre delle quattro aziende (la quarta essendo di dimensioni pressocché artigianali) è dato dalle marcate divergenze tra capi, operai ed impiegati nel valutare sia le reciproche situazioni che il clima aziendale.

Un elemento positivo è, invece, rappresentato dal fatto che le tre aziende suddette curano l'addestramento dei capi e che tale fatto ha assunto grande importanza nel giudizio dei lavoratori interpellati.

In due di tali aziende, sia la commissione interna che i singoli lavoratori mostrano di riconoscere esplicitamente l'utilità di simili iniziative, anche se esse non risultano portate fino alle loro conseguenze finali.

L'indagine condotta nell'Italia centrale, sempre nel settore metalmeccanico, ha avuto i seguenti risultati.

In *provincia di Firenze*, le aziende visitate presentano delle caratteristiche comuni dovute alle minori dimensioni ed alla più semplice struttura organizzativa. In nessuna di queste si riconosce l'esistenza di tecniche di rapporti umani. Significativo che, mentre da un lato si ammette che le piccole dimensioni aziendali facilitano l'esistenza diretta di rapporti fra lavoratori e dire-

zione, da un altro lato si denunciano frequenti casi di favoritismi e la presenza di discriminazioni di natura diversa.

In alcune di queste aziende manca la commissione interna, mancanza dovuta, secondo i proprietari, « alla inutilità della sua mediazione, dato il clima familiare » delle aziende stesse.

In *provincia di Livorno*, in una azienda di grandi dimensioni appartenente al settore metallurgico, la direzione ha promosso una qualche forma di consultazione e comunicazione a due vie attraverso la istituzione di comitati misti di sicurezza, la creazione di un sistema di suggerimenti, la distribuzione di un giornale aziendale; ed afferma di avere in animo « la predisposizione di un piano di introduzione dei rapporti umani a vasto respiro, attraverso l'addestramento dei capi ».

Per quanto riguarda i rapporti tra lavoratori e capi, si ripetono le denunce sull'invadenza dei sorveglianti e delle guardie, che esautorano i capi, nei confronti dei quali, invece, i lavoratori interpellati non hanno da muovere critiche rilevanti.

In *provincia di Terni*, nella sola azienda metallurgica compresa nell'inchiesta, emergono in particolare denunce sull'invadenza dei sorveglianti.

In *provincia di Roma*, in nessuna delle 6 aziende meccaniche comprese nel campione risultano in atto iniziative specifiche in materia di rapporti umani, o per scetticismo delle direzioni o per mancata conoscenza delle tecniche stesse. Qualche iniziativa si è avuta solo per quanto riguarda l'introduzione di un sistema di suggerimenti, mediante « cassetta delle idee », ma l'esito è stato decisamente negativo (in una azienda 5 suggerimenti in 5 anni). Non si registrano iniziative di addestramento o formazione, né per i capi né per gli operai.

I rapporti fra direzione e commissioni interne sono frequenti ed improntati, salvo qualche eccezione, ad una relativa collaborazione e rispetto reciproco. Relativamente buoni e tolleranti anche i rapporti fra maestranze da una parte e direzione e capi intermedi dall'altra. Sembra permesso agli operai di mettersi a rapporto con il direttore attraverso la linea gerarchica e la commissione interna. Decisamente negativo, invece, l'atteggiamento delle maestranze nei confronti del servizio di sorveglianza, per una denunciata intromettenza di quest'ultimo in questioni che riguardano invece la linea gerarchica.

L'indagine condotta nell'Italia meridionale ha condotto ai seguenti risultati.

In *provincia di Napoli*, solamente una grande azienda metallurgica, tra quelle prese in esame, presenta una serie di iniziative programmate in materia di rapporti col personale, che si estrinsecano nella distribuzione di un giornale aziendale, nella istituzione di un sistema di suggerimenti mediante « cassette delle idee », in una forma organica di comunicazioni con il personale (il direttore di stabilimento riceve ogni settimana un gruppo di lavoratori per discutere insieme problemi sia personali che di lavoro) e, infine, in una attività di addestramento e di formazione dei capi. Riguardo a quest'attività di addestramento, specialmente di nuovi elementi, sia laureati che diplomati, la direzione insiste sul principio che l'addestramento dei capi non deve attuarsi soltanto sul terreno della formazione professionale, ma anche in funzione di una adeguata capacità di comando e di guida dei dipendenti.

Nei confronti di queste iniziative, tanto la commissione interna che le maestranze danno un giudizio relativamente positivo, salvo che nei confronti dell'immissione di quadri provenienti dall'esterno, il che impedirebbe « lo sviluppo dei quadri direttivi operai, nel senso di annullare la possibilità agli operai di divenire capi ».

Nelle altre aziende si denotano situazioni diverse e non sempre comparabili.

Pressocché concordemente positivo è il giudizio delle maestranze nei confronti delle relazioni di lavoro con i capi, che sembrano essere improntati ad una sincera cordialità e attitudine collaborativa. Negativo, invece, il giudizio nei riguardi del servizio di sorveglianza, ritenuto troppo « invadente », nel senso che talvolta si assume compiti che sono propri dei capi della linea gerarchica.

Un peso rilevante, positivo, viene dato dagli operai alla possibilità propria delle aziende di piccole dimensioni, di avere quotidiani contatti con il direttore o l'imprenditore. Nelle imprese di maggior dimensioni, invece, la commissione interna ed i lavoratori denunciano una ben maggiore difficoltà di tali rapporti, oltre alla mancanza di un regolamento interno ed alla estemporaneità con cui viene amministrata la disciplina. Significativa, infine, la frequente richiesta di riunioni fra capi e operai ed il favore con il quale è stata accolta in una azienda un'iniziativa di tal genere.

In *provincia di Taranto*, in una delle due aziende meccaniche prese in esame, non risultano adottate tecniche specifiche in materia di rapporti umani, ma per l'esistenza di una certa familiarità nei rapporti sul lavoro e per una relativa immediatezza dei rapporti stessi, il « morale » aziendale

sembra essere piuttosto elevato. Le comunicazioni sono efficienti e a tutti gli operai sembra consentito di mettersi a rapporto e parlare con il direttore. Anche le relazioni fra direzione e commissione interna risultano improntate ad una relativa collaborazione.

In provincia di Palermo, vanno rilevati alcuni fatti oltremodo significativi, come quello dei dipendenti di una azienda che, provenendo, per la maggioranza, dalle campagne, non badano al contenuto del contratto di lavoro, perché già soddisfatti di un salario che è all'incirca triplo di quello comunemente percepito dai braccianti agricoli. Altro fatto significativo è che, in una altra azienda, il compito della commissione interna risulta, in un certo senso, assorbito dai capi-sala che sono incaricati di riferire ai dirigenti le aspirazioni degli operai.

Un elemento costante e comune alla maggior parte delle aziende considerate, sembra essere anche quello di un marcato distacco, oltre che tra direzione e dipendenti, anche tra operai ed impiegati.

#### 17. — Osservazioni generali circa lo stato dei rapporti umani nell'industria meccanica e metallurgica.

Benché le indicazioni raccolte nel settore meccanico-metallurgico siano spesso eterogenee ed appaiano legate ad un dinamismo delle singole aziende maggiore che in altri settori (cioè che consente di individuare numerosi casi specifici, ciascuno dei quali è da valutarsi secondo un metro suo proprio), la situazione dei due settori può ricondursi ad alcuni connotati d'ordine generale.

Solo alcune delle maggiori aziende, specialmente nel nord, sembrano avere esattamente compreso il significato del *punto 43* della tematica, intendendo con esso l'esistenza di particolari tecniche o sistemi di rapporto o di comunicazioni sul lavoro e non tanto, invece, la presenza di un dato tipo di «morale» o di «clima» aziendale.

Le aziende di minori dimensioni, al contrario, sembrano disinteressarsi al problema dei rapporti umani considerando del tutto inutile o inefficiente l'introduzione di tecniche specifiche, oppure denunciando l'inabilità di modificare un tipo di rapporto, che per la familiarità dell'ambiente e la immediatezza delle comunicazioni, avrebbe ormai raggiunto un relativo e tradizionale equilibrio.

Nelle aziende di maggiori dimensioni, dove sono state introdotte — con risultati diversi — specifiche tecniche in materia di rapporti umani, le maestranze e le commissioni interne riconoscono in genere il peso e

l'impegno delle iniziative direzionali, ma richiedono apertamente che queste non si arrestino ad una pura fase comportamentistica e sperimentale, e diano, invece, luogo ad un reale inserimento del lavoratore nella vita aziendale.

Nel sud, dove più forte è la disoccupazione e minori sono le occasioni di lavoro, il tema dei rapporti umani sembra avere una importanza minore che al nord (almeno sotto l'aspetto tecnico-organizzativo).

Solo le maggiori aziende si interessano attivamente al problema della formazione dei capi e dell'addestramento degli operai, mentre le aziende minori mostrano di fidarsi esclusivamente dell'esperienza personale e dell'apprendimento sul lavoro.

In genere — per motivi ampiamente illustrati nella relazione sulle commissioni interne cui si fa riferimento per il quadro generale della situazione — i lavoratori palesano un certo diffuso disinteressamento nei confronti della commissione interna; e questa, ritorcendo spesso sull'agnosticismo delle maestranze la causa della sua relativa inefficienza, accusa la direzione di volerla isolare e scavalcare ponendosi direttamente a contatto con gli operai.

Le commissioni interne e gli operai denunciano, in alcuni casi, un atteggiamento parziale delle direzioni che si esprimerebbe in palesi discriminazioni e favoritismi per ragioni politiche e sindacali.

Situazioni di pesantezza disciplinare, di mancanza di norme definite nell'amministrazione della disciplina, di carenza di comunicazioni, si riscontrano in varie aziende.

Gli operai affermano quasi concordemente, specie nel meridione, di non conoscere il contenuto del loro contratto di lavoro e di non essere informati dai loro capi diretti circa il giudizio di cui sono oggetto da parte della direzione. Generale è anche la mancanza di regolamenti interni dei quali anche gli operai possano avvalersi.

Taluni contrasti si notano anche fra operai e impiegati, specialmente nelle aziende meridionali, a motivo di trattamenti differenziati per le due categorie, anche sul piano dei rapporti umani.

Generalmente buoni i rapporti fra capi diretti e maestranze e improntati ad una relativa collaborazione, se pure qualche tensione si è verificata specie in casi in cui le direzioni aziendali si sono servite dei capi diretti per rendere più difficili i compiti di rappresentanza ai membri di commissione interna o ai dirigenti e militanti sindacali. Nettamente negativo, invece, l'atteggiamento degli operai nei confronti delle guardie che si assumono talvolta compiti spettanti ai capi di produzione, e danno luogo, di conseguenza, ad una duplice gerarchia per quanto riguarda l'amministrazione della disciplina.

Si lamenta spesso dagli operai un certo distacco fra direzione e maestranze, salvo che nelle piccole aziende; è da segnalare il favore con il quale, specialmente nelle aziende meridionali, si sottolinea la presenza dell'imprenditore nel luogo di lavoro.

L'interesse e l'assistenza delle direzioni nei confronti delle necessità extra professionali dei lavoratori assumono una forma organica e sistematica solo per le aziende di grandi dimensioni del nord, tanto talvolta da ridurre, come in alcuni casi già citati, l'interesse direzionale in materia di rapporti umani al solo settore dell'assistenza sociale.

#### 18. — Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per classi di industria.

Da questa rapida rassegna della situazione e dei problemi emersi dall'inchiesta in ordine ai rapporti umani considerati nelle singole classi di industria, sembra potersi rilevare come il ramo tecnologico in sé non sia determinante del clima dei rapporti umani se non in concomitanza con altri fattori: le dimensioni dell'azienda, lo stato economico, la dislocazione territoriale, il tipo di attività, le caratteristiche delle maestranze (sesso, età, livello di qualificazione professionale, ecc.) fattori concorrenti alla determinazione del clima dei rapporti umani in misura variabile a seconda delle situazioni.

Così, ad esempio, nelle medie e piccole aziende, l'attività appare più specificamente aderente alle caratteristiche del settore tecnologico corrispondente che non nelle grandi aziende. Nelle quali ultime l'esistenza di ampi servizi generali, l'articolazione delle attività in numerose specialità, ne rendono meno caratteristica la fisionomia tecnologica e, quindi, le assimilano fra loro anche quando appartengono a classi d'industria diverse.

Così nelle industrie tessili ed in quelle estrattive influisce negativamente, in larga misura, nel determinare il clima di rapporti umani, lo stato economico delle aziende, sia sotto il profilo del pericolo della perdita del posto di lavoro in conseguenza di crisi strutturali o congiunturali sia per la inadeguatezza delle retribuzioni al costo della vita.

Nelle stesse aziende è possibile che sui rapporti umani influiscano le caratteristiche della maestranza, in rilevante percentuale di non elevata qualificazione professionale.

Nelle aziende meccaniche e chimiche di maggiori dimensioni, al contrario, lo stato economico aziendale influisce spesso positivamente. Si riscontrano con una certa frequenza una relativa sicurezza della stabilità dell'impiego e la disponibilità di integrazioni, monetarie e non monetarie, alla retribuzione contrattuale che risultano fattori primari di un atteggiamento di soddisfazione dei lavoratori.

Fattori negativi comuni a tutti i settori – anche se con diversa intensità – sono rappresentati dal rigore disciplinare e dagli eccessivi poteri conferiti a corpi di guardie e di sorveglianti, nonché la mancanza di soddisfazione o addirittura la violazione di alcuni principî ed aspirazioni che da tempo vengono anche scientificamente riconosciuti fondamentali per l'uomo al lavoro. Non sono frequenti casi di aziende che risultano aver predisposto ed impiegato strumenti tecnici ed organizzativi per dare adeguata risposta a queste esigenze; i casi riscontrati riguardano specialmente aziende meccaniche, metallurgiche e chimiche.

La mancanza di adeguate comunicazioni interne, altro fattore che incide negativamente sul morale delle maestranze, sembra essere comune alla maggior parte delle aziende di media e grande dimensione, salvo che per la maggior parte di quelle estrattive.

Il rapporto tra i vari rami tecnologici considerati dal punto di vista della situazione dei rapporti umani porterebbe a rilevare – dall'insieme dei dati raccolti dall'indagine e nei limiti della stessa – che, in linea di larga approssimazione, la situazione peggiora passando dalle aziende meccaniche a quelle metallurgiche, tessili, chimiche ed estrattive.

Le caratteristiche peggiori si sono riscontrate con maggiore intensità – oltre che in grandi aziende di vari settori – in quelle estrattive (su cui incide la situazione delle piccole aziende della *provincia di Agrigento*) e in quelle tessili.

## CAPITOLO III.

## STATO DEI RAPPORTI UMANI PER ZONA

Sommario: 19. — *Clima dei rapporti umani e zona territoriale.* 20. — *Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia settentrionale.* 21. — *Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia centrale.* 22. — *Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia meridionale.* 23. — *Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per zona territoriale.* 24. — *Considerazioni particolari sui singoli argomenti oggetto di indagine.*

**19. — Clima dei rapporti umani e zona territoriale.**

Una elaborazione dei risultati dell'inchiesta su base territoriale (province e regioni) si presta meno agevolmente dell'elaborazione per classi di industrie ad una valutazione dei rapporti umani nelle aziende interessate, anche se consente di prendere in considerazione dati più specifici e definitivi.

Infatti — come già si è rilevato — una analisi della situazione ed un raffronto di aziende territorialmente contigue, ma di settore merceologico diverso, comporterebbero la disponibilità di elementi organicamente dettagliati, quali una indagine campionaria non può certamente fornire. Né sarebbe corretto dedurre, da alcuni fatti e alcune situazioni come quelle accertate dall'indagine diretta, un quadro rappresentativo dello stato dei rapporti umani dell'industria di una provincia o di una intera regione, poiché non solo la differenza di settore merceologico, ma anche altre possibili differenze, quali ad esempio — oltre a quelle già in precedenza indicate — l'appartenenza dell'azienda a privati o allo Stato, la conduzione diretta da parte del titolare o la gestione da parte di tecnici e rappresentanti del capitale azionario, la stagionalità o meno del ciclo produttivo, l'anzianità stessa dell'esercizio, ecc., possono determinare o caratterizzare in misura rilevante i rapporti interni aziendali.

Non si è, quindi, ritenuto di dover elaborare i risultati dell'indagine in relazione a tali dati, anche perché questi sono stati raccolti solo sporadicamente e non in diretta relazione ad altri elementi concernenti i rapporti umani. Per la maggior parte delle provincie di minori dimensioni, inoltre, ogni comparazione è preclusa essendosi considerate aziende di un solo settore, ed anche in questo caso risulta spesso significativa solo la situazione di una o più aziende di maggiori dimensioni, nelle quali si sono

raccolti elementi idonei ad una valutazione attendibile. Si prospetta, perciò, la situazione rilevata in alcune provincie, capoluoghi di regione, limitatamente alle aziende fatte oggetto dell'inchiesta.

#### 20. — Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia settentrionale.

In *provincia di Torino*, l'indagine diretta, condotta in dieci aziende meccaniche, cinque tessili e tre chimiche, ha fornito notevoli elementi indicativi, per quanto concerne i rapporti umani solo per alcune unità di grandi dimensioni, mentre per le unità minori risultano raccolti elementi di giudizio meno completi.

La manifesta preponderanza, nell'industria torinese, di un complesso industriale di grandi dimensioni (che rende superfluo ogni tentativo di comparazione interaziendale per quanto riguarda il clima di rapporti umani) costringe evidentemente a rinunciare ad una valutazione complessiva del fenomeno ed a valersi degli elementi raccolti in questa provincia solo agli effetti di successive comparazioni di settore e di valutazioni conclusive.

La *provincia di Milano* risulta la più cospicua ai fini dell'indagine diretta, essendosi questa condotta in 38 aziende dei settori meccanico, tessile e chimico, ciò che consente comparazioni più dettagliate e soprattutto simultanee per le aziende dei tre settori, nonostante che risulti molto frequente un equivoco di interpretazione del *punto 43* della tematica proposta dall'inchiesta (« se sono adottate tecniche speciali in materia di rapporti umani e quali »).

A fronte di tale quesito, si riscontra, per quattro delle più grandi aziende facenti parte del campione (due chimiche e due meccaniche), l'esistenza di una impostazione moderna dei rapporti interni col personale, mediante uno sforzo poderoso, anche se non sempre organico, da parte delle direzioni, per avviare procedure e metodi di rapporti con il personale che realizzino, di fatto, una modifica dei « rapporti umani » in azienda.

Accanto a queste grandi aziende esiste, però, una quantità di imprese di ogni dimensione che, pur riconoscendo le nuove esigenze umane ed organizzative, sembrano trovarsi in una certa difficoltà di dare ad esse adeguata risposta, o per mancanza di conoscenza di procedure e metodi specifici o per scarsa fiducia nei confronti di tali innovazioni.

Il settore nel quale si registra una maggiore frequenza di situazioni negative è quello tessile, a causa di ostacoli congiunturali (crisi economica con conseguenti licenziamenti di personale) o ambientali. Sono stati anche

rilevati in questo settore merceologico, molti malumori a causa della promiscuità dell'ambiente di lavoro e della pesantezza del ritmo del lavoro stesso.

Per quanto riguarda l'addestramento dei capi, esso è condotto con una certa organicità solamente in quelle quattro aziende cui si è già accennato.

In tutte le altre aziende, non risulta attuarsi una formazione dei capi, ma una semplice istruzione tecnica basata su metodi empirici ed individuali e, particolarmente, sull'iniziativa del singolo.

Circa l'addestramento dei lavoratori per una loro migliore utilizzazione, solo tre delle 38 aziende costituenti il campione rappresentativo della provincia di Milano attuano una qualche forma di addestramento dei dipendenti in tal senso, mediante corsi promossi dalla stessa ditta, o agevolando i dipendenti nella partecipazione a corsi esterni. Delle quattro grandi aziende sopra menzionate, solo due, le chimiche, promuovono una attività di questo genere, che, sia nell'ambito aziendale che in quello extra-aziendale, verte, nelle iniziative suddette, sulla migliore preparazione tecnico-professionale e culturale dei dipendenti. In qualche azienda sono anche in atto forme organiche programmate di immissione e di istruzione sul lavoro dei nuovi assunti.

Al punto 48 della tematica (e cioè: «se e come si attuano bilateralmente le comunicazioni tra la direzione, i capi ed i lavoratori»), sono state date risposte dettagliate che consentono di ripartire i dati raccolti nel modo seguente.

In numerose aziende mancano le commissioni interne, per le ragioni ampiamente illustrate nella apposita relazione della Commissione.

I motivi di una simile mancanza possono ricondursi ad una forte pressione, denunciata dai lavoratori, da parte della direzione su coloro che desiderano promuovere iniziative in proposito; e, di conseguenza, ad un diffuso disinteresse ed agnosticismo degli operai nei confronti della commissione interna e dell'efficacia del suo operato nella difesa e rappresentanza degli interessi dei lavoratori. Nelle aziende in cui le commissioni interne esistono, il suddetto disinteresse sembra influenzare e caratterizzare i rapporti fra commissione interna e lavoratori. Infatti, solo in 11 di esse si denotano rapporti di stretta collaborazione e di positivo appoggio reciproco.

Negli altri casi, un argomento avanzato molto spesso per spiegare il disinteresse dei lavoratori nei confronti delle commissioni interne è quello del timore delle maestranze, e più particolarmente degli impiegati, ad

impegnarsi ad un terreno che potrebbe dar luogo a spiacevoli conseguenze, per le rappresaglie da parte della direzione.

La stessa difficoltà e tensione dei rapporti che si è ravvisata fra lavoratori e commissioni interne nelle grandi aziende è caratteristica anche per quanto riguarda le *relazioni fra commissione interna e direzioni*. Infatti, tolti i numerosi casi di mancanza di commissione interna nelle piccole aziende, tali relazioni, a questo livello, sembrano improntate ad un certo rispetto reciproco, se non ad una aperta collaborazione, mentre nelle grandi aziende si nota una relativa difficoltà di rapporti.

In generale, le *relazioni fra i lavoratori* sono relativamente buone e normali, ma si notano anche alcuni casi di tensione o difficoltà per ragioni riconducibili a due considerazioni fondamentali. Nelle grandi aziende, e specialmente in quelle che si sono ingrandite notevolmente in questi ultimi anni, il processo di integrazione dei nuovi elementi nel gruppo degli anziani si dimostra lento e inefficace. Nelle piccole e medie aziende, invece, le tensioni sono causate non tanto da una mancata integrazione del gruppo quanto piuttosto da un palese dissidio fra operai ed impiegati per ragioni prevalentemente di natura sindacale e sociale, ciò che sembra verificarsi anche in grandi aziende, benché in misura molto minore.

L'opinione dominante, sia delle commissioni interne che, particolarmente, dei singoli lavoratori, presenta una situazione relativamente buona — salvo i casi già accennati — di *rapporti fra capi e diretti dipendenti*, con un reciproco atteggiamento di collaborazione sul lavoro. Specialmente in quelle grandi aziende dove è stata promossa una organica attività di addestramento dei capi intermedi, i lavoratori sembrano concordi nel ritenere che i rapporti siano sensibilmente migliorati, nel senso che i capi assicurano e promuovono una più attiva partecipazione e collaborazione dei dipendenti nella vita di reparto.

Di natura tutto affatto diversa, sono, invece, i *rapporti fra lavoratori e guardie o sorveglianti*, che in molte aziende sembrano avere prerogative superiori a quelle generalmente loro spettanti e proprie invece dei capi della linea gerarchica. Ciò porta in molti casi a veri e propri conflitti di competenza fra guardie e capi, con palesi casi di omertà fra operai e capi per sfuggire alla inflessibile vigilanza delle guardie. Questo dato di fatto risulta costantemente, anche se con diversa accentuazione, nella quasi generalità delle aziende considerate.

In generale, anche le *relazioni fra direzione e maestranze* sembrano improntate ad una certa cordialità ed atteggiamento di collaborazione sul

lavoro, a meno che non intervengano fatti discriminatori su criteri politici e sindacali e non si registri una notevole mancanza di comunicazioni a due vie, almeno nelle grandi e medie aziende.

Per quanto riguarda la *disciplina*, dando per costanti le considerazioni avanzate a proposito delle guardie, essa è generalmente ritenuta equa e normale, anche se diversamente amministrata. Risulta accentuato il senso di auto-disciplina dei lavoratori, in connessione anche nelle esigenze tecniche e funzionali della produzione.

La *provincia di Milano* appare caratterizzata, nel suo complesso, da un grado generalmente progredito di organizzazione industriale, ciò che favorisce e comporta anche un adeguamento dei metodi di direzione del personale ed un più soddisfacente modo di porsi dei rapporti umani nell'ambiente di lavoro. Sono, tuttavia, nettamente configurate alcune società di grandi dimensioni che, sia per esigenze organizzative interne che per evidenti obblighi sociali, rivestono la funzione di società-pilota nei confronti delle altre per quanto riguarda l'introduzione di tecniche e metodi volti a modificare il clima aziendale.

Nella *provincia di Venezia*, si riscontrano ancora le profonde differenze di interpretazione e valutazione del termine « rapporti umani », già rilevate per altre provincie. Delle 7 aziende in cui è stata condotta l'inchiesta, soltanto in una azienda metallurgica di medie dimensioni si riscontrano tecniche atte a migliorare i rapporti umani.

Le aziende considerate offrono, a fronte degli altri quesiti posti, i seguenti dati di fatto.

Nei riguardi dell'*addestramento dei capi*, in 3 delle 7 aziende esaminate, si nota come questo fatto sia andato assumendo un'importanza notevole sia per la direzione che per i dipendenti, indipendentemente dagli inconvenienti, dalla sfasatura o dai risultati negativi di tale addestramento; soprattutto le maestranze mostrano in gran parte di avvertire che questo è un « fatto nuovo » che crea delle attese e delle possibilità.

Nei riguardi dell'*addestramento dei lavoratori* all'infuori di un'industria chimica con oltre 1.500 dipendenti la cui direzione esprime il proposito di estendere i programmi di formazione ed addestramento in corso per i capi anche al personale di livello esecutivo, non risultano in atto iniziative del genere, né pare che esse siano oggetto di concrete preoccupazioni delle direzioni aziendali intervistate.

Un ultimo particolare che va qui rilevato (anche se destinato a risultare in altra parte dei risultati dell'inchiesta) è il vivo risentimento manife-

stato dal personale di 3 delle 7 aziende nei confronti del *medico di fabbrica*, ritenuto privo di capacità di farsi interprete di esigenze igieniche e di tutela della integrità e della salute dei singoli lavoratori.

Un elemento comune, che risulta a tratti dalle indagini dirette, e non è facilmente catalogabile, riguarda piuttosto la provenienza di molta parte delle maestranze delle aziende considerate dal lavoro agricolo, ciò che rende difficile l'ambientamento, anche per l'inadeguato livello culturale degli interessati.

Una diffusa ignoranza del contenuto stesso del contratto di lavoro e dei regolamenti aziendali pare possa connettersi alla provenienza contadina di molti operai e al difetto di comunicazioni ed informazioni nell'ambito aziendale.

In *provincia di Genova*, una netta differenziazione va rilevata nell'ambito delle aziende genovesi fatte oggetto della inchiesta. Mentre due grandi aziende comprese nel campione presentano una vasta attività ed una notevole somma di iniziative promosse dalla direzione per introdurre ed assicurare, all'interno dell'organizzazione, uno stato di rapporti di lavoro improntati alla collaborazione ed alla piena considerazione del fattore umano nella produzione, realizzando perciò l'applicazione di tecniche specifiche in materia di rapporti umani, nelle altre aziende, di medie e piccole dimensioni, l'argomento « rapporti umani » non sembra essere neppure preso in considerazione: tale argomento, inteso come comprensivo di tecniche e metodi specifici di comunicazioni e rapporti col personale, sembra del tutto estraneo agli interessi delle direzioni.

Le ragioni di questo disinteresse appaiono molteplici; ma, in sostanza, possono ricondursi in parte alle piccole dimensioni delle imprese, che, data l'immediatezza dei rapporti, sembrano, a detta degli intervistati, non richiedere l'impiego di tecniche specifiche di relazioni e comunicazioni sul lavoro ed in parte alla scarsa fiducia nelle tecniche stesse « del tutto teoriche ed irrealizzabili », come si esprime il direttore di una piccola azienda meccanica.

Un dato significativo è, però, costituito dalla corretta interpretazione, nella maggior parte dei casi, del termine « tecniche speciali in materia di rapporti umani ».

Solo qualche altra azienda genovese risulta sporadicamente affiancata alle due già citate nel condurre iniziative volte a migliorare i rapporti con i dipendenti. In una di queste imprese si registra una forma programmata di accoglimento, immissione e piazzamento dei neo-assunti. In maggior parte, i dipendenti di nuova assunzione sono dapprima convogliati in un

solo reparto, da questo sono poi inviati nei vari reparti dove c'è necessità, per cui girando di reparto in reparto s'impratichiscono dei vari lavori, all'infuori naturalmente di quelli che richiedono particolari capacità.

Per quanto riguarda, infine, le *comunicazioni bilaterali* l'inchiesta non è pervenuta ad appurare, nel corso dell'intervista, l'esistenza di particolari iniziative in proposito. In ogni caso, per quanto concerne i rapporti fra commissione interna e lavoratori e fra commissione interna e direzione, questi sembrano generalmente improntati ad una relativa collaborazione. Salvo, infatti, due casi, sembra esistere un clima di buone relazioni fra direzioni, commissioni interne e lavoratori.

Sono state raccolte alcune opinioni a proposito delle *relazioni tra dipendenti e capi o guardie*. I rapporti con i capi sono generalmente buoni nelle piccole aziende, nelle tre grandi, invece, si nota qualche lamentela anche se, concordemente, i rapporti sono considerati normali. Nei confronti delle guardie, ove esse esistono, l'atteggiamento della commissione interna e delle maestranze è invece nettamente negativo. In una grande azienda la commissione interna afferma che « i guardiani girano nelle officine per vedere se c'è qualcuno inattivo, se chi circola ha il permesso o no. Ce ne sono di quelli che diventano un elemento di persecuzione continua »; in altre aziende del settore si fa presente che « i guardiani sono impossibili e perfino i capi hanno paura: è avvenuto qualche volta che anche i capi abbiano preso la multa ».

Infine, per i *rapporti fra direzione e maestranze*, generalmente ritenuti buoni o normali, si nota una lamentela comune a molte aziende: la mancanza, cioè, di un regolamento aziendale interno, oppure la mancata conoscenza dello stesso da parte delle maestranze, mai informate dai capi o dalla direzione. È accaduto, infatti, in una grande azienda, che, avendo la direzione emesso delle circolari di servizio per i capi, gli operai non fossero a conoscenza dei divieti o degli obblighi prescritti, per cui agli stessi furono assegnate multe ritenute, di conseguenza, concordemente « ingiustificate ed inique ».

Una insufficienza delle comunicazioni aziendali è anche ritenuta la diffusa ignoranza, da parte delle maestranze, del contenuto del contratto di lavoro e del sistema con il quale viene computato il premio di produzione od il cottimo (particolarmente per le grandi aziende). Il giornale aziendale, dove esiste, è poi considerato inadeguato come mezzo di comunicazioni ed informazioni, per cui le maestranze richiedono, come in una grande azienda cantieristica, « una maggiore partecipazione alla vita dell'azienda », pur non indicando praticamente i mezzi mediante i quali essa dovrebbe avvenire.

Le dimensioni aziendali sembrano esercitare, nella industria genovese, un notevole peso nel determinare la messa in atto di iniziative per il miglioramento dei rapporti umani. Solo alcune imprese di maggiori dimensioni svolgono, infatti, organiche attività di addestramento dei capi, di formazione del personale, di informazione nei confronti dei dipendenti, di intervento per le loro necessità extra-professionali.

Nel caso delle medie e piccole aziende, invece, sembra presente una deliberata volontà di non porre in atto tali iniziative, per ragioni diverse, che vanno dalla presunta onerosità delle iniziative stesse alla mancanza di fiducia nella loro efficacia. Non sempre coincidente è il giudizio delle direzioni, delle commissioni interne e dei singoli dipendenti dei grandi complessi sulla validità delle iniziative indicate. Mentre le direzioni sembrano avere fiducia in un certo automatismo dei risultati che se ne attendono, i diretti interessati mostrano di annettere scarso peso a tali risultati, pur riconoscendo il merito dei buoni intendimenti delle direzioni.

#### **21. — Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia centrale.**

Un primo fondamentale dato che si ricava dalle risultanze dell'inchiesta condotta nelle aziende della *provincia di Firenze*, riguarda la risposta negativa, in 11 su 11 aziende considerate, al quesito riguardante la introduzione di tecniche speciali per i rapporti umani. Tale quesito ha piuttosto indotto le persone interrogate ad esporre situazioni che, per opposte ragioni, stanno ad indicare l'esistenza di cattivi rapporti umani, o la non considerazione del problema nelle aziende stesse.

Anche la più grande delle aziende meccaniche fatte oggetto dell'inchiesta ha presentato, da varia fonte, una serie di casi e situazioni che, pur nella loro eterogeneità, stanno ad attestare uno stato precario dei rapporti umani.

La situazione nell'industria fiorentina appare — limitatamente alle aziende considerate — nettamente differenziata per i due settori meccanico e tessile, anche se con un comune connotato di precarietà nei rapporti interni aziendali.

Nel settore meccanico, si denota la presenza, nella più rilevante delle aziende considerate, di molteplici motivi di contrasto e di tensione non solo tra la maestranza e la direzione, ma tra gli stessi lavoratori, per motivi politico-sindacali sui quali sembra innestarsi una politica discriminatoria della direzione. La situazione nelle altre aziende meccaniche della provincia non è comparabile a questa, per il forte scarto di dimensioni. Non

risultano tuttavia nemmeno in queste aziende elementi particolarmente positivi che valgano a denotare un clima soddisfacente di rapporti umani.

Tale clima risulta veramente precario nelle aziende tessili pratesi, per motivi sostanzialmente analoghi a quelli riscontrati nelle aziende tessili di altre provincie, quali la larga prevalenza di personale femminile, nei confronti del quale, dirigenti e capi non impiegano adeguati criteri di direzione, l'onerosità del ritmo di lavoro, l'inadeguatezza delle retribuzioni, il pericolo di licenziamenti, ecc. A nessuno dei quesiti indicati nella tematica è stato dato, in queste aziende, riscontro positivo, nonostante che si tratti in prevalenza di piccole aziende nelle quali un clima di soddisfacenti rapporti umani potrebbe attendersi per effetto delle dimensioni aziendali, analogamente a quanto avviene in altri settori.

Sembra, comunque, pesare non soltanto sullo stato dei rapporti umani nel complesso delle aziende considerate, ma anche sul giudizio che di esso danno gli interessati, una diffusa situazione di crisi economica ed organizzativa che ha evidentemente le sue cause in un ambito molto più ampio che quello delle singole aziende considerate.

In provincia di Roma, le indagini dirette condotte in 6 aziende meccaniche e in 3 chimiche hanno messo in luce, per quanto riguarda specificatamente il campo dei rapporti umani, la presenza di una sola grande azienda chimica impegnata ad attuare principî razionali di direzione del personale. Per le rimanenti 8 aziende di minori dimensioni non si hanno iniziative al riguardo, o per scetticismo delle direzioni nei confronti delle tecniche specifiche di relazioni e comunicazioni sul lavoro, o per non conoscenza o incapacità di introduzione delle stesse.

A fronte dello specifico quesito «se sono adottate tecniche speciali in materia di rapporti umani e quali», non si sono raccolte, nelle suddette aziende, indicazioni precise, ma piuttosto si è palesata la tendenza a spostare la questione sul campo del «morale» aziendale, generalmente considerato buono o discreto.

I rapporti tra direzione e commissione interna sembrano improntati ad una certa collaborazione e rispetto reciproco. La stessa collaborazione sembra esistere tra commissione interna e lavoratori. Solo in un'azienda chimica le maestranze mostrano di astenersi dall'istituire la commissione interna per paura di rappresaglie.

Relativamente buoni si rilevano i rapporti fra le maestranze e le direzioni ed i quadri intermedi. Tali rapporti avvengono, nelle aziende di maggiori dimensioni, per via gerarchica, attraverso i capi reparto, oppure per mezzo della commissione interna e, a quanto risulta, essi sono molto fre-

quenti. In un'azienda, in fase di espansione, la direzione mostra di rendersi conto delle difficoltà di attuare un sistema efficiente di comunicazioni, ammettendo la propria incapacità di provvedervi (« Gli operai sentono la nostalgia per la vecchia azienda. È logico che aumentando le dimensioni, certi rapporti, che prima erano immediati, ora non lo sono più; ma non si può fare diversamente »).

Cattivi rapporti si hanno, invece, fra *maestranze e servizio di sorveglianza* per le ragioni già esposte. Le multe, però, non sono eccessive e la loro emissione spetta unicamente ai capi reparto, cui le guardie fanno rapporto.

All'infuori di una sola azienda che risulta condurre una politica del personale abbastanza ben definita, nelle aziende della provincia di Roma si registra una estrema scarsità di iniziative nel campo dei rapporti umani aziendali, fatta eccezione per una certa cura nella preparazione e nell'aggiornamento professionale dei lavoratori. Il notevole distacco di dimensioni e di struttura organizzativa tra le suddette aziende e le altre non consente comunque attendibili raffronti.

## 22. — Stato dei rapporti umani nelle aziende industriali dell'Italia meridionale.

In *provincia di Napoli*, l'indagine diretta, condotta in 5 aziende meccaniche, 3 metallurgiche, 3 tessili e 3 chimiche, conduce abbastanza agevolmente a dei primi raffronti di carattere generale.

Anzitutto, per quanto riguarda l'impiego di tecniche specifiche per migliorare i rapporti umani, si nota che solo 2 delle 14 aziende conducono iniziative del genere.

È da notare come, mentre nella prima azienda in questione, la maggioranza della commissione interna e la totalità dei lavoratori intervistati si mostrano soddisfatti delle iniziative prese dalla direzione (« vorremmo, però, conoscere anche l'andamento economico dell'azienda »), nella seconda azienda la commissione interna, unitamente a molti operai, è concorde nel ritenere negative ed inadeguate le attuali « tecniche di relazioni umane ». Salvo queste due aziende ed una media impresa chimico-tessile che si limita alla distribuzione di un giornale aziendale, le altre non risultano impiegare tali criteri.

Secondo una distinzione puramente approssimativa, su 14 aziende, 6 presentano una situazione di rapporti sul lavoro ritenuta buona da tutti gli interessati, 5 una situazione normale (cioè, generalmente buona salvo alcune opinioni contrastanti su argomenti specifici ed estemporanei), e infine, 3 presentano un clima interno particolarmente basso e scadente

per ragioni diverse. Così, ad esempio, accanto a piccole aziende meccaniche dove la situazione risulta decisamente tesa, altre aziende di piccole o medie dimensioni appartenenti allo stesso settore di produzione manifestano una buona situazione di rapporti di lavoro (« la situazione è ottima — afferma ad esempio una commissione interna — poiché vi sono riunioni quasi giornaliere di capi reparto, di capi operai ed anche di singoli operai addetti a determinate lavorazioni, e ogni problema viene discusso insieme con molta semplicità e senza gerarchia, per cui sono adottate le necessarie disposizioni di lavoro ed anche provvedimenti disciplinari »).

In quasi tutte le aziende di minori dimensioni, si nota una caratteristica costante, propria cioè di una situazione relativamente confacente alla mentalità e ai desideri della mano d'opera locale: gli operai vedono con grande piacere la presenza dell'imprenditore sul posto di lavoro, dell'imprenditore cioè, che tratta e parla direttamente con i suoi dipendenti « come un buon padre di famiglia ».

In materia di *addestramento dei capi*, solo 3 aziende su 14 risultano attuare un programma organizzato e sistematico di addestramento e formazione.

Le altre aziende, invece, non hanno alcun programma di formazione dei capi e questa viene lasciata all'iniziativa dei singoli o all'esperienza dei superiori, tranne un'azienda meccanica di medie dimensioni (500 dipendenti circa) che risulta curare l'aggiornamento tecnico dei quadri.

Per quanto riguarda l'*addestramento degli operai* per la loro migliore utilizzazione, solamente tre aziende vi provvedono in forma più o meno organica e sistematica.

In tutte le altre aziende, non esistono corsi di addestramento specifici, e l'immissione dei nuovi assunti viene fatta mediante istruzione sul lavoro da parte dei capi o di operai anziani.

Le *comunicazioni tra la direzione, i capi ed i lavoratori* vanno rilevate tenendo anzitutto presente che in 3 delle 14 aziende mancano le commissioni interne.

Contraddittori ed incerti sono gli elementi acquisiti circa le *relazioni tra i lavoratori*.

In una azienda, per esempio, mentre un operaio afferma l'estrema cordialità di rapporti con i suoi colleghi (« tra lavoratori ci consigliamo sul modo migliore di svolgere il nostro lavoro »), la direzione dichiara di non avere mai preso provvedimenti disciplinari « salvo che per frequenti casi di alterco fra lavoratori ». Le *relazioni fra capi e dipendenti* risultano, invece, improntate, nella maggior parte dei casi, per giudizio pressocché concorde di tutte le parti interessate, ad attitudine collaborativa.

Significativo il fatto che, qualunque sia il giudizio avanzato nei confronti delle tecniche di rapporti umani e dell'addestramento dei capi, i lavoratori riconoscono le positive conseguenze di questa impostazione, per lo meno al livello direzionale intermedio.

Se, pertanto, i rapporti fra capi ed operai sono generalmente buoni o normali, non altrettanto si può dire a proposito dei sorveglianti e delle guardie per le ragioni già ricordate.

Per quanto riguarda, infine, i *rapporti tra lavoratori e direzione*, si può stabilire una certa approssimativa distinzione tra piccole e grandi aziende. Nelle prime, l'immediatezza dei rapporti con l'imprenditore o il direttore caratterizza uno stato relativamente buono di rapporti tra direzione e lavoratore. Viene dato, infatti, un peso rilevante alla possibilità di avere quotidiani contatti con il direttore o l'imprenditore. Diversamente, si atteggiano i rapporti fra lavoratori e direzione per quanto concerne le aziende di grandi o medie dimensioni. Per queste le interviste con le commissioni interne e con i singoli dipendenti lamentano l'esistenza di gravi conflitti che traggono la loro origine dalla presenza delle già rilevate discriminazioni di carattere politico e sindacale, oltre che dalla mancanza quasi totale di un regolamento aziendale che permetta ai lavoratori di conoscere con precisione i divieti e gli obblighi che incombono loro, mancanza cui si provvede spesso attraverso l'emissione di una serie di ordini di servizio.

La disciplina è ritenuta generalmente severa, ma equa.

La nota dominante, per la *provincia di Napoli*, sembra essere, nelle piccole aziende, quella di una relativa soddisfazione delle maestranze per una situazione di rapporti di lavoro di tipo familiare, e per la presenza, sul luogo di produzione, dello imprenditore. Nelle aziende di maggiori dimensioni, invece, l'operaio appare spesso non adeguatamente ambientato e le tecniche di rapporti umani finora adottate in alcune di tali aziende non sembrano avere potuto ovviare a questa situazione.

Solo in pochi casi, i rapporti interni aziendali risultano radicalizzati in senso negativo; nella maggior parte delle aziende considerate, si denota un clima di comprensione tra operai e capi intermedi ed una certa continuità di rapporti con le direzioni.

In *provincia di Palermo*, nelle 7 aziende in cui si è svolta l'inchiesta (5 meccaniche, 1 tessile, 1 chimica), sono stati raccolti i seguenti elementi di giudizio sui vari temi concernenti i rapporti umani.

In una azienda viene lamentato che parte dei lavoratori non badi al contenuto ed alle tariffe salariali del contratto, perché essi provengono in grande maggioranza dalla campagna e si ritengono privilegiati per il fatto

di ricevere un salario industriale che è, all'incirca, triplo di quello comune-mente percepito dai braccianti agricoli; e che vi sia una sperequazione di trattamento tra le maestranze locali e gli operai provenienti dal nord, nel senso che la società praticherebbe a questi ultimi trattamenti salariali nettamente superiori, generando, quindi, all'interno dello stabilimento, due fazioni regionalistiche.

L'indagine ha confermato la presenza, nelle aziende palermitane, di fattori depressivi che da tempo risultano essere caratteristici dell'ambiente industriale del Mezzogiorno. Tali fattori, più che legati all'ambiente aziendale, sono chiaramente, in gran parte, di natura extra-aziendale, legati, cioè, alla situazione del locale mercato del lavoro, alla diffusa mancanza di sindacalizzazione dei lavoratori, al loro basso livello culturale e professionale.

Il trattamento economico di cui fruiscono, nella loro generalità, i lavoratori delle aziende considerate, risulta generalmente non adeguato alle loro esigenze minime e tale comunque da generare un atteggiamento negativo degli stessi nei confronti del regime di occupazione e di prestazione del lavoro. La palese concorrenza tra gli stessi lavoratori ha, infine, peso determinante nell'impedire che i rapporti aziendali si pongano in termini omogenei e stabili. D'altra parte, all'infuori di una sola delle aziende considerate (nella quale peraltro la situazione dei rapporti umani risulta egualmente precaria), tutte le altre sono di dimensioni piccole o minime, ed il metro di giudizio nei loro confronti risulta, in relazione a quello abitualmente impiegato, del tutto inadeguato ed inattuale.

### 23. — Considerazioni conclusive circa lo stato dei rapporti umani per zona territoriale.

Per quanto con approssimazione molto larga, è possibile individuare, dal raffronto tra le situazioni proprie delle provincie considerate, alcuni connotati significativi.

Nelle note che precedono ci si è dovuti limitare, solo ad alcuni dei più importanti capoluoghi di regione, ciascuno dei quali presenta una situazione peculiare non facilmente comparabile con altri. Comunque, un raggruppamento di tali situazioni consente almeno di avanzare le seguenti ipotesi.

Le provincie di meno recente industrializzazione, caratterizzate anche dalla presenza di complessi industriali tra i più grandi del Paese, presentano notevoli innovazioni nei rapporti interni aziendali, anche per quanto riguarda l'impiego di tecniche e metodi di governo del personale (*Torino*,

*Milano e Genova*), pur mancando gli elementi precisi di giudizio sulla validità e l'efficacia di tali innovazioni.

Le provincie di più recente industrializzazione, o quelle in cui ha ancora un certo peso l'afflusso di manodopera proveniente dalle campagne e nuova al lavoro di fabbrica, denotano una spesso notevole imprecisione sia nell'approccio ai problemi propri dei « rapporti umani », che nella scelta dei criteri con cui affrontare tali problemi (*Venezia, Firenze, Roma*).

Le provincie dell'area meridionale (*Napoli, Palermo*) presentano molti dei tratti caratteristici già noti per altri elementi di giudizio sulle forme e le conseguenze dell'industrializzazione meridionale, quali la non preoccupazione delle direzioni per i « rapporti umani » aziendali, il marcato distacco tra direzione e maestranze, il basso livello culturale dei dipendenti, l'assenza di un adeguato processo formativo ed informativo del personale. Tranne poche ben definite eccezioni, questo quadro è pressoché uniforme nelle aziende di ogni settore e dimensione.

Carattere peculiare sembra avere la situazione in *provincia di Napoli* nella quale, nonostante la diffusa presenza dei tratti suddetti nelle aziende considerate, i rapporti interni sembrano, nel giudizio della maggior parte degli interessati, di comune soddisfazione, probabilmente perché una certa continuità ed immediatezza di rapporti personali supplisce a defezienze di carattere organizzativo.

Non pare vi siano sostanziali differenze nei fattori determinanti il clima dei rapporti aziendali, a seconda che si tratti di unità urbane od extraurbane, non essendovi ormai — soprattutto nel nord — differenze sensibili di mentalità e di attitudine professionale tra i lavoratori dei due gruppi.

Nel raffronto tra situazione dei rapporti umani e posizione geografica le situazioni più favorevoli si sono riscontrate — in linea di larga approssimazione e sulla base del limitato materiale raccolto — nell'Italia centrale, seguita dall'Italia settentrionale, da quella meridionale e da quella insulare.

#### 24. — Considerazioni particolari sui singoli argomenti oggetto di indagine.

Esaminando più dettagliatamente le risultanze della inchiesta a fronte dei vari quesiti posti nella tematica dell'inchiesta in materia di rapporti umani, si rilevano, in termini generali, le seguenti situazioni per grandi zone geografiche.

Circa il significato e l'impiego delle *tecniche di rapporti umani* si riscontrano equivoci e contraddizioni indifferentemente nelle aziende di ogni provincia e regione. La diffidenza e lo scetticismo circa tali tecniche è

più accentuato nelle aziende meridionali, nelle quali, con tutta evidenza, la questione primaria è rappresentata dal regime di occupazione e di retribuzione. L'impiego organico e permanente delle suddette tecniche (rese esplicite nei successivi punti della tematica) è comunque attuato solo nei maggiori complessi industriali del nord.

L'*addestramento dei capi* è pure maggiormente diffuso e curato nelle aziende delle provincie settentrionali, ma anche nelle provincie centro-meridionali tale attività risulta solidamente avviata in alcune aziende e considerata in termini positivi dalle maestranze interessate, forse ancor più che nelle aziende del nord.

L'*addestramento e la formazione dei lavoratori* non presentano sensibili variazioni nelle varie provincie, ma risultano palesemente insufficienti nelle provincie meridionali, a causa delle maggiori esigenze formative derivanti dal processo di più recente industrializzazione e al trasferimento di larghe aliquote di manodopera dal lavoro agricolo a quello industriale.

Le *comunicazioni interne* rappresentano uno dei punti più precari ovunque, anche in relazione alla mancanza o all'inadeguato funzionamento delle commissioni interne che molto spesso, se e quando sono esistenti, rappresentano pressocché l'unico strumento di comunicazione tra direzione e maestranze. Formano un gruppo a sé le piccole aziende, nelle quali l'immediatezza di contatti tra il titolare ed i dipendenti è apprezzata, soprattutto nel meridione. Le aziende di maggiori dimensioni denotano una marcata discontinuità nel processo di informazioni e comunicazioni, ed una maggiore difficoltà di realizzarlo correttamente col crescere delle dimensioni aziendali; il problema sembra, infine, essere maggiormente sentito nei suoi esatti termini dagli operai delle grandi industrie settentrionali; mentre, in quelle meridionali, il rapporto col superiore diretto sembra esaurire le esigenze dell'operaio.

## CAPITOLO IV.

INDICAZIONI DI CARATTERE GENERALE  
DERIVANTI DALLA INCHIESTA NEL SETTORE INDUSTRIALE

Sommario: 25. — *Mancanza di interpretazione comune del termine « rapporti umani ».* 26. — *Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso negativo.* 27. — *Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso positivo.* 28. — *L'impiego di tecniche speciali in materia di rapporti umani nella azienda.* 29. — *Addestramento dei capi.* 30. — *Addestramento dei lavoratori per una loro migliore utilizzazione.* 31. — *Attuazione ed andamento delle comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda.* 32. — *Rapporti tra direzione aziendale e lavoratori.* 33. — *Rapporti tra capi diretti, guardie e lavoratori.* 34. — *Rapporti dei lavoratori tra loro.* 35. — *Influenza delle commissioni interne.*

**25. — Mancanza di interpretazione comune del termine « rapporti umani ».**

Delineato così, sinteticamente, un panorama dei fenomeni individuati dall'indagine sui rapporti umani nel settore industriale sia per classi di industrie e sia per zone, è possibile desumere, dalle osservazioni e considerazioni di volta in volta formulate, una serie di indicazioni basate su talune « costanti » emerse dall'indagine.

Una prima, fondamentale indicazione che si ricava dallo svolgimento stesso dell'inchiesta sui « rapporti umani » nelle aziende, è costituita dal generale difetto di concordanza nell'attribuire un significato definito e costante al termine *rapporti umani*, sia da parte delle direzioni, che delle organizzazioni sindacali, delle commissioni interne e dei singoli lavoratori. L'interpretazione di tale termine varia, infatti, sensibilmente da azienda ad azienda, da settore a settore, da regione a regione, rendendo pressoché impossibile registrare un minimo di valide concordanze in questo campo.

La prima *costante* accertata riguarda, quindi, la mancanza di una interpretazione comune di questo termine che dovrebbe esprimere, evidentemente, lo stato dei rapporti interni aziendali. Le interpretazioni prevalenti riguardano, al più, l'attività assistenziale e ricreativa a favore dei lavoratori, l'osservanza di un certo « galateo » aziendale, l'instaurazione di

comunicazioni dirette tra direzione e dipendenti, con esclusione di ogni altra mediazione, rappresentata dai capi gerarchici, dalla commissione interna o dai sindacati.

Già questo primo accertamento pregiudiziale è, tuttavia, da considerarsi positivo ai fini dell'inchiesta, perché consente di dimostrare come effettivamente si sia lontani, nell'industria italiana, dal considerare univocamente un termine che esprime, bene o male, una realtà sulla quale il metro di giudizio dovrebbe essere quanto più possibile omogeneo. Di conseguenza, si è costretti a procedere ad una prima valutazione dei risultati dell'inchiesta sulla base dei fatti significativi accertati, più che su quella dei giudizi e delle opinioni espresse dagli interessati.

Va anche rilevato che la grande frammentarietà e dispersione della struttura industriale italiana non consentirebbe facilmente delle comparazioni omogenee.

Si sono, comunque, accertati fatti e situazioni che si sono dimostrati suscettibili di influenzare, spesso in maniera determinante, il clima generale dei « rapporti umani » nelle aziende fatte oggetto dell'inchiesta.

#### 26. — Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso negativo.

Dall'ampio materiale raccolto dall'inchiesta nei settori considerati sono emerse talune osservazioni concernenti una serie di fattori positivi e negativi in ordine al clima aziendale, al grado di soddisfazione delle maestranze, ai rapporti tra esse ed i superiori.

Ferme restando le considerazioni particolareggiate già svolte per ciascuno dei rami tecnologici, si accennano qui di seguito i principali fattori che sembrano influenzare in senso negativo o positivo lo stato dei rapporti umani aziendali.

Iniziamo l'esame dai *fattori negativi*.

Il *timore della disoccupazione e l'inadeguatezza del livello retributivo* sono tra le cause di fondo più frequenti di una diffusa insoddisfazione sul lavoro. Si tratta di cause in larga misura extra-aziendali che non rientrano propriamente in questa parte della tematica. Va, tuttavia, sottolineato il pericolo della perdita del posto di lavoro, in conseguenza di crisi strutturali o congiunturali (come quelle rilevate nelle industrie tessili ed in parte di quelle estrattive) che sembra essere il fattore che ha maggior peso nel determinare un atteggiamento negativo dei lavoratori nei confronti, sia della azienda che della politica industriale nel suo complesso.

Va, altresì, rilevato che l'inadeguatezza delle retribuzioni al costo della vita ed alle esigenze individuali, familiari e sociali dei lavoratori (accertata con maggiore frequenza nel settore tessile; nelle imprese minori più che in quelle di grandi dimensioni; nell'area meridionale molto più diffusamente che in quella settentrionale) costituisce fattore negativo che viene, per importanza, subito dopo quello dell'incertezza della stabilità dell'occupazione, nel determinare sentimenti di avversione dei lavoratori nei confronti dell'azienda e di diffusa insoddisfazione sul lavoro.

A riprova di queste constatazioni, nel corso della elaborazione del materiale emerso dall'inchiesta, si è proceduto ad un raffronto, particolarmente significativo, della situazione dei rapporti umani con lo stato economico di ciascuna azienda.

Data la presumibile importanza che lo stato economico generale della azienda poteva rivestire nel determinismo del clima generale dei rapporti umani, si è cercato di valutare tale stato economico attraverso ogni possibile indizio.

Pur essendo evidente la precarietà del giudizio, specialmente trattandosi di aziende con dimensioni e caratteristiche molto disparate e trattandosi di informazioni per le quali le direzioni aziendali sono tutt'altro che inclini a indiscrezioni, è risultata tuttavia chiara la correlazione tra le due variabili; soprattutto nel senso che, con una situazione economica aziendale buona, il clima dei rapporti umani tende ad essere positivo (in quanto la buona situazione aziendale favorisce la tranquillità per la stabilità d'impiego, facilita provvidenze sussidiarie, ecc.) sempre che, naturalmente altri elementi — regime disciplinare particolarmente duro, mancanza di comunicazioni, ecc. — non vengano a frustrarne i benefici. È tuttavia, interessante notare come ottime e tollerabili condizioni di rapporti umani si verifichino anche in casi di aziende in condizioni economiche assai precarie, specie di medie e piccole dimensioni. Il fatto si può spiegare con la particolare solidarietà che può verificarsi tra i lavoratori e la direzione aziendale quando entrambe vengono a soffrire per la contingenza economica sfavorevole.

Rappresentativo può essere l'episodio, riferito da un dirigente, di prestiti fatti all'azienda con i risparmi dei singoli lavoratori.

Sempre in linea generale, altri fattori che sembra possano influire sullo stato dei rapporti umani nell'azienda sono costituiti, fra l'altro, dalle *dimensioni aziendali* e dalle *caratteristiche delle maestranze*.

Raffrontando il clima dei rapporti umani con le dimensioni aziendali si rileva una certa correlazione inversa fra la bontà del clima di detti rapporti e l'ampiezza delle dimensioni aziendali.

Si rileva anche una relativa maggiore somiglianza di clima di rapporti umani fra le piccole e medie aziende ed una ben più radicale differenza di clima fra le precedenti e le grandi aziende.

A causa del collegamento fra il ramo tecnologico e la posizione geografica con la dimensione delle aziende è tuttavia arduo stabilire se e in quale misura il solo fattore delle dimensioni aziendali intervenga nel determinismo del clima di rapporti umani.

Per quanto concerne le *caratteristiche della maestranza* (composizione riguardo al sesso, al livello di qualificazione professionale, età media, ecc.) anche se i dati raccolti non consentono di giungere a delle conclusioni specifiche su tali interessanti aspetti del problema, va pur tuttavia segnalato, ad esempio, un certo slittamento delle aziende con maestranza non qualificata verso un regime più scadente di rapporti umani. È ipotesi possibile che tale fenomeno, posto che sia consistente, sia dovuto alla concomitanza del fattore tecnologico per il quale — come si è visto — casualmente le aziende con rapporti umani depressi sono quelle estrattive e tessili le quali occupano maestranze relativamente meno qualificate di altre.

Per quanto riguarda l'esame degli aspetti più strettamente attinenti ai rapporti umani, l'inchiesta ha poi consentito di accertare alcune delle cause più frequenti e diffuse di un cattivo stato dei rapporti stessi, cause che si possono così elencare in ordine di gravità e di importanza:

a) l'eccessivo potere disciplinare conferito alle guardie ed ai sorveglianti, a scapito dei poteri della linea gerarchica normale, favorisce la creazione di una duplice gerarchia in conseguenza della quale si rendono possibili arbitri, illegalità, vessazioni personali: le proteste dei lavoratori e talora anche dei capi in questo senso sono pressoché unanimi e generali;

b) i dirigenti si immedesimano troppo spesso con le posizioni dei proprietari e vengono in tal modo a mancare, secondo il giudizio di larghi strati delle maestranze, a quella funzione di mediazione tra gli interessi del capitale e quelli del lavoro cui essi dovrebbero invece — sempre secondo lo stesso giudizio — assolvere costantemente;

c) le direzioni tengono troppo frequentemente un comportamento definito dai dipendenti «non direttivo», cioè non sufficientemente responsabile in ordine alla creazione ed al mantenimento di buoni rapporti umani; il che contribuirebbe a creare un clima di incertezza e di insicurezza nei rapporti stessi;

d) risulta che le direzioni ricorrono spesso all'*invito ai dipendenti ad andarsene altrove*, se il clima di lavoro ed il regime disciplinare e re-

tributivo non è soddisfacente: questa condotta non tiene evidentemente adeguato conto dei numerosi fattori che nel nostro Paese condizionano gravemente le possibilità di scelta del posto di lavoro e, irrigidendo l'occupazione, rendono con ciò tanto più urgente e grave la necessità di una convivenza aziendale tollerabile, se non soddisfacente;

e) nelle aziende di minori dimensioni, si aggiunge ai fattori sudetti quello già accennato in generale, ma che assume qui specifico peso del *basso livello retributivo* nel senso soprattutto della mancanza delle integrazioni e dei benefici di cui godono i dipendenti da grandi complessi. Tale fattore appesantisce e deprime — a detta della maggior parte degli interessati — l'ambiente di lavoro ed il morale stesso dell'azienda, a causa dei raffronti che inevitabilmente vengono a stabilirsi tra i trattamenti di cui godono i dipendenti di altre aziende;

f) la marcata *differenziazione di trattamento «sociale» da operai ad impiegati* e la diversità di trattamento praticata da una stessa società ai dipendenti da *unità produttive dislocate in zone diverse* (soprattutto per ciò che concerne le categorie e le qualifiche) sono pure cause frequentemente ricorrenti di cattivi rapporti sul lavoro;

g) tra gli stessi lavoratori, si verificano diffusamente — soprattutto nei grandi complessi di importanti centri industriali — disaccordi, rivalità e divisioni conseguenti in parte alla *presenza di frazioni politiche* (meno spesso sindacali), in parte a *rivalità di tipo regionalistico*, in parte ancora a *differenziazioni*, che talora assumono l'aspetto di vere e proprie discriminazioni, *nel regime di lavoro e di trattamento economico ed assistenziale* da parte della direzione;

h) le *possibilità di carriera e di avanzamento* all'interno della azienda che risultino limitate; ciò che rappresenta la mancanza di un incentivo morale e psicologico, oltre che economico, ad un attaccamento all'azienda stessa;

i) altro fattore negativo, benché accertato con minore frequenza dei precedenti, riguarda la *violazione o la mancanza di soddisfazione di alcuni principî ed alcune aspirazioni* fondamentali per la soddisfazione dell'uomo al lavoro. Essi sono, oltre alla già citata possibilità di carriera: il riconoscimento delle capacità personali, il diritto d'appello e di ricorso all'autorità superiore nell'ambito aziendale, l'assegnazione di compiti rispondenti non solo alle attitudini, ma anche a delle scelte ragionate e motivate.

Non sono frequenti casi di aziende che risultino aver predisposto ed impiegato strumenti tecnici ed organizzativi per dare adeguata risposta a queste esigenze, ed i casi riscontrati riguardano prevalentemente aziende meccaniche, metallurgiche e chimiche;

*l)* la mancanza di comunicazioni interne, e soprattutto della possibilità di contatti tra gli alti livelli direzionali ed i livelli esecutivi, risulta incidere negativamente sul morale delle maestranze; fatta eccezione per la maggior parte delle aziende estrattive e per le aziende di ogni settore di minori dimensioni, questa mancanza sembra essere comune alla maggior parte delle aziende di medie e grandi dimensioni di ogni settore considerato.

#### 27. — Fattori che influenzano lo stato dei rapporti umani nel settore industriale in senso positivo.

Tra i fattori che, invece, per riconoscimento sia delle commissioni interne che dei singoli lavoratori, oltre che delle direzioni, sembrano contribuire positivamente allo stabilirsi di buoni rapporti aziendali, vanno indicati i seguenti:

*a)* una relativa sicurezza della stabilità dell'impiego e la disponibilità di integrazioni, monetarie o non monetarie, alla retribuzione contrattuale risultano fattori primari di un atteggiamento di soddisfazione dei lavoratori: atteggiamento che non è dato riscontrare nelle industrie tessili ed estrattive, se non sporadicamente, e che si riscontra invece con una certa frequenza nelle aziende meccaniche e chimiche di maggiori dimensioni;

*b)* un migliore comportamento dei capi e dei dirigenti, conseguente ad un processo formativo e di addestramento, sembra rappresentare un elemento altrettanto importante del precedente nel dar luogo ad un clima soddisfacente di rapporti umani sul lavoro; anche a questa esigenza rispondono solo le maggiori aziende dei settori meccanico, metallurgico e chimico, benché con una certa discontinuità e non concordanza nella valutazione dei risultati dell'opera addestrativa da parte delle maestranze;

*c)* un più diretto contatto tra le maestranze ed i titolari ed i dirigenti dell'impresa viene ovviamente riscontrato nella quasi generalità delle aziende di piccole dimensioni di ogni settore, anche se non sempre tale immediatezza di contatti sembra produttiva di migliori rapporti umani; indicazioni positive provengono pure dalle aziende di maggiori dimensioni che risultano avere introdotto (trattasi soprattutto di aziende meccaniche e chimiche, in qualche caso anche metallurgiche) sistemi di consultazione periodica,

ai vari livelli, tra lavoratori e direzione, soprattutto mediante l'istituzione di comitati *ad hoc*, specialmente ai fini antinfortunistici. Va, comunque, rilevato che i lavoratori attribuiscono alla presenza frequente dei titolari e dei dirigenti nei reparti o sul posto di lavoro un motivo di migliore intesa e di più sentita soddisfazione sul lavoro. Meno frequentemente si indicano, come fattori positivi, la possibilità di contatti con la direzione, la buona scelta dei capi, il clima di familiarità dei rapporti sul lavoro (ciò soprattutto nelle aziende di piccole dimensioni a conduzione diretta da parte del titolare);

*d)* nonostante le frequenti imprecisioni e discordanze sul significato che nelle diverse aziende viene attribuito al termine «rapporti umani», un giudizio sulla situazione più o meno soddisfacente di tali rapporti viene formulato abbastanza uniformemente, da parte dei lavoratori, sotto un duplice aspetto: dell'*efficienza tecnico-organizzativa dell'azienda e del reparto, e del contegno dei capi*; a pochi casi ben definiti si riducono le aziende nelle quali tale soddisfacente situazione è frutto di una organica politica interna; in ogni caso, il personale mostra di attribuire grande importanza, nel determinare i «rapporti umani», alla *conoscenza che al personale stesso viene concessa delle direttive e degli indirizzi della direzione*.

Nel complesso, ed in termini ancor più generali, si può rilevare che al livello delle grandi e grandissime aziende l'esigenza di migliori «rapporti umani» tende a trascendere il comportamento dei singoli individui ed a porsi sul piano delle tecniche organizzative che condizionano tali rapporti; al livello delle unità di minori dimensioni essi risultano più naturalmente soddisfacenti, ma a questo stesso livello intervengono frequentemente fattori di ordine economico a deprimere il morale delle maestranze.

Una ultima notazione riguarda la pressoché generale *mancanza*, in ogni settore e ad ogni livello di dimensioni aziendali, di *iniziativa rivolte a preparare, formare ed aggiornare il lavoratore*, non tanto sotto il profilo tecnico-professionale (che anzi risulta spesso notevolmente curato) quanto sotto il profilo organizzativo-sociale, nel senso di aiutarne la comprensione del fatto industriale, l'inserimento in esso in termini socialmente positivi e la possibilità di partecipazione alle diverse modalità di ordinamento e di governo della compagine aziendale.

Accennati, così, sommariamente alcuni dei fattori, individuati dall'inchiesta, che influenzano in senso positivo o negativo lo stato dei rapporti umani nel settore industriale, esaminiamo le indicazioni che derivano dall'inchiesta in ordine agli specifici punti della tematica predisposta.

**28. – L'impiego di tecniche speciali in materia di rapporti umani nella azienda.**

La mancanza di una nozione costante del significato del termine « rapporti umani » ha reso in alcuni casi difficile l'accertamento sistematico della adozione di tecniche specifiche in materia.

Salvo alcune aziende di grandi e medie dimensioni – nelle quali, a fronte del quesito, si accerta l'effettivo impiego di tecniche di governo del personale rivolte sostanzialmente ad una modificazione dei rapporti interni aziendali – si rileva che, nella grande maggioranza delle aziende considerate, non si dà luogo a specifiche iniziative in tale campo. Nelle stesse aziende, per contro, si tende ad identificare tali iniziative con le più disparate attività a favore del personale, dalle provvidenze sociali ed assistenziali alle fondazioni ricreative e culturali, cioè con attività nettamente extra-aziendali che poco o nulla hanno a che vedere con l'andamento dei rapporti sul lavoro.

Nelle 182 aziende industriali in cui si è potuto ricavare precise informazioni in ordine alla esistenza o meno di tecniche speciali si è rilevato che 16 aziende (pari al 9 % del totale) adottano iniziative tecnicamente qualificate volte alla modificazione del clima di rapporti umani, 66 aziende (pari al 36 %) adottano solo provvidenze empiriche tradizionali dettate da spirito umanitario o paternalistico dei datori di lavoro o dei dirigenti, 100 aziende (pari al 55 %) non adottano alcuna particolare iniziativa.

Sulla base di alcuni specifici criteri si è tentato un giudizio delle varie situazioni aziendali in ordine ai rapporti umani, tale da offrire – pur nella grave difficoltà di fornire valutazioni uniformi su aziende di tipo e dimensioni disparate, appartenenti a regioni diverse per caratteristiche culturali, economiche e tecniche – un dato comparativo tra le diverse aziende.

Il giudizio sul *clima generale dei rapporti umani* in ciascuna azienda si è basato sui giudizi singolarmente espressi dai vari intervistati – lavoratori, dirigenti, commissione interna – o contenuti nei documenti acquisiti dalla indagine diretta e soprattutto sulle valutazioni di commissari componenti le singole Delegazioni.

La Commissione ha ritenuto di potere classificare le suddette 182 aziende in tre categorie a seconda della migliore o peggiore qualità del clima di rapporti umani. È sembrato che in 76 aziende (pari al 42 %) i rapporti potessero essere definiti genericamente buoni, in 71 (pari al 39 %) di qualità media ed in 35 (19 %) genericamente cattivi.

Nei riguardi delle *fonti di provenienza dei giudizi* su cui si è basata tale classificazione si è rilevato che il clima dei rapporti umani viene percepito in modo sempre più ottimista passando dalla commissione in-

terna, ai lavoratori, alla direzione aziendale. L'opinione dei lavoratori, in genere, quando il clima è buono si trova a mezza via tra quello delle due fonti precedenti, mentre quando il clima è scadente si pone nella stessa posizione di quella della commissione interna.

Fra le tre fonti informative aziendali quella costituita dai lavoratori sembra la più attendibile e più spontanea, non viziata, in particolare, da eventuali pregiudizi o da eventuali tendenze elogiative o denigratorie.

Dal *raffronto tra il clima generale dei rapporti umani ed i provvedimenti ad hoc delle direzioni aziendali* sembrano potersi dedurre elementi indicativi di risultati positivi derivanti dall'adozione di tecniche speciali. Con ciò, non si vuole affermare che l'esistenza di tecniche speciali in un'azienda sia indicativa di un clima particolare di rapporti umani aziendali; poiché di frequente si è riscontrato ottimo clima di rapporti, specie in piccole aziende, in assenza completa di tecniche speciali così come in certe grandi aziende proprio l'esistenza di rapporti precari ha stimolato all'adozione di tecniche speciali per modificare i sistemi di direzione del personale.

Le indagini esperite portano soltanto a questa constatazione: che nel gruppo delle aziende in cui nessun provvedimento — neppure le tecniche tradizionali — viene adottato, si raggiunge la più alta percentuale di aziende in cui i rapporti risultano cattivi. Anche se — va subito osservato — notevole è la percentuale, entro lo stesso gruppo, di aziende per lo più piccole con un buon clima di rapporti umani, in cui spontaneamente i rapporti sono efficienti e cordiali senza alcuna sovrastruttura tecnica predisposta per favorirli.

#### 29. — Addestramento dei capi.

Solo in 15 aziende delle 200 costituenti il «campione» si è potuta riscontrare una attività organica e rilevante di addestramento dei capi alle loro funzioni di governo e di istruzione dei dipendenti.

Nelle altre aziende (tra le quali si trovano pur molte di rilevanti dimensioni) o si ignora il problema, o si ritiene di risolverlo in maniera empirica ed improvvisata.

Mentre si è potuta accettare la consistenza di questa attività addestrativa, sono venuti a mancare elementi di giudizio circa la validità ed i risultati di essa. Un giudizio di tal genere potrebbe, d'altra parte, derivare solo dalla conoscenza della struttura organizzativa e funzionale dell'azienda interessata. È da ritenere — anche perché non mancano indicazioni in tal senso — che l'addestramento dei capi sia venuto a mancare, però, ai suoi scopi, quando è stato condotto in termini di pure e semplici «relazioni» sul lavoro; cioè quando è stato inteso nel senso di impartire ai capi norme

di comportamento nei confronti dei dipendenti, soprattutto per quanto concerne l'amministrazione della disciplina.

Solo 3 delle 15 aziende citate mostrano, infatti, di avere intrapreso l'addestramento dei capi anche in termini di tecnica organizzativa, attribuendo ad essa un notevole peso, anche nel determinare il clima dei rapporti sul lavoro.

**30. — Addestramento dei lavoratori per una loro migliore utilizzazione.**

Essendosi spesso confuso tale termine con l'istruzione tecnica professionale dei dipendenti, le iniziative connesse alla «formazione» del personale (nel senso cui evidentemente si riferisce il *punto 45*) sono state pressoché ignorate. Solo alcune aziende (che, praticamente, coincidono con quelle già citate in materia di addestramento organico dei capi) risultano impiegare metodi appropriati di selezione, immissione, piazzamento, ambientramento, controllo, valutazione, rotazione delle mansioni dei dipendenti.

Il vuoto esistente a tale riguardo è comprovato anche dalla dimostrazione, fornita in termini convincenti da molti dei dati emersi dall'inchiesta, che una eccessiva rigidità dell'occupazione, come pure una troppo accentuata mobilità, impediscono sovente agli operai, anche se per motivi diversi, di acquisire una nozione precisa della fisionomia dell'azienda in cui prestano la loro attività; nel primo caso, perché non dispongono del sufficiente ambientamento. In ambedue i casi, sussistono o possono sussistere alcuni motivi permanenti di non soddisfacenti rapporti sul lavoro per gli interessati.

Non si sono raccolti, a questo proposito, in nessuna azienda elementi tali da far ritenere che le direzioni siano preoccupate di addestrare i dipendenti anche alla conoscenza reale del loro ambiente di lavoro, in modo che essi possano formarsi un'opinione quanto più possibile aggiornata dei connotati di esso. All'opposto, il desiderio di possedere questa conoscenza è stato estesamente manifestato dai lavoratori, ciò che autorizza a ritenere che la soddisfazione di questa istanza potrebbe contribuire anch'essa a migliorare i rapporti sul lavoro.

**31. — Attuazione ed andamento delle comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda.**

Su questo punto si impone una considerazione preliminare: il fatto che sia operai che dirigenti insistono, quasi ovunque, nel collegare il discorso sui rapporti umani e quello sulle comunicazioni tra direzione e dipendenti

al discorso sulla commissione interna, si spiega col fatto — ampiamente accertato dall'inchiesta — che nella maggior parte delle aziende la commissione interna rappresenta l'unico, anche se troppo spesso insufficiente, elemento di rappresentanza, di mediazione e, quindi, di comunicazione tra direzione e maestranze. Né è da ritenere che questa identificazione sia dovuta solo a difetto terminologico, poiché se le aziende interessate disponessero di altri metodi e strumenti di comunicazione, essi sarebbero stati posti in evidenza in altro modo.

D'altra parte, una fondamentale *costante* in tal campo è data dalla denuncia, da parte della maggioranza degli operai e delle commissioni interne, di un progressivo distacco tra direzioni e dipendenti. Indirettamente, questi ultimi, manifestano diffusamente un desiderio di maggiori o possibili contatti con la direzione (si è già rilevato come una frequente presenza dei titolari o dei dirigenti nei reparti sia considerata fonte di migliori rapporti umani). Le direzioni, da parte loro, si appellano ai casi ricorrenti di lotta politica e sindacale per giustificare questo distacco, anche se affermano di volere un contatto diretto coi dipendenti, soprattutto mediante il metodo della « porta aperta » (metodo che, d'altra parte, non risulta produttivo di risultati soddisfacenti, per motivi che si sono chiariti in sede pertinente).

Sono, infine, sporadici e ben delimitati i casi della instaurazione di vie di comunicazione dettagliate e funzionanti (cassetta dei suggerimenti, formazione di comitato orizzontale, gruppi di « lavoro integrato », colloqui sistematici coi dipendenti, procedura per l'accoglimento delle lagnanze, ecc.). Soprattutto per quanto concerne le lagnanze, non risulta, nella quasi generalità delle aziende considerate, che esistano procedure atte ad una amministrazione della disciplina rispondente a principî di elementare giustizia, tra cui, in primo luogo, il *diritto di appello* da parte di coloro che sono fatti oggetto di un provvedimento disciplinare.

Tra gli elementi negativi in fatto di comunicazioni all'interno della azienda va qui citata la *diffusa mancanza di conoscenza*, da parte degli operai (soprattutto nelle piccole e medie aziende) del *contenuto del contratto di lavoro* e dei *termini generali della legislazione in materia*, nonchè dei *regolamenti aziendali* (se e quando essi siano iscritti e resi noti agli interessati; il che in molti casi pare non si verifichi).

Altro elemento che costituisce, al tempo stesso, premessa e conseguenza della mancanza di adeguate comunicazioni interne aziendali, è dato dal fatto — non statisticamente misurabile, ma non per questo meno appariscente e certamente reale — che la *gestione aziendale è molto spesso vista in modo sostanzialmente diverso dalla proprietà o dirigenza che sia, e*

*dalle maestranze:* la conoscenza dei termini tecnici ed economici della gestione risulta limitata ai dipendenti di alcune piccole imprese e sembra preclusa a quelle delle unità produttive di maggiori dimensioni. È significativo che molti degli addetti a queste unità tendano a considerare i problemi dei rapporti umani sotto il profilo della partecipazione del personale alla vita aziendale, attraverso forme di consultazione, di co-decisione, di attribuzione più diffusa di responsabilità, ecc.

Le informazioni ottenute sul *punto 48* della tematica — « se e come si attuano bilateralemente le comunicazioni tra le direzioni, i capi ed i lavoratori » — risultano piuttosto ricche e si sono potute classificare in una serie di variabili che sono state sistematicamente correlate con dati globali sul clima generale dei rapporti umani o con altri. Si è cercato così di stabilire quantitativamente sul massimo numero di aziende in cui i dati erano reperibili, i mutui rapporti e l'importanza relativa di alcuni dei fattori che contribuiscono a determinare il clima generale dei rapporti umani.

Le notizie relative al *punto 48* sono state sezionate ed ordinate, secondo una accezione estensiva delle *comunicazioni bilaterali*, distinguendo rapporti bilaterali che si instaurano fra le varie parti in causa; così si sono distinti i rapporti fra lavoratori e commissione interna, fra direzione e commissione interna, fra lavoratori e lavoratori, fra lavoratori e capi (o guardie), fra lavoratori e direzione. Tali rapporti sono sempre stati considerati da un triplice punto di vista: secondo la commissione interna, secondo i lavoratori, secondo la direzione.

Dal raffronto fra questi diversi punti di vista e dagli altri elementi emersi dall'inchiesta la Commissione ha ricavato un apprezzamento generale sulla situazione.

### 32. — Rapporti tra direzione aziendale e lavoratori.

Prima di esporre i risultati di tale elaborazione sarà opportuno formulare qualche breve considerazione sui giudizi che sono stati raccolti.

La *formulazione del giudizio della direzione aziendale sui propri dipendenti* non è sempre esplicita. Comunque è da rilevare una notevole frequenza di giudizi favorevoli contro una minima percentuale di giudizi negativi. Il fatto può essere in parte attribuito ad un atteggiamento, talvolta formale, di deferenza assunta dalla direzione verso le proprie maestranze durante il colloquio con la delegazione. Tuttavia questo dato dimostra anche una certa validità di contenuto perché si nota, specialmente nei giudizi favorevoli o negativi uno stretto parallelismo col clima generale dei rapporti umani.

La stima che le direzioni aziendali manifestano verso i propri dipendenti appare dunque uno dei dati più correlati col clima dei rapporti umani aziendali. Infatti, un buon giudizio sulla maestranza si ha nei due terzi dei casi in un buon clima di rapporti umani e solo per un terzo nelle aziende con rapporti umani mediocri o scadenti; in tali ultimi casi, forse, il giudizio favorevole è stato puramente formale e di circostanza.

La stessa correlazione si nota fra il *giudizio della maestranza sulla propria direzione* e il clima generale dei rapporti umani aziendali. Bisogna, tuttavia, osservare che, sulla attendibilità dei giudizi formulati dai dipendenti, si possono sollevare alcune riserve determinate sia da una specie di timore reverenziale che alcuni lavoratori sentono e manifestano per i loro massimi dirigenti o datori di lavoro, sia per il timore di rappresaglie che non sempre le ampie assicurazioni di riservatezza date dai componenti delle delegazioni riescono a dissipare, sia per la confusione, talvolta manifestata nelle dichiarazioni dei lavoratori, tra direzione aziendale e capi diretti.

In questa materia si sono talora rilevati casi di opinioni contrastanti tra i lavoratori di una stessa azienda, soprattutto nei casi di giudizi intermedi: laddove il giudizio era nettamente buono o nettamente negativo si riscontrava, invece, una quasi unanimità.

Ciò potrebbe indicare che un giudizio favorevole della maestranza riguardo alla propria direzione sia una condizione necessaria ma non sufficiente per realizzare buoni rapporti umani nell'azienda. In un solo caso, infatti, si verifica un giudizio negativo dei lavoratori sulla direzione in un clima generalmente buono di rapporti umani.

Anche a questo proposito, si deve osservare che il fatto che i rapporti fra lavoratori e direzione siano facili e frequenti costituisce un elemento favorevole di giudizio, mentre la situazione opposta di rapporti difficili o impossibili porta ad elementi negativi di giudizio, sia pure in misura assai meno rilevante. Ciò potrebbe indicare che la facilità di rapporti è molto più efficiente nel determinare favorevoli atteggiamenti della maestranza verso la direzione di quanto la difficoltà o impossibilità dei rapporti stessi sia causa efficiente nel determinare un atteggiamento sfavorevole della maestranza verso i suoi dirigenti.

La immediatezza di rapporti sembra costituire un elemento molto importante di giudizio per i lavoratori. Questi, infatti, non sempre sentono e sanno identificare la presenza della direzione e il suo interessamento attraverso provvidenze che non implicano rapporti interpersonali con i dirigenti, ma che si manifestano indirettamente (per esempio con misure organizzative, assistenziali, informative, ecc.).

Questo, forse, potrebbe spiegare anche in parte la sfiducia e la repulsione manifestata in alcuni casi dai lavoratori verso le tecniche speciali dei rapporti umani.

Sembra, dunque, da un raffronto tra la situazione dei rapporti umani e l'entità delle relazioni tra lavoratori e direzione che i rapporti stessi tendano ad essere sempre migliori con l'aumentare dei contatti tra lavoratori e direzione.

Un chiaro parallelismo viene pure rilevato tra il *regime disciplinare* imposto dalla direzione e il *clima generale dei rapporti umani*. Ad un regime disciplinare tollerante corrisponde nella maggioranza dei casi (47 su 73) un buon clima di rapporti umani; ad un regime medio un clima (in 41 casi su 75) di rapporti umani medio; ad un regime severo (in 23 casi su 34) un clima cattivo.

In quei pochi casi in cui un regime disciplinare severo coesiste con un buon clima di rapporti umani; è interessante notare come una parte prevalente della maestranza abbia accettato la rigidezza disciplinare per ragioni di utilità personale o collettiva, come in caso di lavorazioni pericolose.

Al riguardo, è da segnalare qualche, sia pur raro, caso in cui la maestranza deplora la rilassatezza del regime disciplinare per alcune possibili o constatate conseguenze dannose di essa.

L'*interessamento della direzione alle necessità extra-professionali dei dipendenti*, influenza, in notevole misura, sul clima dei rapporti umani. Da un esame dei dati raccolti risulta che quando la direzione dimostra qualche forma di interessamento, i rapporti umani, appaiono buoni con una frequenza circa quattro volte superiore ai casi in cui i rapporti umani sono scadenti (in questi casi le provvidenze direzionali o appaiono obiettivamente scarse o sono percepite come tali dai riceventi in relazione allo stato economico aziendale o al livello di vita della zona territoriale, ecc.).

Comunque, nelle aziende in cui l'interessamento della direzione alle necessità extra-professionale del lavoratore è formalmente escluso, in nessun caso si hanno buoni rapporti umani.

### 33. — Rapporti tra capi diretti, guardie e lavoratori.

I *rapporti tra lavoratori e capi diretti* risultano essere sicuramente soddisfacenti in oltre il 50 % dei casi. Nella grande maggioranza dei casi non si verificano divergenze nel giudizio dei lavoratori sui loro capi.

Inoltre, la qualità di tali rapporti risulta essere molto da vicino proporzionata, come causa o come effetto, con il clima generale dei rapporti

umani aziendali. Nei casi limite si nota come il comportamento dei capi possa essere una specie di correttivo del clima scadente dei rapporti umani.

Cosicché i capi risultano essere in genere validi intermediari tra maestranze e direzioni aziendali. Essi, in genere, sono visti dalle maestranze come « gente dei loro », piuttosto che come esponenti del gruppo dirigente (come, invece, avviene per i sorveglianti e guardie).

Si sono viste aziende in cui, pur essendo scadente il clima generale dei rapporti umani, restavano buoni i rapporti tra lavoratori e capi. Ma non si è trovato nessun caso in cui si avesse buon clima di rapporti umani in presenza di ostilità o scorrettezza nelle relazioni tra capi e lavoratori.

Nelle aziende che occupano un certo numero di operaie si è cercato di isolare un aspetto di etica professionale dei capi di sesso maschile; e, cioè, il loro *comportamento verso dipendenti di sesso femminile*.

Le aziende in cui tale problema si presenta sono circa un quarto del totale delle aziende visitate; in molti casi, infatti, il personale femminile o manca o ha sovraintendenti femminili.

Il comportamento dei capi verso le operaie nell'80 % dei casi è esplicitamente giudicato corretto nell'intera azienda. Nel restante 20 % dei casi si sono classificate quelle aziende in cui il detto comportamento sia stato giudicato scorretto, anche se una volta sola e da un solo dipendente, sia per episodi accaduti agli intervistati, sia per fatti riferiti da altri.

Tali dati — ricavati con criteri volutamente severi — confermano in sostanza che non esiste un problema di etica sessuale nei rapporti tra capi ed operaie nelle aziende industriali esaminate. In particolare, il comportamento « talvolta scorretto » è riferito quasi esclusivamente ad espressioni triviali o a modi non sufficientemente gentili, tenuti dai capi con una o più dipendente dell'altro sesso.

Un fattore di estrema importanza nell'influenzare in senso negativo il clima dei rapporti umani è costituito, specialmente nelle aziende di ampie dimensioni, dal *comportamento delle guardie*. Si è rilevato un marcato deterioramento dei rapporti umani nelle aziende in cui i compiti delle guardie risultano estesi anche nell'interno della vita del reparto, cosicché i capi vengono ad essere scavalcati.

Oltre all'esautoramento dei capi, in qualche caso, si è riscontrata anche *azione di sorveglianza sulla vita extra-aziendale dei dipendenti*. Anche questo fattore contribuisce in modo sostanziale — e forse in maggior misura del precedente — a peggiorare i rapporti umani, creando un diffuso senso di disagio, di insicurezza, l'impressione di essere completamente alla mercé della direzione, nella massa o in alcuni gruppi di lavoratori.

È stata, in qualche caso, riscontrata una azione, svolta dalle direzioni aziendali attraverso i capi diretti del lavoratore, intesa a *ostacolare il libero esercizio dei diritti sindacali e democratici* dei lavoratori; causa questa di peggioramento dei rapporti umani in determinate grandi aziende.

#### 34. — Rapporti dei lavoratori tra loro.

Fattore di notevole importanza nel clima generale dei rapporti umani aziendali è costituito dal tipo e dall'entità dei rapporti collegiali tra lavoratori.

Attriti vari a carattere permanente vengono segnalati in sole 11 aziende su 182; tensioni limitate a piccoli gruppi di persone sono state rilevate in un numero all'incirca triplo di aziende; mentre nella maggioranza delle restanti emerge una situazione di concordia o quanto meno non sono state segnalate tensioni.

Le cause di tensione sono, in genere, *politiche, economiche o di prestigio*. Molto spesso, le ragioni economiche e di prestigio risultano intimamente fuse e coesistenti e talvolta anche collegate con spunti di antitesi politica. Un tipo *sui generis* di rapporti collegiali tra i lavoratori è quello che intercorre *tra impiegati e operai*. In 25 casi, per esempio, sono emerse segnalazioni in ordine ai rapporti tra impiegati ed operai: in 12 di questi i rapporti erano giudicati buoni, in 13 vennero segnalati attriti non tanto tra persone quanto tra categorie (lamentele circa disparità di trattamento a vantaggio degli impiegati).

Nessun attrito, invece, tra *personale maschile e femminile*. Anzi numerose le segnalazioni di lavoratrici sulla soddisfazione riguardo al trattamento ricevuto dai colleghi e dai superiori.

Nessun problema di morale sessuale è mai trapelato dall'insieme delle informazioni raccolte.

#### 35. — Influenza delle commissioni interne.

Si è rilevata qualche relazione fra il clima generale dei rapporti umani ed alcuni fattori collegati variamente con la esistenza o le caratteristiche delle commissioni interne. Nelle aziende in cui la commissione interna esiste si è rivelato un clima di rapporti umani buono nel 33 % dei casi medio nel 43 %, cattivo nel 24%; laddove, invece, non esiste, buono nel 70 % dei casi, medio nel 28 % e cattivo nel 2 %. Come si vede esiste un cospicuo addensamento di casi di rapporti umani buoni quando la commissione interna manca e di rapporti cattivi quando essa esiste. Pur non potendosi trarre da tali dati, per le considerazioni già fatte, considerazioni conclusive, il rilievo sembra doversi interpretare nel senso che la commis-

sione interna tende a configurarsi specialmente laddove i rapporti tra lavoratori e direzione o capi si presentano più difficili. Viceversa, nei casi in cui tali rapporti sono facili, i lavoratori si sentono meno stimolati alla costituzione o alla conservazione di commissioni interne.

Però, si è anche osservato che i rapporti umani tendono ad essere sensibilmente migliori laddove l'efficienza della commissione interna, è normale o buona, benché anche nei casi in cui la commissione interna appaia piuttosto inerte il clima di rapporti umani non risulti sensibilmente turbato.

Nei casi, invece, in cui si rileva una consistente azione di ostacolo svolta dalla direzione all'opera della commissione interna, le aziende con i rapporti umani scadenti risultano circa cinque volte più numerose di quelle consimili in cui la commissione interna può svolgere più liberamente il suo mandato.

È sembrato anche potersi rilevare che laddove le commissioni interne svolgono adeguatamente la loro opera, esse rappresentano un valido strumento per assicurare buoni rapporti umani.

Ad ogni modo, su questo argomento si richiamano le conclusioni cui è pervenuta la Commissione nella relazione specificamente riguardante le commissioni interne.

Sono stati presi, altresì, in considerazione i rapporti tra direzione aziendale e commissione interna rilevando come in oltre la metà dei casi si sia riscontrato esplicitamente un clima di collaborazione — spontanea, con esclusione, quindi, di ogni caso di assoggettamento della commissione interna alle eventuali imposizioni dell'imprenditore — tra le due parti mentre i casi critici di ostruzionismo si riducono ad una percentuale quasi insignificante. Le aziende in cui si verifica cooperazione nel rispetto delle reciproche funzioni dimostrano un clima di rapporti umani notevolmente migliore.

La correlazione mostra con evidenza quanto siano importanti, per l'economia generale dei rapporti umani, i rapporti tra la direzione e la commissione interna. Nei casi-limite, infatti, in un clima di cooperazione, i rapporti umani non sono quasi mai cattivi; e, viceversa, non si verificano mai casi di ostruzionismo reciproco tra direzione e commissione interna nelle aziende con un buon clima di rapporti umani.

Inoltre, è stato rilevato che le aziende in cui si verifica cooperazione tra direzione e commissione interna dimostrano un clima di rapporti umani notevolmente migliore della media.

Si è, infine, rilevata una concordanza notevole di opinioni tra commissione interna e lavoratori nel giudizio sul clima generale dei rapporti umani in aziende, allorché, nelle stesse, detto clima è buono.

## CAPITOLO V.

## INDICAZIONI DI INTERVENTO NEL SETTORE INDUSTRIALE

Sommario: 36. – *Aspettative dei lavoratori.* 37. – *Aspettative alle quali la singola azienda è in grado di corrispondere.* 38. – *Addestramento dei capi.* 39. – *Formazione del personale.* 40. – *Comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda.* 41. – *Interessamento dell'azienda alle necessità extra professionali dei dipendenti.* 42. – *Considerazioni conclusive.*

## 36. – Aspettative dei lavoratori.

L'inchiesta è servita a confermare la fondatezza di alcune specifiche preoccupazioni sul grado di rispondenza della attuale organizzazione industriale italiana ad alcune esigenze di fondo, non solo dei lavoratori direttamente interessati, ma della società stessa nel suo insieme.

Poiché lo studio e l'accertamento di tali esigenze non rientrano ancora, abitualmente, nella prassi delle direzioni aziendali, l'inchiesta ha certo fornito un contributo anche alla conoscenza di questi elementi che condizionano spesso in modo decisivo lo stato e l'evoluzione dei rapporti di lavoro, dimostrando, con ciò, che tale rapporto non si esaurisce nell'assegnazione di un compito produttivo e nella retribuzione monetaria, ma genera altre aspettative ed altre esigenze. Esse non sono ancora giuridicamente configurate, difettano di strumenti contrattuali che le rendano esplicite; si rivelano il più delle volte in maniera non formale, ma non per questo sono meno reali. La capacità di individuarle, riconoscerle e soddisfarle nella misura in cui rispondano ad un interesse etico, sociale e politico, è senza alcun dubbio un requisito che si richiede anche a coloro che hanno funzione direttiva nell'organizzazione aziendale.

Il fatto produttivo è visto – secondo le risultanze dell'inchiesta – in maniera spesso diversa ed opposta dalle due parti: da parte imprenditoriale, esso viene presentato in termini di *utilità sociale* e di *convenienza collettiva*, da parte operaia è giudicato, per lo più, solo in termini di *profitto padronale*. Manca, evidentemente, un metro comune di giudizio sulla ragione d'essere, la validità e la utilità dell'attuale assetto della nostra economia industriale, il che appare tanto più grave se si considera che nemmeno sul piano tecnico-organizzativo risulta sufficientemente diffuso il criterio di reciproca accettazione dei ruoli che competono all'una o all'altra parte.

L'inchiesta non perviene certo a proporre indirizzi e soluzioni circa la prima questione, che fa capo, evidentemente, a motivi e situazioni extra aziendali. Si possono, invece, dedurne alcune indicazioni operative sul piano tecnico organizzativo aziendale, sotto il profilo del miglioramento dei rapporti umani sul lavoro.

Appare abbastanza evidente, da un esame riassuntivo dei risultati dell'inchiesta, che non esistono *tecniche di rapporti umani* in senso stretto, a meno che non si vogliano intendere con tale termine alcuni espedienti a base psicologica o moralistica, o alcuni accorgimenti volti ad attenuare le *distanze* fra capi e dipendenti. Il fatto che, secondo le risultanze dell'inchiesta, si sia parlato di « tecniche di rapporti umani » indifferentemente per iniziative di assistenza sociale, per interventi a favore di dipendenti bisognosi, per attività culturali e ricreative, per abbellimento dell'ambiente di lavoro e per una quantità di altre disparate « provvidenze » aziendali, impone un chiarimento di importanza fondamentale.

### 37. — Aspettative alle quali la singola azienda è in grado di corrispondere.

L'industria italiana si dimostra, nel complesso, consapevole dell'esistenza di uno stato di tensione nei rapporti di lavoro, e della presenza di una somma di istanze operaie. Ma sembra potersi arguire, da quanto fin qui accertato, che spesso, rinunciando a chiarire la natura di tali istanze o non ritenendo di dovere accoglierle nel loro reale significato, la dirigenza tenda a trasferire sul piano extra-aziendale o para-aziendale la soluzione dei problemi di *soddisfazione sul lavoro*.

Da parte degli imprenditori si afferma che l'industria italiana spende, per gli operai, probabilmente molto di più di ogni altra industria europea, in « provvidenze sociali » di ogni specie. Ma con ciò essa non tocca che minimamente il problema centrale dei rapporti di lavoro, visti come rapporti « sul lavoro », ritenendo che i lavoratori possano trovare in tali iniziative di tipo assistenziale o dopolavoristico un adeguato compenso alla « frustrazione » sovente provocata da un determinato assetto dell'ambiente di lavoro dei rapporti che in esso si applicano, dalla non rispondenza di tali rapporti alle aspettative dei diretti interessati. Sembra abbastanza chiaro il criterio di divisione tra le aspettative cui la singola azienda non è sempre in grado di corrispondere, e quelle che, invece, sono sempre e in ogni caso realizzabili.

Nel primo caso — aspettative cui la singola azienda non è sempre in grado di corrispondere — la stabilità dell'occupazione e un livello retributivo adeguato alle esigenze del personale sono fenomeni dominanti, in-

fluenzati, però, in prevalenza da fattori extra-aziendali, o meglio interazionali quali la struttura e la dinamica del mercato di lavoro, la congiuntura economica, l'evoluzione tecnologica, la legislazione sociale, la contrattazione collettiva. In questo campo, evidentemente, la condotta delle singole aziende ha un margine non molto ampio di autonomia e di iniziativa, pur essendo ciascuna azienda una componente dei fattori generali elencati.

Nel secondo caso, invece – aspettative cui la singola azienda è in grado di corrispondere – l'iniziativa aziendale ha peso decisivo e le indicazioni operative che, al riguardo, l'inchiesta consente di formulare, possono così riassumersi.

### 38. – Addestramento dei capi.

Tenuto conto delle premesse già esposte per quanto riguarda le cosiddette *tecniche di rapporti umani* è ovvio che l'addestramento dei capi (a parte l'aspetto tecnico professionale che deve essere implicito nella posizione stessa del capo di ogni livello) va inteso non sotto l'aspetto del «comportamento» verso i dipendenti, ma nel senso della capacità di scelta e di decisione, per tutti i problemi tecnici ed organizzativi del lavoro, secondo criteri rispondenti ad una dichiarata priorità del «fattore umano» nel processo produttivo.

Questi criteri riguardano evidentemente non solo il «governo del personale», ma il governo tecnico organizzativo del processo di lavoro, che incide sostanzialmente, in bene o in male, sul morale dei dipendenti. Di conseguenza, i capi di ogni livello vanno addestrati al loro vero ruolo di capi, che è quello di costituire e mantenere una organizzazione sociale del lavoro di gruppo.

Questo termine include, evidentemente, almeno due concetti fondamentali: quello della partecipazione del personale ai problemi di produzione e quello di una adeguata ripartizione, oltre che degli oneri, anche dei vantaggi che conseguono all'attività produttiva. Risulta, infatti, nella generalità dei casi presi in esame dall'inchiesta, che i capi di ogni livello non sono preparati ad affrontare questi problemi.

Anche se tecnicamente competenti e professionalmente ben preparati essi non dispongono però – secondo il giudizio prevalente delle maestranze – di una omogenea attitudine mentale e di un metro definito di giudizio sui problemi umani e sociali del lavoro industriale, visti non tanto sotto il profilo etico e psicologico, ma sotto quello organizzativo e funzionale.

Lo studio dell'organizzazione, la programmazione ed il controllo della produzione, nei suoi diversi aspetti tecnici ed economici, la selezione,

l'addestramento e la valutazione del personale, il processo di comunicazione sono alcuni dei compiti ai quali i capi vanno addestrati, affinché alla conoscenza del processo tecnico della produzione si unisca la comprensione dei principî di organizzazione alla cui osservanza è legata la creazione di buoni rapporti sul lavoro.

Una particolare attenzione va posta all'addestramento degli addetti agli uffici del personale, talora provenienti dalla carriera militare e che dovrebbero essere convenientemente orientati sui più idonei metodi di direzione da adottare ai fini del mantenimento di buoni rapporti umani in una azienda moderna.

### 39. — Formazione del personale.

Le risultanze dell'inchiesta dimostrano che generalmente si è inteso, a tale proposito, il processo di istruzione professionale dei lavoratori. Questo punto dell'inchiesta tendeva, invece, ad accertare se e come avvenga un soddisfacente inserimento del singolo lavoratore nella compagine aziendale, attraverso una serie di fasi che si possono così riassumere:

- selezione mediante prove attitudinali, intervista, tirocinio di prova, ecc. (tutto ciò richiede, in ogni caso, una chiara e precisa analisi del lavoro da intraprendere e delle mansioni che vi sono connesse: ciò che, fatta eccezione per alcuni grandi complessi industriali in cui l'organizzazione del lavoro è razionalmente condotta, non si verifica nella quasi generalità delle aziende di ogni regione e dimensione);
- immissione e piazzamento nel posto di lavoro, preceduto ed accompagnato da una visita all'azienda nel suo complesso e da una descrizione dei dettagli tecnici ed economici del processo di produzione, con possibilità di chiedere chiarimenti, esprimere obiezioni, ecc.;
- controllo e valutazione da parte del diretto superiore, sia del rendimento che del « morale » del dipendente, nel senso di ricercare costantemente la possibile soluzione di eventuali stati di insoddisfazione legati alla natura e alla prestazione del lavoro;
- spostamenti, avanzamenti e promozioni del personale che rispondano sostanzialmente a criteri obiettivi, ma soprattutto uniformi e noti al personale stesso;
- amministrazione della disciplina secondo norme e procedure ben definite (e anch'esse note al personale) che prevedono, in ogni caso, la possibilità di ricorso al livello gerarchico superiore, anche per quanto concerne l'inoltro di lagnanze e di richieste di intervento;

- possibilità di comunicazioni bilaterali lungo la linea gerarchica (ciò che rappresenta al tempo stesso una premessa e una conseguenza dei due punti precedenti) in modo che il personale sia costantemente informato delle decisioni direttive, oltre che degli elementi generali circa l'attività aziendale e la direzione sia analogamente informata dei problemi esistenti ai vari livelli operativi ed esecutivi;
- in caso di licenziamento o dimissione, fatte salve le normali garanzie giuridiche, una procedura che preveda un raffronto reciproco delle cause e dei motivi, una «intervista di uscita», un interessamento per l'eventuale ricerca di altra occupazione.

La suddetta elencazione, redatta in base alle esigenze manifestate dalle deposizioni dei lavoratori, non esaurisce evidentemente tutta la gamma di operazioni che si richiedono per una «migliore utilizzazione» delle capacità dei dipendenti da parte dell'azienda.

Si tratta, tuttavia, delle procedure essenziali, la cui mancanza o la cui violazione non possono che peggiorare i rapporti aziendali. Vanno aggiunte altre due considerazioni rilevanti: che le procedure indicate rappresentano, oltre che una legittima esigenza dei lavoratori, anche altrettanti oggetti di addestramento per i capi di ogni livello; e che esse non fanno parte di una politica di direzione del personale a se stante, ma che - come è facile vedere dai singoli dettagli - sono strettamente legate ad una razionale ed aggiornata impostazione gerarchico-funzionale dei rapporti sul lavoro.

#### 40. - Comunicazioni bilaterali all'interno dell'azienda.

Si tratta di una particolare accentuazione dello strumento con cui, in effetti, si realizza la maggior parte delle procedure sopra elencate.

Si impone subito, a questo proposito, una constatazione: il fatto che in moltissimi casi, secondo i risultati dell'inchiesta, gli operai abbiano lamentato la mancanza di contatti con la direzione ed abbiano espresso una viva aspirazione in tal senso, dimostra che essi non riconoscono nei loro diretti superiori dei rappresentanti della direzione, anche ai fini delle comunicazioni. Ciò che ripropone, evidentemente, tutta la necessità e l'importanza non solo di un giusto addestramento dei capi, ma di una strutturazione della gerarchia aziendale rispondente ai requisiti di un minimo di democraticità, oltre che di efficienza.

La mancanza di tali requisiti ha evidentemente indotto, nella maggior parte dei casi, gli operai a vedere nella commissione interna il solo strumento di possibile comunicazione con la direzione. Ora, nei casi in cui

la commissione interna opera in campo proprio della direzione del personale (non di sua competenza) si ha come conseguenza il risultato di formalizzare maggiormente le comunicazioni, di svalutare ulteriormente i livelli intermedi nella gerarchia aziendale e di radicalizzare la situazione stessa dei rapporti di lavoro. Senza contare che la eventuale successiva riduzione dell'efficienza delle stesse commissioni interne, operata spesso dalle direzioni aziendali, viene praticamente a lasciare i lavoratori in un distacco dalle sfere responsabili dell'azienda, che è spesso un distacco totale. Solo in qualche azienda, la presenza di forme di consultazione bilaterale di «lavoro integrato», di comitati anti-infortunistici sta ad indicare un tentativo di servirsi di determinati processi di comunicazione per la soluzione di problemi connessi anche al «morale» aziendale. Sempre sotto l'aspetto delle comunicazioni interne, va rilevata la mancanza frequente di regolamenti d'azienda che stabiliscano non soltanto le norme disciplinari in senso stretto, ma le norme di convivenza all'interno dell'impresa, cioè le norme su cui si regge un principio di «cittadinanza» aziendale delle maestranze, principio la cui natura non può che identificarsi con quella della società democratica.

La mancanza di tali prassi dichiarate (la cui formulazione stessa potrebbe evidentemente rappresentare un positivo momento di incontro e di comunicazione tra direzione, capi intermedi e maestranze) sta ad attestare la diffusa mancanza di un preciso codice morale nei rapporti aziendali, di una etica professionale ed organizzativa nelle relazioni di lavoro, mancanza alla quale vanno imputati i motivi di molti degli stati di insoddisfazione qui rilevati.

#### **41. — Interessamento dell'azienda alle necessità extra-professionali dei dipendenti.**

Anche a questo riguardo, sono da richiamare le considerazioni già esposte nei primi due punti. Tale interessamento (l'argomento viene specificamente trattato in altra relazione) è palesemente molto marcato, tanto più che la presenza di necessità extra-professionali, connesse alla soddisfazione di bisogni spesso primari (alloggio, igiene e medicina, cura dell'infanzia, ecc.) è diffusa, e particolarmente grave, in determinati settori come quello tessile (a causa del basso livello retributivo) o in determinate zone geografiche (come, nel complesso, il Mezzogiorno), ed è, quindi, positivo ogni intervento dell'industria su questo terreno. Ma sarebbe errato ritenere che tale intervento possa compensare l'assenza parziale o totale, all'interno dell'azienda, di garanzie a tutela della posizione professionale

del singolo dipendente, dei suoi rapporti con i superiori, del suo diritto di ricorso, della sua aspirazione ad avere parte nel processo di formazione delle decisioni che lo riguardano.

Occorre, poi, tenere nel dovuto conto a questo proposito, le richieste delle organizzazioni sindacali che rivendicano la contrattazione di tutte le cosiddette « provvidenze sussidiarie ed integrative » considerandole come parte integrante della retribuzione.

Ponendo in relazione la natura di tali interventi alle risposte fornite dalle direzioni aziendali per ciò che concerne l'impiego di « tecniche di rapporti umani », non si può non avvertire che gli « interventi sociali » delle aziende a favore dei dipendenti intendono spesso essere sostitutivi degli interventi necessari a migliorare anche i rapporti sul lavoro ed a conferire alle maestranze capacità e prerogative nelle quali vengano a coincidere la soddisfazione sul lavoro e l'interesse aziendale.

Queste ultime considerazioni acquistano un particolare peso se riferite ad uno specifico ambiente umano e sociale: quello delle zone meridionali interessate al processo di industrializzazione.

È evidente che in esse si è andata generando una « dinamica di raffronto » tra le possibilità offerte dallo sviluppo industriale ed il permanere di livelli di vita pressoché sub-umani. Le maestranze dell'industria meridionale di nuova formazione dimostrano che tale dinamica può rapidamente portare a maturazione forze ed istanze del tutto nuove rispetto alla fisionomia tradizionale della società meridionale. L'inchiesta ha, quindi, rilevato tutta l'urgenza di un adeguamento dei metodi di organizzazione del lavoro e di governo del personale, soprattutto per quanto riguarda la formazione e lo addestramento, l'amministrazione della disciplina, il processo di comunicazioni, la partecipazione delle maestranze ai problemi di produzione.

#### 42. — Considerazioni conclusive.

La natura stessa dell'argomento non consente facili generalizzazioni circa lo stato dei « rapporti umani » nell'industria, essendo la valutazione di tali rapporti connessa anche a determinati atteggiamenti psicologici e mentali spesso diversi e contrastanti. I fatti e le situazioni accertate sembrano tuttavia sufficienti a riconoscere l'esistenza di molte carenze ben determinate, per ciascuno degli argomenti trattati in questa parte dell'inchiesta: carenze che vanno principalmente collegate alla crescita contrastata e discontinua della nostra organizzazione industriale.

Nel valutare i « rapporti umani » va, quindi, tenuto conto del fatto che ci si trova in presenza di un'industria sviluppatasi in condizioni spesso

ben diverse da quelle proprie dei Paesi di più antica ed organica industrializzazione, senza che la sua struttura organizzativa – espressa in termini umani – abbia potuto svilupparsi parallelamente a quella produttiva.

Di conseguenza, le esigenze rilevate dall'inchiesta sono in gran parte esigenze di adeguamento, connesse alla maturazione del fenomeno industriale nel nostro Paese. Il fatto che alcune aziende, e tra esse alcune delle maggiori sia per potenziale produttivo che per numero di dipendenti, risultino svolgere attività sistematiche rivolte a modificare i « rapporti umani » anche attraverso una revisione delle strutture organizzative e delle procedure di governo del personale, è un fatto certamente positivo – salvo le necessarie riserve per quei casi in cui tali iniziative sono dirette a fini di contenimento e svalutazione dell'azione delle rappresentanze dei lavoratori – ma che non si può ancora considerare sufficientemente esteso. La stessa frammentarietà e discontinuità dei risultati di tali iniziative dimostra che esse possono mutare e migliorare i rapporti aziendali solo se non si limitano ad essere degli interventi di emergenza, ma se vengono a costituire un fatto organizzativo permanente nella prassi aziendale.

In ogni caso, non si può formulare un giudizio se non sui fatti rilevati ed accertati nell'inchiesta (certo significativi ma non del tutto, né sempre rappresentativi dello stato reale delle cose). Inoltre, l'alternarsi di constatazioni di fatti e di giudizi soggettivi, espressi dalle persone intervistate, consente solo una diagnosi sommaria. Essa, come si è più volte avuto modo di precisare, appare tuttavia sufficiente ad indicare un vasto campo di azione per il miglioramento dei rapporti umani nelle aziende del nostro Paese.

## CAPITOLO VI.

I RAPPORTI UMANI IN AGRICOLTURA  
E NELLE UNITÀ DEL CAMPIONE INTEGRATIVO

Sommario: 43. — *Indagine sui rapporti umani nel settore agricolo.* 44. — *Scelta delle provincie campione in agricoltura.* 45. — *Dati raccolti nell'Italia settentrionale.* 46. — *Dati raccolti nell'Italia meridionale.* 47. — *Considerazioni conclusive sullo stato dei rapporti umani nel settore agricolo.*

43. — *Indagine sui rapporti umani nel settore agricolo.*

Le caratteristiche del materiale informativo raccolto dall'indagine diretta hanno sconsigliato qualunque tentativo di indagine sistematica del fenomeno dei rapporti umani nell'*ambiente lavorativo agricolo*.

Il criterio seguito nella scelta delle provincie da sottoporre all'indagine diretta, inteso allo scopo di ottenere quadri abbastanza tipici della situazione economica, tecnologica e sociale di determinate zone d'Italia, talvolta in qualche modo si è rispecchiato anche nel tipo e livello dei rapporti umani.

È stato, così, possibile realizzare un quadro interessante e variato di situazioni e problemi, ma si è inibita, ad un tempo, la possibilità di una sistematica rassegna. È venuto, infatti, a mancare il materiale-base con cui costituire categorie omogenee abbastanza rappresentative per numero dei casi, categorie da confrontare fra loro e con l'universo statistico, al fine di determinare — come si è approssimativamente fatto per le aziende industriali — il modo con cui certe caratteristiche aziendali o ambientali covariano con le caratteristiche dei rapporti umani.

Anche certo diverso «clima psicologico» presente nella indagine diretta sul lavoro agricolo, oltre alla sostanziale differenza di situazioni e problemi, non rende legittimo il tentativo di confrontare, anche ricorrendo a valutazioni «arbitrarie» il fenomeno dei rapporti umani nell'industria (o in certe sue categorie) e nell'agricoltura. Unica eccezione a questo caso potrebbe essere data dall'evenienza di alcune aziende agricole strettamente incorporate in aziende industriali alimentari, come si è verificato per uno zuccherificio e per due società produttrici di conserve alimentari. Tuttavia,

tale sporadica e numericamente irrilevante evenienza, nulla viene ad aggiungere all'informazione sui rapporti umani nell'agricoltura perché, a parte il dato tecnologico formale, queste aziende, hanno, a tutti gli effetti, anche per i rapporti umani le caratteristiche già più sistematicamente esaminate nella indagine diretta sull'industria.

Dal materiale raccolto in ordine ai rapporti umani in agricoltura, a causa della sua scarsa entità, possono dunque solamente trarsi alcune valutazioni di carattere generale.

#### 44. — Scelta delle provincie campione in agricoltura.

Consideriamo qui di seguito le segnalazioni raccolte, suddivise per zona territoriale di provenienza.

Sarà, però, opportuno ricordare preliminarmente i criteri adottati per la scelta delle provincie da comprendere nel campione. Le condizioni dei lavoratori dipendenti nell'attività agricola sono, in definitiva, vincolate in duplice modo, pur nella varietà delle modalità tecniche di svolgimento del lavoro: perché da un lato i rapporti di lavoro si modellano in agricoltura, secondo alcuni schemi caratteristici che si ripetono con una marcata uniformità (salariato fisso, bracciantato permanente, occasionale, ecc.); e dall'altro lato anche le prestazioni sono inerenti a gruppi di attività sufficientemente determinate e legate all'andamento ciclico delle produzioni. In altri termini, le condizioni del lavoro dipendente in agricoltura si presentano connesse con le condizioni generali dell'ambiente, legate a loro volta agli usi ed alle consuetudini e alla specie o natura delle produzioni. Fenomeni, questi, che generalmente non mutano nell'ambito di comprensori o territori piuttosto vasti che grosso modo possono essere riferiti all'ampiezza di una regione.

Pertanto, le condizioni del lavoro agricolo si presentano molto difformi se si osserva tutto il territorio nazionale; ma risultano piuttosto uniformi nell'ambito di una stessa regione.

Per queste ragioni, la Commissione si è orientata nel senso di limitare il campione ad una ampiezza sufficiente per rappresentare le condizioni del lavoro agricolo dipendente (salariati e giornalieri di campagna o braccianti) nelle regioni ove codeste forme di lavoro assumono rilievo.

A questo scopo, sono state individuate le provincie con prevalenza di salariati fissi e quelle con prevalenza di giornalieri di campagna o braccianti.

Tra le quattro provincie con oltre il 50 per cento di salariati fissi, *Cremona* è quella che ne ha il maggior numero (27.771), ed è quella che presenta

una situazione caratteristica, messa in rilievo da tutte le stratificazioni predisposte. Questa provincia, da sola, ha oltre il 10 % dei salariati fissi dell'agricoltura.

La situazione dei salariati fissi, tuttavia, va osservata anche nelle provincie ove tale forma di lavoro dipendente non è prevalente.

Scelta, dunque, *Cremona* come provincia rappresentativa tipica dei salariati fissi, si è provveduto a scegliere le provincie nelle quali prevalgono i giornalieri di campagna, tenendo conto peraltro anche dell'esigenza di reperirvi in parte salariati fissi.

Sono state così scelte alcune provincie tipiche per i giornalieri di campagna e tali da rappresentare circa il 10 per cento del totale dei giornalieri di campagna. Le province tipiche (*Cremona* per i salariati fissi, e le altre per i giornalieri di campagna) sono state integrate da un gruppo di provincie intermedie.

Di conseguenza, per l'indagine diretta nel settore agricolo sono state scelte le seguenti provincie campione:

- a) nel nord: *Vercelli, Cremona, Ferrara, Ravenna, Rovigo.*
- b) nel centro: *Grosseto.*
- c) nel sud: *Caserta, Potenza, Foggia, Lecce, Reggio Calabria, Catania e Sassari.*

Si ritiene opportuno, perciò — considerato che per l'Italia centrale è stata sottoposta ad indagine una sola provincia — suddividere le segnalazioni raccolte tra regioni settentrionali e meridionali.

A causa dell'eterogeneità di situazioni locali riscontrate nell'indagine diretta sull'agricoltura, essendo venuta meno la possibilità di un esame sistematico del fenomeno, sono stati raccolti alcuni aspetti più o meno direttamente collegati ai rapporti umani, quali si configurano nelle singole regioni. Anche la « unità-provincia » non sempre rappresenta un elemento abbastanza omogeneo, tanto che alcune sostanziali differenze si riscontrano fra i comuni di una stessa provincia, differenze talvolta minori di quelle registrate fra comuni limitrofi di provincie diverse e perfino fra comuni ben lontani ma affini per altri determinati caratteri, per esempio, tecnologici, economici ecc.

#### 45. — Dati raccolti nell'Italia settentrionale.

Nelle regioni settentrionali le principali osservazioni che si possono ricavare dall'esame dei verbali degli interrogatori riguardano i seguenti argomenti.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori formulano taluni rilievi di carattere generale concernenti la struttura sociale e agricola delle varie zone. In particolare viene talora rilevato come l'ambiente di lavoro caratteristico della « cascina » determini alcuni disagi di ordine morale ai lavoratori, fra cui qualche limitazione alla libertà personale e un maggiore stato di soggezione all'imprenditore.

Viene segnalato che le deficienze inerenti agli alloggi (superaffollamento, carenze igieniche, ecc.) spingono talvolta il lavoratore ad evadere dall'ambiente domestico e possono anche determinare inconvenienti di indole morale.

Vengono lamentati l'eccessivo impegno dei lavoratori in rapporto alla scarsa retribuzione, le disdette ed i licenziamenti che creano uno stato di radicato timore, ovvero misure disciplinari ed altri fattori di pressione psicologica attuati al fine di spingere il lavoratore alle dimissioni.

Vengono, spesso, segnalati taluni aspetti di assolutismo o di paternalismo nel comportamento degli imprenditori che si riscontrerebbero anche nei giovani proprietari.

Si rileva, inoltre, che un soddisfacente clima di rapporti umani è più facilmente ottenuto nei rapporti con proprietari che non con quelli con i rappresentanti delle società per azioni; più facilmente con i coltivatori diretti che non con le grandi aziende.

Sempre secondo le organizzazioni sindacali dei lavoratori, motivi di tensione nel settore agricolo sarebbero determinati, fra l'altro, dal confronto con il trattamento praticato ai lavoratori nel settore industriale.

I proprietari e le loro organizzazioni sostengono, invece, dal canto loro l'esistenza di un buon clima di rapporti umani, caratterizzato da familiarità, reciproco rispetto e correttezza e spesso adducono come prova la lunga permanenza dei dipendenti sui fondi. Essi pongono in rilievo altresì l'ampiezza delle provvidenze sussidiarie e integrative dalle quali sarebbe accompagnata la corresponsione delle spettanze del lavoratore.

La necessità della disdetta sarebbe giustificata da modificazioni tecniche aziendali con esclusione di ogni finalità di rappresaglia.

Per contro si adduce, sempre da parte dei proprietari, come fonte di peggioramento dei rapporti umani aziendali il comportamento dei lavoratori e soprattutto delle loro organizzazioni e, particolarmente, la frequenza degli scioperi, i grandi danni arrecati dagli stessi, il minor rendimento dei lavoratori a partire dal dopoguerra.

In linea generale, si osserva un miglior clima di rapporti umani con i lavoratori in servizio continuativo; la massa bracciantile è troppo fluttuante perché con essa si possa stabilire un solido sistema di rapporti umani.

È stato rilevato nei fittavoli un comportamento analogo a quello già rilevato nei capi intermedi dell'industria.

Il miglior clima dei rapporti umani è stato rilevato nelle cooperative.

Secondo le segnalazioni direttamente provenienti dai lavoratori, infine, la situazione apparirebbe essere la seguente.

Nelle regioni settentrionali, il clima dei rapporti umani appare normalmente soddisfacente anche per il sostanziale rispetto dei contratti, per la concessione di anticipi di salari, per la buona armonia realizzata nei complessi agricoli ed in definitiva anche per le possibilità, esistenti in molte zone, di trovare facilmente una occupazione più soddisfacente.

Sono stati anzi rilevati di frequente stati di affezione al proprietario e di attaccamento all'azienda determinati anche dall'atteggiamento comprensivo degli imprenditori per le necessità economiche o familiari dei dipendenti.

Elementi di tensione sono stati riscontrati in alcuni casi nella mancata concessione del riposo festivo, talora anche non retribuito, da alcune deficienze di servizi igienici domestici nelle case coloniche, dalla mancata retribuzione di lavoro straordinario e, in taluni casi estremi, dallo stato di soggezione in cui viene tenuto il lavoratore specialmente in cascina (per esempio, in un caso, negandogli la chiave del portone per uscire liberamente la sera).

Viene anche lamentata la scarsa presenza dei proprietari sul fondo, considerata come una prova di disinteresse soprattutto dei grandi proprietari nei confronti dei lavoratori dipendenti.

In taluni casi, sono emerse osservazioni concernenti la minore capacità di assolvimento delle funzioni sociali connesse con la proprietà da parte delle giovani generazioni dei proprietari terrieri rispetto ai loro predecessori.

Per quanto riguarda i rapporti dei lavoratori tra loro è stato rilevato, in qualche episodio, qualche leggero attrito con immigrati.

#### 46. — Dati raccolti nell'Italia meridionale.

Nelle regioni meridionali, nelle quali si riscontra lo stato dei rapporti umani tipico delle zone depresse, viene segnalato — da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori — un certo distacco dei proprietari dalla considerazione umana dei dipendenti, i quali d'altra parte risultano caratterizzati da uno spirito di passiva rassegnazione e spesso appagati dalla semplice soddisfazione delle esigenze fisiologiche.

I rapporti umani risentono della depressione dell'ambiente economico e delle tradizioni culturali. È particolarmente evidente il contrasto fra la

mentalità che raggiunge anche alcuni settori della popolazione agricola come riflesso dell'industrializzazione della zona.

La gravità del fenomeno della disoccupazione e della sottoccupazione porta a rilevare inconvenienti come gli abusi nel collocamento fatto da privati, le regalie e le prestazioni servili effettuate ai capi intermedi per essere assunti al lavoro (per esempio alle cosiddette « maestre » delle tabacchine), le tensioni fra lavoratori derivanti dal sistema dell'ingaggio su piazza largamente diffuso, l'irrisonietà delle retribuzioni spesso legata al basso reddito produttivo, la connivenza dei lavoratori con i proprietari nell'evasione alle leggi sociali, l'acquiescenza dei lavoratori ai capi intermedi per timore del licenziamento.

Viene segnalato che particolare rilievo assume inoltre, nell'esame dei rapporti umani nelle zone meridionali, la mentalità individualistica e rinunciataria di larghi strati di lavoratori (causata dai motivi summenzionati e dalle condizioni generali di vita) che giunge al punto di provocare tensione tra i lavoratori ed i sindacati e che comunque non vale a rinforzare i legami tra i lavoratori e le loro rappresentanze, provocando un generale indebolimento di queste.

Tale situazione determina una insufficiente difesa generale del lavoratore ed anche un diffuso sentimento di sfiducia negli organi statali preposti alla tutela del lavoratore o negli enti pubblici preposti alla previdenza ed alla assistenza.

Il problema delle prestazioni servili sembra piuttosto limitato, in specie ai lavoratori in servizio continuativo e spesso derivante dal tipo di rapporto, spesso caratterizzato da reciproco appoggio, che si stabilisce fra proprietari e dipendenti. Non risultano, peraltro, particolari pressioni di proprietari per ottenere tali prestazioni.

Si riscontra in genere un miglior clima di rapporti umani nelle piccole e medie aziende rispetto alle grandi.

I proprietari, da parte loro, lamentano difficoltà economiche e disagi determinati dall'applicazione dell'imponibile di manodopera e pongono in rilievo l'interessamento rivolto alla necessità extra-professionale dei lavoratori, prestiti e regalie.

Dai colloqui che la Commissione ha avuto con i singoli lavoratori è emerso, infine, che nelle regioni meridionali il clima dei rapporti umani è generalmente condizionato dalla depressione economica che talora altera e talora blocca i rapporti interpersonali per il prevalere delle urgenti necessità di semplice sopravvivenza fisiologica.

I rapporti umani che generalmente apparirebbero buoni, sono peraltro contrassegnati da una accettazione rassegnata, da una acquiescenza passiva a condizioni spiacevoli da parte dei lavoratori.

I maggiori motivi di lagnanza concernono l'orario ed i salari; questi ultimi in genere bassi e talora non corrisposti a tempo né completamente.

Risulta assai esteso l'indebitamento cui corrisponde una certa premura da parte di taluni imprenditori per l'assistenza economica sotto forma di prestiti o regalie ai loro dipendenti.

Caratteristiche le reazioni dei lavoratori del nord immigrati nei confronti dell'ambiente lavorativo meridionale: reazioni determinate soprattutto dalla mancanza di ricreazione e da certi sistemi coercitivi vigenti in qualche azienda nella quale, ad esempio, si può uscire la sera soltanto con il permesso del proprietario.

Per quanto concerne i rapporti dei lavoratori tra loro è stata rilevata qualche tensione col personale di fiducia degli imprenditori, a causa soprattutto del differente trattamento retributivo.

#### 47. — Considerazioni conclusive sullo stato dei rapporti umani nel settore agricolo.

Da un esame panoramico degli elementi emersi dall'inchiesta nel settore agricolo e concernenti i rapporti umani, pur non potendosi, come si è detto, per il loro carattere episodico e contingente, ricavare alcuna sistematica visione dei rapporti umani nell'ambiente agricolo, si può dedurre tuttavia un quadro abbastanza ricco e tipizzato. Alcuni aspetti di tale quadro sembrano essere i seguenti:

- la relativa maggiore esigenza che, in campo di rapporti umani organizzati, si verifica fra le popolazioni rurali del nord rispetto a quelle del sud;
- la rassegnata e fatalistica regressione delle aspirazioni, ad un semplice livello fisiologico, di alcuni componenti della vecchia generazione, nelle zone economicamente deppresse in permanenza;
- la relativamente facile intesa fra i rappresentanti delle vecchie generazioni sia bracciantili sia padronali; e viceversa la frequente difficoltà di rapporti dei lavoratori, soprattutto giovani, con i giovani proprietari;
- il miraggio che le popolazioni rurali coltivano verso la emigrazione: i montanari verso la pianura, i contadini verso la città, e l'occupazione industriale;
- il minor mordente che le organizzazioni sindacali dei lavoratori in genere hanno riguardo ai loro rappresentati; la minore differenza di orientamenti e vedute fra le organizzazioni sindacali di diverso colore politico, rispetto a quanto si rileva nell'ambiente industriale;

— il senso di abbandono che viene denunciato soprattutto dalle organizzazioni sindacali operaie e dai singoli lavoratori (ed in minor misura, o più sporadicamente, dai proprietari), nei riguardi dei diritti all'assistenza e previdenza, quando non anche della tutela della legge contro le sopraffazioni di una controparte (secondo i casi; il padrone, le autorità locali o centrali, politiche o economiche);

— la maggiore solidarietà interumana esistente nei rapporti collegiali, anche in zone dove le condizioni economiche depresse faciliterebbero gli attriti; la attenuazione di attriti per ragioni politiche.

## CAPITOLO VII.

I RAPPORTI UMANI NELLE UNITÀ  
DEL «CAMPIONE INTEGRATIVO»

Sommario: 48. — *Indagine sui rapporti umani nelle aziende del «campione integrativo».* 49. — *Estensione del «campione integrativo».* 50. — *Caratteristiche delle aziende in esso comprese.* 51. — *Considerazioni conclusive.*

**48. — Indagine sui rapporti umani nelle aziende del «campione integrativo».**

Le varie classi e categorie di attività in cui si raccolgono le 32 unità del campione integrativo, e le altre unità non campionate, se hanno una configurazione definita da un punto di vista economico non risultano, solo per questo, altrettanto tipiche e suscettibili di considerazione a sé stante per quanto riguarda gli aspetti umani del lavoro ed, in particolare, i rapporti umani sul lavoro.

Bisogna, infatti, rilevare che tale ultimo punto di vista è fortemente condizionato più dal profilo psicologico del lavoratore delle diverse categorie, dalla natura ed organizzazione sociale dell'attività lavorativa e dal criterio e dalla misura dei compensi, mentre lo è assai meno (o forse in modo irrilevante) dal genere del prodotto o dalla materia prima e dalla classificazione economico-statistica dell'azienda o del servizio pubblico.

Per rendersi conto delle difficoltà incontrate nella elaborazione del materiale raccolto nell'ultimo ciclo di attività della Commissione — in cui questa decise (marzo 1957) di estendere la indagine diretta, oltre che ai grandi rami di attività industriale già considerati ed al settore agricolo, anche ad altri settori produttivi in modo da completare il quadro delle rilevazioni — basta considerare l'estrema varietà di settori e di località in cui si è svolta tale ultima fase delle indagini dirette.

**49. — Estensione del «campione integrativo».**

Tali settori e località sono stati i seguenti:

- *pesca:* Ancona, Molfetta (Bari), Trapani (tonnare);
- *industria estrattiva:* Margherita di Savoia (Foggia) (saline);
- *industria alimentare:* Milano (centrale del latte), Napoli (mattatoio);

- *servizi pubblici*: Milano (azienda elettrica), Roma (azienda del gas), Napoli (acquedotto municipale);
- *trasporti terrestri*: Milano (ferrovie in concessione), Roma (ferrovie dello Stato), Napoli (tramvie urbane ed extraurbane);
- *trasporti marittimi*: Genova (Finmare), Napoli (armatore privato);
- *ausiliari dei trasporti*: Genova (compagnia portuale), Napoli (compagnia portuale), Ancona (compagnia portuale);
- *commercio*: Milano (grandi magazzini), Roma (grandi magazzini);
- *alberghi e pubblici esercizi*: Milano (grande ristorante), Sorrento (Napoli) (grande albergo);
- *ausiliari del commercio*: Roma (mercati generali);
- *credito*: Milano (banca di interesse nazionale), Parma (media banca), Firenze (banchiere privato), Napoli (istituto di diritto pubblico);
- *spettacolo*: Roma (Cinecittà).

Inoltre, sono state visitate la Manifattura tabacchi di Firenze ed i Servizi di nettezza urbana di Napoli; e sono state raccolte memorie e dichiarazioni da parte delle associazioni sindacali locali del settore assicurativo.

Dallo specifico punto di vista dei rapporti umani, si potrebbero distinguere — fra le unità campionate o fra i gruppi non campionati sottoposti alla indagine diretta delle Delegazioni parlamentari — alcuni tipi di *attività terziarie* diverse per caratteri tecnologici e per particolari caratteristiche dominanti nel profilo professionale dei lavoratori addetti (per esempio: livello culturale medio o scarso fra i livelli culturali minimi e massimi: qualifica professionale ecc.).

#### 50. — Caratteristiche delle aziende in esso comprese.

Fermo restando dunque, nel nostro caso, lo specifico interesse rivolto al *fattore umano* del lavoro, alcune di tali attività si possono presuntivamente assimilare a certi particolari rami tecnologici dell'industria. Per esempio, la posizione degli addetti alle aziende industriali chimiche non presenterebbe, ai nostri fini, differenze sensibili rispetto a quelli di aziende che curano la produzione e distribuzione del gas illuminante. La posizione degli addetti alle industrie meccaniche non è sostanzialmente dissimile da quella di molti lavoratori di aziende di trasporti terrestri o marittimi o di produzione e trasporto dell'energia elettrica. Gli addetti a industrie tessili hanno profili professionali alquanto affini a quelli di altre industrie manifatturiere, per esempio manifatture di tabacchi, centrali del latte ecc.

Viceversa altre classi o categorie di attività del campione integrativo —pur risultando meno facilmente assimilabili ad uno o più dei cinque rami tecnologici cui appartenevano le duecento aziende industriali del primo campione — tendono ad acquistare caratteri molto affini a certi servizi sussidiari che operano, in modo integrato, nelle aziende industriali medesime. Per esempio, le aziende di credito e, in minor misura, le unità operanti nel campo dei trasporti, delle comunicazioni, della alimentazione, non possono altro che presentare, elevate a sistema, caratteristiche molto simili a quelle dei servizi aziendali amministrativi e, rispettivamente, interessati alle comunicazioni, ai trasporti, alle mense aziendali. In particolare, le categorie di addetti al lavoro impiegatizio, su cui si è voluto porre particolare attenzione nel campione integrativo, risultavano peraltro già automaticamente considerate nelle aziende del primo campione.

Per tali ragioni, lo studio specifico dei rapporti umani, in questo eterogeneo gruppo di unità-campione, non potrebbe far raggiungere acquisizioni significativamente diverse da (o complementari a) quelle già ottenute con lo studio, che si è tentato di realizzare — nel modo più sistematico possibile — per le attività industriali del primo campione.

Una seconda — e forse ancora più sostanziale difficoltà per la elaborazione obiettiva e sistematica delle notizie sulle unità componenti il campione integrativo — nasce dal tipo delle unità-campione stesse riguardo ad altri caratteri, e dal modo con cui le notizie stesse sono state acquisite.

Riguardo al tipo delle unità-campione si deve rilevare la enorme disparità dei casi per quanto concerne le dimensioni aziendali, il genere di attività svolta e la loro distribuzione geografica. Per tali ragioni, ogni tentativo sistematico di esame per una qualunque di queste variabili, nei suoi riflessi «obiettivi» sul clima generale e su aspetti specifici di rapporti umani, perderebbe di valore. D'altra parte, la combinazione di tali variabili, atta a configurare casi tipici, non avrebbe alcun senso, essendo del tutto inconcludente il confronto di rapporti umani, per esempio fra una società creditizia lombarda con i servizi di nettezza urbana di Napoli o le imprese pescherecce di Ancona. Manca, infatti, la possibilità di raccogliere, come già fu rilevato nello studio dei rapporti umani in agricoltura, categorie sufficientemente omogenee riguardo ad un medesimo carattere e abbastanza numerose per essere in qualche modo rappresentative di un universo statistico.

Ciò comporterebbe, ancora una volta, la unica alternativa di stralciare dal materiale informativo raccolto, senza alcuna pretesa di sistematicità, le notizie episodiche in qualche modo collegate con i rapporti umani.

**51. — Considerazioni conclusive.**

I singoli episodi indicativi dello stato dei rapporti umani non appaiono sostanzialmente dissimili da quelli rilevati nell'industria. Questo fatto ha incoraggiato l'ipotesi che convenga assimilare i fenomeni relativi ai rapporti umani quali si verificano sia nel campo industriale sia in quello compreso nel campione integrativo.

Non bisogna, inoltre, dimenticare che il gruppo-campione di cui trattasi fu costituito per ragioni soprattutto di opportunità organizzativa dei lavori della Commissione di inchiesta, e perciò le sue 32 unità avrebbero potuto venire aggiunte e incorporate alle circa 200 unità del primo campione per essere insieme ad esse elaborate. Ciò non fu possibile per le caratteristiche di difformità sopra indicate.

Non si hanno, in conclusione, argomenti attendibili per ritenere sostanzialmente diverse le risultanze di uno studio di rapporti umani nelle unità-campione di questo gruppo rispetto a quanto già rilevato riguardo alle attività industriali. Si rinvia, dunque, per ciò che potesse interessare, alle conclusioni formulate in quella sede.

## CAPITOLO VIII.

PROPOSTE DELLA COMMISSIONE PARLAMENTARE  
DI INCHIESTA

Sommario: 52. — *I risultati dell'inchiesta.* 53. — *I maggiori ostacoli ad un buon clima di rapporti umani.* 54. — *Indicazioni di intervento.* 55. — *Potenziamento della ricerca scientifica e diffusione di adeguati orientamenti.* 56. — *Conclusione.*

52. — **I risultati dell'inchiesta.**

*L'Inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, oltre a provocare un prezioso contatto diretto tra il Parlamento ed un largo rappresentativo campione del mondo del lavoro, ha avuto anche il non indifferente merito di avere stimolato una indagine esplicitamente diretta alla considerazione del fenomeno dei rapporti umani in tale estesa misura.

Tale interessamento stimolatore, manifestatosi al riguardo per la prima volta nel nostro Paese anche da parte delle autorità politiche, ha permesso di fornire attraverso le risultanze dell'inchiesta, a tutti gli interessati al problema — imprenditori, lavoratori, associazioni sindacali — un vasto quadro dei più notevoli aspetti dei rapporti umani sul lavoro. Campo, questo, che non era mai stato così intensamente esplorato e nel quale i risultati raggiunti dalla Commissione, che di per sé costituiscono un notevolissimo progresso rispetto alle conoscenze attuali e nel nostro e negli altri Paesi, possono costituire una ottima base di partenza per ulteriori approfondimenti e perfezionamenti da perseguire con adeguati strumenti e metodi scientifici, che non sempre possono essere adottati da una inchiesta che ha carattere e natura politica.

I risultati dell'inchiesta pongono, a nostro avviso, due fondamentali direttive di azione:

- a) *interventi diretti ad eliminare o ridurre le cause di cattivi rapporti umani individuate nel corso della inchiesta;*
- b) *potenziamento della ricerca scientifica inherente ai rapporti umani sul lavoro.*

**53. — I maggiori ostacoli ad un buon clima di rapporti umani.**

L'inchiesta ha posto in rilievo il grado di rispondenza dell'attuale organizzazione economica italiana ad alcune esigenze di fondo dei lavoratori, fornendo un contributo all'accertamento di elementi che condizionano in modo spesso decisivo lo stato e l'evoluzione dei rapporti di lavoro.

In linea di massima, i maggiori ostacoli ad un buon clima di rapporti umani in azienda sono stati individuati in motivi generali di ordine politico, dai quali scaturiscono numerose cause di tensione. Altri ostacoli, di ordine materiale, sono legati ad aspetti della vita economica contemporanea, come l'insicurezza dell'occupazione, l'insicurezza nel lavoro, l'assenza di benessere nel lavoro, taluni aspetti disumanizzanti del lavoro industriale, la ipertrofia di certe imprese.

A questi si possono aggiungere — sul piano extra aziendale — gli effetti delle grandi concentrazioni urbane, che causano squilibri nervosi e motivi di malessere. Altri ostacoli ancora sono legati a cause psicologiche come la sfiducia dell'imprenditore e la diffidenza dei lavoratori, la mutua incomprensione dovuta all'assenza di contatti diretti, l'insufficienza di una politica di informazione, il paternalismo, una errata concessione della dipendenza (rapporto da padrone a servo) anziché ad una mutua cooperazione. Altri ostacoli sono di ordine morale e si ricollegano alle minaccie alla integrità dell'uomo causato dal pericolo tecnocratico, come la disumanizzazione dell'uomo al lavoro, il disconoscimento della dignità individuale e l'atrofia della personalità.

L'indagine ha dimostrato che il rapporto di lavoro non si esaurisce nell'assegnazione di un compito produttivo e nella retribuzione monetaria, ma genera altre aspettative ed altre esigenze, che devono essere individuate e soddisfatte nella misura in cui rispondono ad un interesse etico, sociale e politico.

È stato osservato che, gli imprenditori, pur consapevoli della esistenza di uno stato di tensione nei rapporti di lavoro, e della presenza di tali esigenze, tendono spesso a trasferire sul piano extra-aziendale o para-aziendale la soluzione dei problemi di « soddisfazione sul lavoro », attraverso una cospicua serie di provvidenze sussidiarie e integrative, più oltre, illustrate (I).

Sembra che l'inchiesta abbia, di massima, dimostrato che tali iniziative di tipo assistenziale o dopolavoristico non comportino — spesso — per

(I) v. Parte II: pag. 125 e segg.

il lavoratore un adeguato compenso alla frustrazione provocata dall'ambiente di lavoro, dai rapporti che in esso si esplicano, dalla non rispondenza di tali rapporti alle aspettative dei diretti interessati.

#### 54. — Indicazioni di intervento.

Nell'ambito delle aspettative cui la singola azienda è in grado di provvedere sembra, perciò, che possano essere formulate le seguenti indicazioni operative:

- a) *addestramento dei quadri* effettuato in modo che, alla conoscenza del processo tecnico della produzione, si unisca la comprensione di quei principî di organizzazione alla cui osservanza è legata la creazione di buoni rapporti sul lavoro;
- b) *soddisfacente inserimento del singolo lavoratore nella compagine aziendale* attraverso adeguate procedure di selezione, immissione e piazzamento sul posto di lavoro, di controllo del rendimento e del morale, ricercando costantemente la soluzione di eventuali stati di insoddisfazione, di spostamenti, avanzamenti e promozioni;
- c) *amministrazione della disciplina secondo norme ben definite e che prevedano, in ogni caso, la possibilità di ricorso al livello gerarchico superiore*, anche per quanto concerne l'inoltro di lagnanze e di richieste di intervento;
- d) *possibilità di comunicazioni bilaterali* lungo la linea gerarchica, in modo che i lavoratori siano costantemente informati delle decisioni della direzione aziendale e questa dei problemi esistenti ai vari livelli operativi ed esecutivi;
- e) in particolare, *limitazione delle funzioni dei guardiani*, alla vigilanza sui beni aziendali e non sulle persone e, in ispecie, sulla loro attività sindacale o politica;
- f) in caso di licenziamento o dimissione, oltre alle normali garanzie giuridiche, *una procedura che preveda un raffronto reciproco delle cause e dei motivi*, un interessamento per la ricerca di altra occupazione;
- g) *una strutturazione dell'organizzazione aziendale rispondente a tali requisiti di democraticità*, atta, cioè, a realizzare un inserimento dei lavoratori nell'azienda secondo principî più conformi a quelli che reggono la società democratica.

**55. – Potenziamento della ricerca scientifica e diffusione di adeguati orientamenti.**

Le principali direttive di una azione da svolgere da parte delle pubbliche autorità possono essere:

*a) il potenziamento della ricerca scientifica inerente ai rapporti umani sul lavoro attraverso enti qualificati e personale specializzato;*

La fisionomia dell'ente o gruppo di studiosi incaricati di svolgere questa ricerca psicologico-sociale dovrebbe essere quella di una organizzazione scientifica di diritto pubblico, i cui interventi possano essere accettati da ogni parte in causa per la autorevolezza e la imparzialità che dovranno distinguerla.

Di questo genere di ricerche potrebbero essere incaricati alcuni organismi come il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, il Consiglio nazionale delle ricerche, le Università, ecc.

*b) diffusione di adeguati orientamenti per la soluzione di problemi di rapporti umani.*

Nel determinismo dei rapporti umani non si può ignorare la componente apportata distintamente dai proprietari, dai dirigenti, dai capi intermedi, dai singoli lavoratori nonché dagli organismi rappresentativi di essi.

Le suddette parti in causa – e soprattutto i dirigenti e i capi intermedi, i lavoratori e loro rappresentanti – potranno essere raggiunte con interventi intesi a chiarire cause e rimedi in ordine ai rapporti umani attraverso i mezzi più opportuni: nel periodo della formazione scolastica attraverso programmi meglio intonati di quelli attuali alla considerazione dei rapporti umani, nel periodo della attività professionale attraverso stampa tecnica periodica contenente orientamenti e consigli, attraverso corsi di perfezionamento, convegni, manifestazioni culturali, ecc. È chiaro che tali corsi o periodici dovrebbero essere emanazione di enti non sospettabili di spirito di parte.

Gli scopi di tale molteplice formazione sarebbero sostanzialmente quelli di promuovere il miglioramento dei rapporti umani fino nelle sedi di lavoro più periferiche rimuovendo gli ostacoli in cui si è identificata la causa di attriti o generali o specifici, nonché di controllare obiettivamente le innovazioni introdotte per il loro costante miglioramento.

A tale opera di formazione di una coscienza favorevole all'impianto di migliori rapporti umani sul lavoro dovrebbero contribuire secondo le loro funzioni elementi tecnici già operanti nelle aziende, cui lo Stato dovrebbe assicurare una formazione culturale specifica in questo campo, come medici di fabbrica, assistenti sociali, psicologici ecc.

**56. — Conclusione.**

In sostanza, si tratta di richiamare l'attenzione di tutti gli interessati sull'uomo nella sua complessa ed individuale personalità, per permettergli di trovare nel lavoro — nel cui ambito l'uomo trascorre, di massima, i tre quarti della sua vita attiva — un *mezzo di elevazione e di perfezionamento personale*.

A questo obiettivo non si può pervenire con una politica di provvidenze sociali — a carattere aziendale — che talora finisce col limitare la libertà dell'individuo o con metodi di tipo paternalistico diretti, più che allo sviluppo della personalità del lavoratore, allo sviluppo del dominio dell'imprenditore; né tanto meno attraverso sistemi di discriminazione, cioè di isolamento di una parte dei lavoratori di esclusione di essi dal colloquio con la direzione aziendale.

L'azienda rappresenta una comunità di uomini, oltre che un complesso di strumenti materiali di produzione, e una entità economica. La comunità aziendale è una società inserita in una altra società maggiore che la comprende e che le impone delle regole di convivenza e di integrazione.

Occorre, perciò, che negli ambienti di lavoro i *rapporti umani* corrispondano ai principi etici stabiliti dalla Costituzione, soprattutto nei riguardi della libertà e della cittadinanza aziendale, e che la loro impostazione sia ispirata ad orientamenti che consentano lo sviluppo autonomo della personalità del lavoratore, eliminando limitazioni, ostruzioni, imposizioni: ad orientamenti, cioè, che mirino a ridare al lavoratore la sua dignità e la sua corresponsabilità, facendogli sentire il significato del lavoro, lo scopo del lavoro, la soddisfazione del lavoro, e a far passare il lavoratore dalla posizione psicologica di suddito dell'azienda a quella di cittadino della Repubblica nell'azienda.

\* \* \*



## PARTE SECONDA

### PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE

*I capitoli IX-XIV della parte II sono stati redatti a cura del prof.  
GIOVANNI LASORSA, ordinario di statistica nell'Università di Bari.*



CAPITOLO IX.  
METODOLOGIA DELL'INCHIESTA

Sommario: 57. — *L'indagine sulle « provvidenze sussidiarie e integrative ».*  
58. — *Campo e limitazioni della ricerca.* 59. — *La tematica proposta negli interrogatori intorno alle provvidenze sussidiarie ed integrative.*  
60. — *Opinioni interpretative delle risposte date ai quesiti della tematica.*  
61. — *L'esame dell'esperienza della inchiesta.* 62. — *Varietà delle provvidenze sussidiarie e integrative e semplificazione per lo studio di esse quali si traggono dall'inchiesta.* 63. — *Considerazioni conclusive in ordine alla metodologia adottata.*

**57. — L'indagine sulle « provvidenze sussidiarie e integrative ».**

L'ampiezza con la quale l'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori è stata condotta, e per la materia trattata e per l'estensione nel tempo — che limita la rigorosa omogeneità e la conseguente comparabilità dei dati statistici e delle impressioni raccolte dagli inquirenti — deve essere frequentemente tenuta a mente, anche se non viene esplicitamente menzionata come causa di riserve per l'interpretazione delle conclusioni che discendono da analisi quantitative, o da enunciazioni meramente espositive, o da enunciazioni volutamente critiche per l'abito di parte interessata (lavoratore, dirigente dell'azienda, membro di commissione interna) degli interrogati dalle Delegazioni dei Parlamentari, spesso sindacalisti, delegati all'inchiesta nei diversi territori del nostro demograficamente, economicamente e socialmente multiforme Paese.

Alla Commissione parlamentare di inchiesta, tra gli altri compiti, furono affidati quelli di indagare:

- a) sulle condizioni morali e sui rapporti umani nei luoghi di lavoro;
- b) sulle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende (quali che siano — fu precisato in sede di introduzione ai lavori della Commissione — i settori economici nei quali esse operano; quindi, aziende industriali, aziende agricole ed aziende dei servizi di distribuzione).

Invero, non è sotponibile a rigorosa analisi il grado di « capacità degli imprenditori di rendere sociale il rapporto di lavoro attraverso il senso della comunità aziendale »; e non è, quindi, possibile calcolare un indice sintetico

di tale « senso comunitario », quale si voleva ottenere nella fase di enunciazioni programmatiche dei lavori. Ma è possibile esprimere giudizi indubbi, fondati cioè su dati di fatto di non equivoca interpretazione, sulla attuale condizione sociale dei lavoratori nelle aziende in funzione della tutela della persona umana di chi presta la propria opera nell'azienda e di chi, da vincoli familiari o di stretta convivenza, è a lui legato.

L'opportunità di operare su di un terreno che potesse, il più possibile, condurre a risultati attendibili in una materia di per se stessa assai delicata, ha indirizzato l'inchiesta specificamente verso taluni settori economici meglio individuabili per la loro peculiare struttura operativa, cioè verso le aziende – per necessità pratiche, verso unità locali delle medesime – che operano nei settori estrattivi, siderurgici, metalmeccanici, chimici e tessili.

Solo in un secondo tempo si indirizzò l'inchiesta anche verso settori delle attività edili, delle attività agricole e di quelle distributive di beni e di esercizio del credito. E, indipendentemente dai settori di operazione, le aziende – generalmente concreteate in « unità locali » – sono state distinte secondo l'ampiezza, a tale scopo come elemento classificatore facendosi entrare il numero di addetti (per le industrie chimiche e per le industrie tessili) o, congiuntamente, il numero, degli addetti e la potenza motrice in hp. (industrie estrattive, industrie siderurgiche, industrie meccaniche).

#### 58. – Campo e limitazioni della ricerca.

Le *provvidenze sussidiarie ed integrative* – nel senso in cui l'inchiesta se ne è occupata – costituiscono elementi strutturali delle relazioni umane di gruppo per il complesso delle attività economiche, e di specifici settori industriali.

Sono, codeste provvidenze, indubbi fattori – anche se volontaristici da parte di chi li pone in atto – del comportamento dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera (direttiva, tecnico-intermedia, meramente esecutiva) nella creazione di quell'ambiente di lavoro che – e non si vuole, rilevandolo, minimizzare il carattere di profonda liberalità di uomini aperti alla umana solidarietà – generalmente accrescono, specie nelle imprese industriali più dotate di strumenti meccanici, la produttività del lavoro umano, cioè la migliore aderenza possibile dell'opera degli uomini che operano nell'azienda alle finalità economiche stesse.

I capitoli IX a XIV contengono la relazione statistica sulla materia; in essa, però, non si intende analizzare organicamente i rapporti umani tra chi dà e chi riceve servizi nell'ambito dell'impresa, che talora è compiutamente rivestita di « forma giuridica », talora è interamente o parzialmente

assunta, nell'indagine parlamentare, in forma empirica di « unità locale » o di « stabilimento territorialmente circoscritto » nell'ambito di date unità amministrative (capoluogo di provincia o comune di provincia).

L'esame delle modalità di attuazione di una liberale somministrazione di servizi degli imprenditori ai lavoratori e la reazione di questi nell'accoglierli, sono due aspetti di una specie di sperimentazione sociologica della vita di essenziali fattori umani della produzione economica quale si svolge sul terreno aziendale: l'« azienda » osservata come parte di un tutto, o la « azienda » eguale al tutto, l'« azienda » che fisicamente e nella struttura economico-organizzativa tutta si raccoglie in uno stabilimento, cioè in una « unità locale ».

La vita di fabbrica e dei rapporti tra le persone che ne fanno parte può essere — possedendosi dati di fatto — esaminata più compiutamente nella seconda ipotesi; ma proprio in tal caso, per la limitatezza della estensione dell'azienda in quanto ad entità del lavoro umano investito e per la ristrettezza del fondo dei mezzi che l'imprenditore può mettere liberalmente a disposizione dei propri dipendenti sotto forma di provvidenze sussidiarie ed integrative, generalmente codeste provvidenze non sono vistose. Anzi spesso la Commissione di inchiesta non ha potuto soddisfacentemente studiarle per la esiguità o perché difficilmente traducibili in termini quantitativi di ordine monetario.

Lo studio in oggetto è stato reso difficile anche dalla circostanza che, essendo nelle aziende di piccole dimensioni fortemente sentita la gerarchia del rapporto di lavoro tra i lavoratori dipendenti ed il titolare della azienda, meno oggettive — sia in senso positivo che in senso negativo in quanto alle valutazioni che della « liberalità » del titolare dell'azienda hanno fatto i lavoratori — sembrano le dichiarazioni da questi rese alla Commissione specie se questa ha proceduto agli interrogatori proprio presso lo stabilimento in cui i lavoratori erano occupati.

È, quello ora citato, un argomento rilevante di uno studio per così dire « comunitario », anche se, per necessità, sarà in seguito piuttosto limitato a mere descrizioni ambientali del mondo del lavoro; né sarà, frequentemente, possibile assurgere ad una vera interpretazione dei fatti e ricondurre ad una generalizzazione le conclusioni particolari consentite dal materiale frammentario di una indagine — quale quella effettuata — fondamentalmente economico-politica.

L'inchiesta aspirava ad univoci — e, quindi, non equivoci — approfondimenti di conoscenze intorno alle condizioni di vita dei lavoratori, e, in essa — come generalmente avviene in tutte le inchieste economico-politiche — si sono, nello svolgersi degli interrogatori dei dipendenti, verificate dif-

fidenze e stanchezze negli intervistati sottoposti ad un complesso di quesiti da parte dei Parlamentari, di diversa colorazione politica e pertanto, pure nello sforzo di essere oggettivi nelle interrogazioni, portati a proporre i quesiti in modo diversamente orientato a conseguire risposte diverse da parte degli interrogati: dirigenti aziendali, membri delle commissioni interne, lavoratori dipendenti, impiegati, intermedi, operai.

**59. – La tematica proposta negli interrogatori intorno alle provvidenze sussidiarie ed integrative.**

La tematica non ha avuto – né poteva avere – carattere organico e tassativo a cagione della grande varietà di situazioni in atto nelle «unità campionate» nell'inchiesta intorno alle provvidenze in parola.

È stato, quindi, buon consiglio accettare come inevitabili talune situazioni di partenza (soprattutto diversità di opinioni intorno alla portata delle provvidenze secondo che si tratti di datori di lavoro o di prestatori d'opera) e raccogliere per gli anni 1954-1955 i seguenti elementi:

*a) elementi della tematica previsti intorno alle provvidenze sussidiarie e integrative nei colloqui con la commissione interna e con la direzione aziendale:*

- provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nell'azienda (nidi, asili, scuole, alloggi, casse, spacci, cultura, ricreazione, ecc.);
- se nell'azienda vi sono istituzioni previdenziali, mutualistiche, culturali, ricreative e sportive, aventi per fine la tutela e il miglioramento della salute fisica e la elevazione culturale dei lavoratori, con quali norme o regolamenti o statuti queste si reggono;
- quale è la partecipazione attiva e diretta dei lavoratori nella direzione nella vita interna, nell'elaborazione dei programmi di queste istituzioni;
- quali sono gli effetti, controllabili e documentabili, dell'azione di dette istituzioni in rapporto al fine istituzionale da esse dichiarato;
- numero e qualifica dei beneficiari, forme che meglio riscuotono l'apprezzamento dei lavoratori;
- raccolta dei dati circa la distanza dai centri, ove abitano i lavoratori, all'azienda; mezzi di trasporto pubblici ed aziendali utilizzabili e tempo necessario (per raggiungere l'azienda).

*b) elementi della tematica previsti intorno alle provvidenze sussidiarie e integrative nei colloqui con i lavoratori dell'industria:*

- se esiste nell'azienda un servizio di assistenza sociale; se esso è svolto da assistenti sociali diplomati; se il lavoratore ha avuto occasione di giovarsene sia per ottenere il godimento di prestazioni previdenziali sia per altre sue necessità anche familiari;

TABELLA I.

## PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE

1. – Casse e fondi integrativi di previdenza e di assistenza (mutue aziendali);
2. – Sussidi straordinari per casi particolari di famiglia (nascita, matrimoni, morte, famiglie numerose o disagiate, casi gravi di malattia);
3. – Concessioni di prestiti (senza interessi, o con basso tasso d'interesse);
4. – Speciali provvidenze inerenti alla prestazione di lavoro (mezzi di trasporto, vestiario, indennità di lontana provenienza in misura superiore a quanto prescritto dai contratti);
5. – Abitazioni (pratica di un basso canone d'affitto, o prestiti per l'acquisto di un'abitazione);
6. – Assistenza scolastica (borse di studio, servizio di pullmans per il trasporto a scuola dei figli dei dipendenti, doposcuola, razione scolastica, facilitazioni per dipendenti studenti);
7. – Mensa aziendale (in misura superiore a quanto prescritto dai contratti);
8. – Cooperative e spacci;
9. – Iniziative a carattere artistico, ricreativo, culturale, sportivo, ecc. (C.R.A.L.);
10. – Colonie marine e montane;
11. – Premi in occasione di grandi festività (extra-contrattuali);
12. – Premi di fedeltà (sussidi o vitalizi ai dipendenti pensionati o dimessi per raggiunti limiti di età);
13. – Riconoscimenti e provvidenze per gli anziani del lavoro (case di riposo, premi agli anziani);
14. – Assistenza sociale;
15. – Camere di allattamento, per la parte inerente alla eccedente attrezzatura e di mantenimento su quanto legalmente previsto e dovuto;
16. – Nidi di infanzia, per la parte eccedente quella stabilita;
17. – Polizze assicurazioni private;
18. – Cassa integrativa previdenza;
19. – Orfanotrofio per bambini (compresi tra 3 e 14 anni) figli di lavoratori;
20. – Valutazioni di ordine generale – di carattere qualitativo o esprimibili in termini quantitativi – riguardanti le condizioni di lavoro, di retribuzione e di assistenza dei lavoratori dipendenti.

- se il lavoratore ha avuto modo di constatare, nei suoi confronti, un trattamento normativo ed economico superiore a quanto previsto dai contratti di lavoro;
- se il lavoratore ha partecipato od usufruito per sé e per i suoi familiari di forme di provvidenze messe in atto dalla sua azienda (come, ad esempio asili, scuole, nidi di infanzia, alloggi, colonie, spacci, ecc.) e quale è, tra codeste provvidenze, quella che il lavoratore ritiene maggiormente utile;
- se nell'azienda vi sono istituzioni previdenziali mutualistiche, culturali, ricreative, sportive: quale è, in esse, la partecipazione attiva e diretta del lavoratore. (v. *tabella I*).

**60. — Opinioni interpretative delle risposte date ai quesiti della tematica.**

La delicatezza della materia, cioè delle concrete concessioni di provvidenze ausiliarie ed integrative — come si avrà partitamente occasione di osservare — si manifesta soprattutto quando trattasi non tanto di rendere un servizio utile al lavoratore ed ai suoi familiari in una forma che può essere stata esplicitamente prevista dalla legge o da clausole contrattuali o da un regolamento aziendale, ma in una forma più spesso palesemente migliorativa di quella legalmente o contrattualmente o per regolamento aziendale contemplata.

In tal caso, le provvidenze si manifestano per la diversità con cui sono attuate cioè per la differenza tra il modo migliorativo — che ha carattere volontario ed attesta lo spirito di comprensione delle direzioni aziendali per appropriate condizioni di vita delle maestranze dipendenti — ed il modo base che le direzioni potrebbero strettamente adottare nell'adempiere agli obblighi legalmente imposti alle aziende o da queste formalmente contratti.

In breve, anche quando esistono imposizioni legali intorno alle provvidenze in esame è importante conoscere come esse vengono realizzate: cogliere, cioè, talune sfumature che manifestino peculiarmente la sensibilità del padronato — qualsiasi la figura giuridica e l'ampiezza di azione dell'autorità deliberante — verso i dipendenti dell'azienda qualsiasi la posizione nella gerarchia delle attività prestate e la qualifica professionale.

**61. — L'esame dell'esperienza della inchiesta.**

Come frequentemente avviene in inchieste private o pubbliche, gli schemi della ricerca programmata non trovano piena attuazione nella ricerca concreta.

Non poche delle discrepanze tra gli elementi desiderati e posti a base della inchiesta e quelli che la realtà poteva offrire, più che essere imputabili a fattori volontari posti in atto dagli interrogati (datori di lavoro, lavoratori, membri delle commissioni interne) e inquirenti (membri della commissione), sono imputabili alla necessità (per delimitazioni territoriali e di struttura organizzativa ed amministrativa degli oggetti stessi della rilevazione) di non accettare precise definizioni intorno agli elementi dell'indagine (unità locali, unità operative, unità giudiziarie, unità amministrative) e di avere introdotto alcuni correttivi a modelli di indagini campionarie formulati in sede strettamente tecnica.

Si è, poi, accettato, quale elemento discriminatorio dell'importanza delle unità visitate nel corso dell'inchiesta, il criterio del numero degli addetti; e, anzi, esso ha costituito la base stessa per la scelta di «unità campionata» dicendosi, senz'altro, che l'«unità» era piccola, media o grande secondo che il numero dei dipendenti (voce generica per indicare gli «addetti», qualsiasi la professione gerarchica e professionale in seno all'«unità») era compreso rispettivamente nelle classi 51-100, 101-500, 501 ed oltre.

A queste classi di addetti si sono fatte corrispondere tre classi di potenza motrice crescente: ipotizzandosi, quindi, una correlazione diretta tra forza di lavoro umano e forza necessaria che è da provare e che non poteva essere dato come un dato acquisito da esperienze generalizzate.

Questo presupposto (adottato per le industrie estrattive, metallurgiche e meccaniche) non è stato esteso alle industrie tessili ed alle industrie chimiche: a cagione appunto della palese infondatezza di esso per queste industrie.

È, poi, superfluo dire – tanto la considerazione è intuitiva – che la vita dell'unità tecnica locale (stabilimento) è tanto meglio configurata dalla unità giuridica (ditta) quanto minore è (per numero di addetti, per ammontare del capitale investito, per superficie occupata e per altri fattori) l'ampiezza di detta unità.

Ciò è estremamente rilevante, nel senso che l'unità aziendale può essere più significativamente colta dalla corrispondenza della vita amministrativa a quella tecnico-locale. In altri termini, noi sappiamo che la vita economica della «ditta» è legata all'ammontare della produzione (ammontare dei beni prodotti espresso in segni monetari, del fatturato, ecc. dell'unica «unità locale (stabilimento) X»; perciò, tutti i servizi resi dalla «ditta X» – e, quindi, le retribuzioni da essa pagate ai suoi dipendenti, le provvidenze ausiliarie ed integrative ad essi offerte, ecc. – sono in funzione esclusiva dell'andamento della produzione dello «stabilimento X» ecc.

Ben diverso è il caso dell'esame dell'andamento di quelle retribuzioni, di quelle provvidenze ecc., se trattasi, ad esempio, di considerare le condizioni di vita dei lavoratori di uno dei tanti stabilimenti sparsi in tutta Italia appartenenti al «gruppo Montecatini». Ed è, quindi, diverso il significato che bisogna attribuire ad una percentuale delle provvidenze extra legali sull'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte dalla piccola ditta che gestisce lo stabilimento X (che è l'unico da essa posseduto) ad una analoga percentuale (anche se eguale) della società Montecatini in quanto proprietaria ed amministratrice dello stabilimento X.

Si è accennato specificamente a questa circostanza perché la «liberaltà» è, per la natura stessa delle cose, da attendersi più da chi opera economicamente su vasta scala che da chi è costretto ad operare, pure se opera economicamente, su piccola scala.

E il senso di liberalità è la caratteristica, il fondamento stesso perché il datore di lavoro dia ai propri dipendenti più di quanto ad essi sia contrattualmente (o a ragione delle leggi vigenti) dovuto, è il fondamento, quindi, per procedere ad elargire, in forme estremamente svariate provvidenze che conferiscano ai lavoratori un potere di acquisto supplementare a quello che è giuridicamente garantito ad essi ed ai loro familiari.

#### **62. — Varietà delle provvidenze sussidiarie e integrative e semplificazione per lo studio di esse quali si traggono dalla inchiesta.**

Della grande varietà delle provvidenze sussidiarie ed integrative si ha traccia nella elencazione di esse poste nella citata *tabella 1*, che può praticamente trarsi dai quesiti posti nella tematica dell'inchiesta.

La lettura delle provvidenze accordate di fatto dalle aziende — talvolta indicate con la espressione (che pure è di portata ben diversa, e lo si è detto innanzi) — di «ditte», o di «società» (quando hanno questa forma giuridica) o di «stabilimento», che è dizione più appropriata a rappresentare l'«unità locale», che è l'«unità campionata» — dà una idea soddisfacente della estrema varietà con la quale si presentano (e sono effettive) le provvidenze in parola nelle diverse «unità campionate» distintamente nelle diverse industrie.

E qui conviene dare la chiave per la lettura delle provvidenze adottate nelle «unità campionate» per interpretare la importanza in vista della ampiezza delle suddette unità.

La *tabella 2* (la cui redazione, nonostante la schematica semplicità della presentazione, è riuscita particolarmente laboriosa a cagione della

vastità del materiale dell'inchiesta e delle non lievi lacune di cui esso risente) passa in rassegna le singole unità effettivamente esaminate (195) le poche unità delle industrie edilizie, scarsamente rilevanti, figurando nelle diverse industrie, nella *tabella 3*. Codeste « unità » sono state predisposte, partendosi dalle industrie estrattive e procedendosi poi rispettivamente verso le industrie metallurgiche, le meccaniche, le chimiche e le tessili — secondo l'ammontare crescente del numero dei dipendenti, cioè *a fortiori* dello strato di appartenenza delle unità secondo classi di addetti, quale è stato definito all'inizio dell'inchiesta in collaborazione con l'Istituto centrale di statistica, e grazie anche a notizie statistiche successivamente pervenute alla Commissione di inchiesta da parte degli Ispettorati del lavoro.

Nella *tabella 2* si è notato, nell'ultima colonna, il numero dei dipendenti delle « unità »: numero che esprime l'effettiva forza del lavoro all'atto dell'inchiesta, svolta in tempi diversi per le diverse « unità » a cagione della distanza geografica tra le unità scelte e delle possibilità di accudimento agli interrogatori *in loco* dei membri della Commissione.

Si sono volutamente segnate le date dello svolgimento degli interrogatori *in loco*, perché si possa tenere conto che l'inchiesta può avere colta l'unità in un particolare periodo che può essere di occupazione media annuale, ma anche di minimo o di massimo impiego della forza di lavoro. Precisamente, per consentire un siffatto riferimento, nella *tabella 6*, utilizzando dati estratti dagli atti del censimento industriale al 5 novembre 1951, si sono registrati per le singole industrie e per le singole provincie visitate i minimi ed i massimi del personale operaio e dei manovali occupati ed i mesi nei quali essi si sono verificati.

Delle unità visitate — di cui alla *tabella 2* — si è data, nella *tabella 4*, una sintesi per così dire grafica (una stelletta per ogni « unità », distribuendo le stellette (unità) secondo lo stato degli addetti e le provincie, procedendo nelle singole industrie, dal nord verso il sud; mentre una sintesi numerica si è data nella *tabella 5*, nella quale non si è tenuto conto della distribuzione geografica delle « unità » quale si presentava nel campionamento progettato e quale si è, poi, effettivamente eseguito nell'inchiesta presa in considerazione.

### 63. — Considerazioni conclusive in ordine alla metodologia adottata.

Se si fossero potuti adottare diversi criteri di ricerca, forse essi sarebbero stati non lievemente dissimili da quelli prescelti dalla Commissione parlamentare.

Si sarebbero, infatti, prescelti criteri che — meglio di quanto in base al materiale raccolto e che è qui ordinato per la parte delle provvidenze sussidiarie ed integrative — avrebbero soddisfatto, in vista di talune applicazioni del metodo statistico alle variazioni delle condizioni di vita dei lavoratori italiani. Ma così facendo indubbiamente ci si sarebbe discostati dagli scopi che la Commissione, operando in sede politica, si era proposti.

Si è, pertanto, ordinata la materia senza introdurre accorgimenti ed elaborazioni metodologiche atti ad indirizzare verso conclusioni specifiche.

Le conclusioni dovrebbero poter discendere da una attenta lettura delle provvidenze adottate nelle singole « unità » che hanno formato l'oggetto dell'inchiesta: « dovrebbero » perché neppure codesta lettura soddisfa le esigenze della nostra conoscenza. Non le soddisfa perché sotto la nozione di una data provvidenza sussidiaria ed integrativa, non se ne ravvisa l'entità, cioè l'onere che il datore di lavoro ha sostenuto, né il vantaggio che i destinatari ne hanno tratto.

Bisognerebbe calcolare quell'onere e questo vantaggio in termini quantitativi; il che implica una ricerca delle variazioni della capacità di acquisto dei lavoratori per effetto del godimento di quelle provvidenze, se di provvidenze potesse, poi, nel fatto parlarsi. Chè, ad esempio, questo dubbio può porsi in taluni casi nei quali trattasi di provvidenze non sussidiarie od integrative, ma di provvidenze stesse imposte dalla legge a favore dei lavoratori. In fatto di asili-nido, e soprattutto di camere di allattamento, le lavoratrici-madri non di rado non si servono degli asili e spesso non si servono della camera di allattamento, che esistono nello stabilimento, per godere liberamente delle ore di riposo concesse alle lavoratrici madri che devono allattare.

Vi sono, poi, settori di industria (estrattive, metallurgiche, meccaniche, chimiche) nei quali le prestazioni di lavoro delle donne sono così esigue (v. *tabella 6*) che le provvidenze sussidiarie che le riguardano non possono, pur volendolo i datori di lavoro, trovare attuazione.

In altri settori (come, per esempio, nelle industrie tessili) le provvidenze inerenti specificamente al sesso femminile possono essere rilevantissime. In vista di ciò, si è voluto dare un quadro della distribuzione degli addetti secondo il sesso per le industrie campionate, non potendo ciò essere fatto (per mancanza di appropriati elementi statistici) nelle « unità campionate ».

Leggendo l'elenco delle provvidenze accordate dalle « ditte » ai lavoratori dei singoli « stabilimenti » — posto che sia sempre possibile individuare la struttura economica delle ditte e gli stabilimenti quali pienamente attendibili unità locali — si nota subito che le provvidenze consistono in elementi non omogenei, e quindi non addizionabili: dal tempo di riposo liberalmente concesso (e quindi egualmente retribuito) all'operaio dopo, per esempio, una

o due ore di lavoro, al numero di giorni in cui dura la colonia marina o montana del figlio di un dipendente che in colonia venga mandato per liberalità della ditta; dalla rottura di un utensile (che fosse per consuetudine a carico del dipendente distratto nell'adempimento di un suo lavoro), ma che la «ditta» pone a proprio carico, all'onere che essa sostiene per inviare i propri dipendenti ad una gita turistica e via discorrendo.

Svariatissime forme di provvidenze sussidiarie si hanno specialmente nelle «unità» che fanno parte dei grandi complessi (doni di azioni industriali, di alloggi, di premi e sussidi diversi, medaglie di merito, ecc.) ben poco esattamente catalogabili e monetariamente talora affatto valutabili.

Si tratta di grandezze monetarie di provvidenze volontarie che possono essere cospicue, come appare dall'ultima colonna della *tabella 6* dove, sotto la voce «altri», sono stati raccolti i contributi e le spese per asili, nidi di infanzia, colonie, organizzazioni ricreative, assistenza varia, ecc. (in base ai risultati offerti dal censimento industriale italiano del 1951).

La *tabella 6* è altamente espressiva e consente meditazioni altamente significative intorno all'importanza che nelle «industrie campionate» hanno le provvidenze di cui sopra (sinteticamente raccolte sotto la voce «altri») anche relativamente all'ammontare delle retribuzioni lorde corrisposte dai datori di lavoro per il fattore lavoro.

TABELLA 2.

DISTRIBUZIONE DELLE AZIENDE (O UNITÀ LOCALI) VISITATE SECONDO LA REGIONE, LA PROVINCIA, LE CLASSI DI INDUSTRIA E LO STRATO PER NUMERO DI ADDETTI (PER LE INDUSTRIE ESTRATTIVE, METALLURGICHE E MECCANICHE ANCHE PER LO STRATO IN POTENZA HP) E IL NUMERO DEI DIPENDENTI A FINE 1956 (SECONDO L'ISPETTORATO DEL LAVORO) E ALLA DATA DELL'INCHIESTA

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<b>INDUSTRIE ESTRATTIVE (35)</b>			
<i>Valle d'Aosta</i> - Aosta . . . .	101-500	oltre 500	537 (31-12-1955)
	101-500	oltre 500	245 (31-12-1955)
	oltre 500	oltre 500	749 (31-12-1955)
<i>Emilia-Romagna</i> - Piacenza . . . .	101-500	oltre 500	130 (30- 8-1957)
	oltre 500	oltre 500	1.160 (30- 8-1957)
<i>Toscana</i> - Grosseto . . . .	51-100	—	96 (27- 7-1957)
	101-500	—	154 (agost. 1957)
	oltre 500	—	822 (30- 6-1957)
	oltre 500	oltre 500	1.928 (30- 6-1957)
» - Livorno . . . .	51-100	101-500	61 (14- 8-1957)
	101-500	oltre 500	210 (14- 8-1957)
	oltre 500	oltre 500	719 (14- 8-1957)
» - Massa-Carrara	51-100	51-100	98 (22-11-1956)
	51-100	51-100	91 (27-11-1956)
	101-500	51-100	110 (28-11-1956)
	101-500	101-500	214 (22-11-1956)
	101-500	oltre 500	176 (23-11-1956)
» - Siena . . . .	101-500	oltre 500	220 (ottob. 1956)
	oltre 500	oltre 500	1.441 (ottob. 1956)
	oltre 500	oltre 500	504 (ottob. 1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Sicilia</i> - Agrigento . . . . .	51-100	—	86 (10-12-1956)
	101-500	—	200 (11-12-1956)
	101-500	—	239 (12-12-1956)
	oltre 500	—	780 (10-12-1956)
» , - Caltanissetta . . . . .	51-100	—	111 (15-11-1956)
	101-500	oltre 500	184 (15-11-1956)
	oltre 500	oltre 500	533 (18-12-1956)
	oltre 500	oltre 500	980 (17-12-1956)
<i>Sardegna</i> - Cagliari . . . . .	51-100	101-500	53 (5- 4-1956)
	51-100	101-500	65 (9- 4-1956)
	101-500	oltre 500	223 (9- 4-1956)
	101-500	oltre 500	308 (aprile 1956)
	oltre 500	oltre 500	5.887 (aprile 1956)
	oltre 500	oltre 500	2.170 (31- 3-1956)
INDUSTRIE METALLURGICHE (16)			
<i>Lombardia</i> - Bergamo . . . . .	51-100	101-500	90 (fine 1956)
	101-500	oltre 500	412 (fine 1956)
	oltre 500	oltre 500	6.994 (fine 1956)
<i>Veneto</i> - Venezia . . . . .	51-100	101-500	52 (1- 9-1956)
	oltre 500	oltre 500	688 (7- 9-1956)
	oltre 500	oltre 500	995 (31-12-1955)
	oltre 500	oltre 500	1.845 (30- 8-1956)
<i>Liguria</i> - Genova . . . . .	51-100	101-500	57 (8-11-1956)
	101-500	oltre 500	178 (16-11-1956)
	oltre 500	oltre 500	5.123 (28-11-1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Umbria</i> - Terni . . . . .	oltre 500	oltre 500	4.500 (15-11-1956)
<i>Campania</i> - Napoli . . . . .	51-100	101-500	58 (24- 3-1956)
	101-500	oltre 500	255 (11- 2-1956)
	oltre 500	oltre 500	4.023 (27- 2-1956)
<i>Calabria</i> - Catanzaro . . . . .	oltre 500	oltre 500	538 (15- 9-1956)
INDUSTRIE MECCANICHE (62)			
<i>Piemonte</i> - Torino . . . . .	51-100	101-500	49 ( 6- 4-1956)
	51-100	51-100	67 ( 9- 4-1956)
	51-100	101-500	97 ( 9- 3-1956)
	51-100	oltre 500	77 ( 7- 4-1956)
	51-100	101-500	229 ( 5- 4-1956)
	101-500	101-500	315 (26- 3-1956)
	101-500	101-500	405 (22- 3-1956)
	101-500	oltre 500	478 (23- 5-1956)
	oltre 500	101-500	1.255 (27- 3-1956)
	oltre 500	oltre 500	59.271 (11- 2-1956)
<i>Lombardia</i> - Milano . . . . .	51-100	51-100	69 (10- 3-1956)
	51-100	51-100	69 (23- 3-1956)
	101-500	51-100	115 (24- 2-1956)
	51-100	101-500	79 (26- 3-1956)
	51-100	101-500	75 (27- 3-1956)
	51-100	101-500	81 ( 7- 4-1956)
	51-100	101-500	95 (19- 4-1956)
	101-500	101-500	115 (26- 3-1956)
	101-500	oltre 500	114 (25- 2-1956)

*Segue: TABELLA 2.*

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Lombardia</i> — Milano (segue) . . .	101-500	51-100	124 (26- 3-1956)
	101-500	101-500	117 ( 9- 4-1956)
	101-500	101-500	148 (20- 3-1956)
	101-500	101-500	151 (27- 3-1956)
	101-500	101-500	197 (14- 4-1956)
	101-500	101-500	294 (13- 3-1956)
	101-500	101-500	629 (22- 3-1956)
	101-500	oltre 500	398 ( 6- 3-1956)
	oltre 500	101-500	646 (23- 3-1956)
	oltre 500	oltre 500	5.087 (31-12-1955)
<i>Liguria</i> — Genova . . . . .	oltre 500	oltre 500	6.004 ( 9- 2-1956)
	51-100	101-500	92 (13-11-1956)
	51-100	51-100	96 (15-11-1956)
	101-500	51-100	113 (22-11-1956)
	101-500	oltre 500	236 ( 7-11-1956)
	101-500	oltre 500	314 ( 9-11-1956)
	oltre 500	101-500	569 (27-11-1956)
	oltre 500	oltre 500	1.760 (20-11-1956)
<i>Toscana</i> — Firenze . . . . .	oltre 500	oltre 500	5.023 (30- 9-1956)
	51-100	51-100	90 (25- 1-1956)
	51-100	101-500	96 ( 8- 2-1956)
	51-100	101-500	112 (26- 1-1956)
	101-500	101-500	167 ( 8- 2-1956)
	101-500	oltre 500	272 (24- 1-1957)
	oltre 500	oltre 500	2.671 (31- 1-1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Lazio</i> - Roma . . . . .	51-100	51-100	51 (7- 3-1957)
	51-100	101-500	190 (20- 3-1957)
	101-500	51-100	233 (21- 3-1957)
	101-500	101-500	211 (9- 3-1957)
	101-500	oltre 500	516 (12- 3-1957)
	oltre 500	oltre 500	899 (7- 3-1957)
<i>Campania</i> - Napoli . . . . .	51-100	51-100	87 (1- 3-1956)
	51-100	oltre 500	108 (9- 2-1956)
	101-500	101-500	531 (7- 2-1956)
	101-500	oltre 500	146 (23- 3-1956)
	oltre 500	oltre 500	1.892 (31-12-1955)
<i>Puglia</i> - Taranto . . . . .	51-100	101-500	46 (22-11-1956)
	oltre 500	oltre 500	2.193 (22-11-1956)
<i>Sicilia</i> - Palermo . . . . .	51-100	51-100	69 (23- 1-1956)
	51-100	oltre 500	102 (24- 1-1956)
	51-100	101-500	175 (25- 1-1956)
	101-500	101-500	120 (21- 1-1956)
	oltre 500	oltre 500	4.440 (7- 2-1956)
INDUSTRIE CHIMICHE (28)			
<i>Piemonte</i> - Torino . . . . .	51-100	—	90 (14- 4-1956)
	101-500	—	306 (7- 5-1956)
	oltre 500	—	4.078 (4- 5-1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Lombardia</i> — Milano . . . . .	51-100	—	166 (24- 3-1956)
	101-500	—	524 (22- 3-1956)
	101-500	—	531 (17- 4-1956)
	oltre 500	—	5.215 (31-12-1955)
	oltre 500	—	14.163 (fine 1956)
<i>Veneto</i> — Venezia . . . . .	51-100	—	130 (10- 9-1956)
	101-500	—	317 (5- 9-1956)
	oltre 500	—	1.643 (1- 7-1956)
<i>Liguria</i> — Savona. . . . .	51-100	—	54 (13-12-1956)
	101-500	—	341 (15-10-1956)
	oltre 500	—	2.748 (12-12-1956)
<i>Toscana</i> — Livorno . . . . .	51-100	—	54 (14- 8-1957)
	101-500	—	323 (14- 8-1957)
	oltre 500	—	2.984 (14- 8-1957)
» — Pisa . . . . .	51-100	—	92 (26- 6-1956)
	101-500	—	200 (20- 6-1956)
	oltre 500	—	1.786 (30- 6-1956)
<i>Lazio</i> — Roma . . . . .	51-100	—	56 (26- 2-1956)
	101-500	—	521 (26- 2-1956)
	oltre 500	—	5.244 (9- 2-1957)
<i>Campania</i> — Napoli . . . . .	51-100	—	80 (29- 2-1956)
	101-500	—	482 (2- 3-1956)
	oltre 500	—	1.263 (1- 3-1956)
<i>Calabria</i> — Catanzaro . . . . .	oltre 500	—	1.013 (14- 9-1956)
<i>Sicilia</i> — Palermo . . . . .	101-500	—	451 (26- 1-1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<b>INDUSTRIE TESSILI (54)</b>			
<i>Piemonte</i> - Torino . . . . .	51-100	—	68 (12- 5-1956)
	51-100	—	174 (12- 6-1956)
	101-500	—	216 (12- 6-1956)
	101-500	—	485 (11- 6-1956)
	oltre 500	—	1.064 (14- 6-1956)
<i>»</i> - Vercelli . . . . .	51-100	—	59 (agos. 1957)
	51-100	—	100 (agos. 1957)
	101-500	—	144 (agos. 1957)
	101-500	—	255 (agos. 1957)
	101-500	—	259 (agos. 1957)
	101-500	—	499 (agos. 1957)
	oltre 500	—	3.205 (agos. 1957)
<i>Lombardia</i> - Bergamo . . . . .	51-100	—	91 (17- 7-1956)
	101-500	—	356 (23- 7-1956)
	101-500	—	441 (24- 7-1956)
	oltre 500	—	2.613 (20- 7-1956)
<i>»</i> - Milano . . . . .	51-100	—	60 (22- 3-1956)
	51-100	—	77 (22- 3-1956)
	51-100	—	85 (22- 3-1956)
	51-100	—	101 (22- 3-1956)
	101-500	—	141 (27- 3-1956)
	101-500	—	153 (22- 3-1956)
	101-500	—	180 (20- 4-1956)
	101-500	—	213 (19- 4-1956)
	101-500	—	400 (20- 4-1956)
	101-500	—	436 (21- 3-1956)
	101-500	—	525 (18- 4-1956)
	oltre 500	—	798 (17- 4-1956)
	oltre 500	—	3.101 ( 7- 3-1956)

Segue: TABELLA 2.

REGIONI E PROVINCIE	STRATO		DIPENDENTI ALLA DATA DELL'INCHIESTA
	Dipendenti	Potenza HP	
<i>Lombardia</i> - Varese . . . . .	51-100	—	69 (14-12-1956)
	51-100	—	73 (11-12-1956)
	51-100	—	91 (11-12-1956)
	51-100	—	97 (11-12-1956)
	101-500	—	142 (13-12-1956)
	101-500	—	195 (14-12-1956)
	101-500	—	285 (12-12-1956)
	101-500	—	354 (13-12-1956)
	101-500	—	429 (14-12-1956)
<i>Veneto</i> - Vicenza . . . . .	oltre 500	—	2.093 (5-12-1956)
	51-100	—	81 (6-3-1956)
	101-500	—	181 (14-3-1956)
<i>Toscana</i> - Firenze . . . . .	oltre 500	—	4.885 (9-3-1956)
	51-100	—	62 (21-2-1956)
	51-100	—	96 (23-2-1956)
	101-500	—	131 (7-3-1956)
	101-500	—	571 (7-3-1956)
<i>Campania</i> - Napoli . . . . .	oltre 500	—	1.067 (21-3-1956)
	51-100	—	56 (18-6-1956)
	101-500	—	291 (18-6-1956)
» - Salerno . . . . .	oltre 500	—	2.402 (magg. 1956)
	51-100	—	75 (28-6-1956)
	101-500	—	130 (27-6-1956)
<i>Sicilia</i> - Palermo . . . . .	oltre 500	—	— (febbr. 1956)
	101-500	—	443 (13-2-1956)

TABELLA 3.

AZIENDE OPERANTI NELL'INDUSTRIA EDILIZIA  
SOTTOPOSTE ALLA INCHIESTA DELLA COMMISSIONE

REGIONI E PROVINCIE		STRATO	
		Dipendenti	Potenza HP
<i>Lombardia</i>	- Sondrio . . . . .	oltre 500	160
		oltre 500	280
<i>Lazio</i>	- Roma . . . . .	fino a 50	—
		fino a 50	—
		fino a 50	—
		51-100	—
		oltre 100	—
<i>Abruzzi e Molise</i>	- Chieti . . . . .	101-500	370
		101-500	447
<i>Calabria</i>	- Reggio Calabria. . . . .	101-500	150
		101-500	350
<i>Sicilia</i>	- Catania . . . . .	51-100	100

TABELLA 4.

DISTRIBUZIONE TERRITORIALE DELLE AZIENDE (O UNITÀ LOCALI)  
SECONDO LA CLASSE DI INDUSTRIA E LE DIMENSIONI (PER NUMERO  
DI DIPENDENTI: DIRIGENTI, IMPIEGATI, INTERMEDI, OPERAI)

CLASSI DI INDUSTRIA	REGIONI E PROVINCIE	AZIENDE PER CLASSI DEL NUMERO DEI DIPENDENTI OCCUPATI			NUMERO DELLE AZIENDE QUALSIASI LA CLASSE DEL NUMERO DEI DIPENDENTI (51 ED OLTRE)
		51 - 100	101 - 500	oltre 500	
Estrattive . .	<i>Valled'Aosta</i> - Aosta . .	—	2	1	3
	<i>Emilia</i> - Piacenza . .	—	1	1	2
	<i>Toscana</i> - Grosseto . .	1	1	2	4
	» Livorno . .	1	1	1	3
	» Massa Carr. . .	2	3	—	5
	» Siena . . .	—	1	2	3
	<i>Sicilia</i> - Agrigento . .	1	2	2	5
	» Caltanissetta . .	1	1	2	4
Metallurgiche.	<i>Sardegna</i> - Cagliari . .	2	2	2	6
	<i>Lombardia</i> - Bergamo . .	1	—	2	3
	<i>Veneto</i> - Venezia . .	1	—	3	4
	<i>Liguria</i> - Genova . .	1	1	2	4
	<i>Umbria</i> - Terni . .	—	—	1	1
Meccaniche .	<i>Campania</i> - Napoli . .	1	1	1	3
	<i>Piemonte</i> - Torino . .	4	4	2	10
	<i>Lombardia</i> - Milano . .	6	11	3	20
	<i>Liguria</i> - Genova . .	2	3	3	8
	<i>Toscana</i> - Firenze . .	2	3	1	6
	<i>Lazio</i> - Roma . . .	2	2	2	6
	<i>Campania</i> - Napoli . .	1	2	2	5

Segue: TABELLA 4.

CLASSI DI INDUSTRIA	REGIONI E PROVINCIE	AZIENDE PER CLASSI DEL NUMERO DEI DIPENDENTI OCCUPATI			NUMERO DELL' AZIENDE QUALSIASI LA CLASSE DEL NUMERO DEI DIPENDENTI (51 ED OLTRE)
		51 - 100	101 - 500	oltre 500	
<i>Segue:</i>					
Meccaniche . .	<i>Puglia</i> - Taranto . .	1	—	1	2
	<i>Sicilia</i> - Palermo . .	2	2	1	5
Chimiche . .	<i>Piemonte</i> - Torino . .	1	1	1	3
	<i>Lombardia</i> - Milano . .	—	1	4	5
	<i>Veneto</i> - Venezia . .	1	1	1	3
	<i>Liguria</i> - Savona . .	1	1	1	3
	<i>Toscana</i> - Livorno . .	1	1	1	3
	" Pisa . . .	1	1	1	3
	<i>Lazio</i> - Roma . .	1	—	2	3
	<i>Campania</i> - Napoli . .	—	2	1	3
	<i>Calabria</i> - Catanzaro . .	—	—	1	1
	<i>Sicilia</i> - Palermo . .	—	1	—	1
Tessili . .	<i>Piemonte</i> - Torino . .	2	2	1	5
	" Vercelli . .	2	4	1	7
	<i>Lombardia</i> - Bergamo . .	1	2	1	4
	" Milano . .	3	8	2	13
	" Varese . .	4	5	1	10
	<i>Veneto</i> - Vicenza . .	1	1	1	3
	<i>Toscana</i> - Firenze . .	2	1	2	5
	<i>Campania</i> - Napoli . .	—	2	1	3
	" Salerno . .	1	1	1	3
	<i>Sicilia</i> - Palermo . .	1	—	—	1

TABELLA 5.

DISTRIBUZIONE DELLE UNITÀ CAMPIONARIE PROGETTATE (A) DELLE UNITÀ EFFETTIVAMENTE SOTTOPOSTE AD INCHIESTA (B) SECONDO LA DIMENSIONE PER NUMERO DI ADDETTI (STRATI) E LE CLASSI DI INDUSTRIA

NUMERO DI ADDETTI	CLASSI DI INDUSTRIE					
	Estrattive	Metallur- giche	Meccaniche	Chimiche	Tessili	IN COMPLESSO
<i>A) Unità campionarie progettate</i>						
51-100 . . .	15	5	25	10	19	<b>74</b>
101-500 . . .	16	5	25	10	25	<b>81</b>
501 ed oltre . .	8	6	12	9	10	<b>45</b>
IN COMPLESSO. .	<b>39</b>	<b>16</b>	<b>62</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>200</b>
<i>B) Unità effettivamente esaminate</i>						
51-100 . . .	8	4	25	8	20	<b>65</b>
101-500 . . .	14	3	24	10	24	<b>75</b>
501 ed oltre . .	13	9	13	10	10	<b>55</b>
IN COMPLESSO. .	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>195</b>

TABELLA 6.

ELEMENTI PER L'INTERPRETAZIONE DELLE PROVVIDENZE AUSILIARIE ED  
DELLE INDUSTRIE ESTRATTIVE, METALLURGICHE, MECCANICHE, CHIMICHE E  
B) PERSONALE OPERAIO E MANOVALI NEL MESE DI «MINIMO» E DI «MASSIMO»  
CONTRIBUTI E SPESE PER

PROVINCIE CENSITE	A) TOTALE ADDETTI IN MIGLIAIA	
	M F	M
INDUSTRI		
Aosta . . . . .	2,01	1,95
Piacenza . . . . .	1,45	1,39
Grosseto . . . . .	8,41	8,22
Livorno . . . . .	2,06	1,99
Massa Carrara . . . . .	3,04	3,01
Siena . . . . .	2,72	2,67
Agrigento . . . . .	4,11	4,10
Caltanissetta . . . . .	3,56	3,56
Cagliari . . . . .	23,13	22,63
ITALIA (intero Paese) . . .	118,66	115,12
INDUSTRI		
Bergamo . . . . .	10,54	10,21
Venezia . . . . .	6,10	5,98
Genova . . . . .	12,92	12,39
Terni . . . . .	7,91	7,54
Napoli . . . . .	7,17	6,98
ITALIA (intero Paese) . . .	145,07	135,02

NTEGRATIVE PIU COMUNEMENTE ADOTTATE NELLE «PROVINCIE CAMPIONATE»  
 ESSILI RILEVATI IL 5 NOVEMBRE 1951: A) ADDETTI SECONDO IL SESSO (IN MIGLIAIA);  
 MPIEGO (IN MIGLIAIA); C) RETRIBUZIONI TOTALI LORDE (PER STIPENDI E SALARI);  
 'ROVIDENZE E «ALTRI»

B) NUMERO OPERAI E MANOVALI (IN MIGLIAIA) NEI MESI NEL 1950		C) SPESE PER IL PERSONALE NEL 1950		
Minimo	Massimo	Retribuzioni totali lorde (milioni di lire)	Contributi e spese a carico dei datori di lavoro per previdenza sociale e gestioni collegate (milioni di lire)	«altri» (milioni di lire)
1,77 (gennaio)	2,00 (agosto)	1.017,88	262,49	72,60
0,63 (gennaio)	0,99 (settembre)	473,31	120,07	4,17
7,45 (novembre)	7,60 (gennaio)	3.776,15	927,17	305,60
1,66 (febbraio)	1,82 (agosto)	673,25	183,91	66,68
1,89 (gennaio)	2,29 (novembre)	746,48	218,71	20,73
1,98 (gennaio)	2,24 (novembre)	893,93	262,52	127,44
3,30 (gennaio)	3,45 (settembre)	1.024,31	273,49	8,90
2,90 (gennaio)	3,09 (luglio)	1.016,57	277,63	0,08
19,90 (dicembre)	21,17 (gennaio)	8.467,55	2.700,73	249,74
81,35 (gennaio)	94,79 (agosto)	34.235,27	9.734,62	1.312,60
<b>STRATTIVE.</b>				
9,20 (maggio)	9,36 (dicembre)	4.388,78	1.106,43	133,89
4,48 (febbraio)	4,89 (dicembre)	2.393,26	594,58	123,67
10,90 (settembre)	12,26 (gennaio)	8.282,84	1.760,35	420,01
7,03 (dicembre)	7,47 (gennaio)	3.585,06	896,12	248,56
6,36 (luglio)	6,53 (gennaio)	3.188,32	717,16	244,56
124,46 (ottobre)	125,73 (aprile)	67.427,63	15.806,65	3.681,75
<b>ETALLURGICHE.</b>				

Segue: TABELLA 6.

PROVINCIE CENSITE	A) TOTALE ADDETTI IN MIGLIAIA	
	M F	M
INDUSTRIE		
Torino . . . . .	144,63	122,66
Milano . . . . .	204,58	166,61
Genova . . . . .	46,85	42,42
Firenze . . . . .	18,77	16,91
Roma . . . . .	20,18	18,46
Napoli . . . . .	23,89	22,48
Taranto . . . . .	3,75	3,72
Palermo . . . . .	8,35	8,16
ITALIA (intero Paese) . . .	896,89	787,72
INDUSTRIE CHIMICHE		
Torino . . . . .	14,16	9,10
Milano . . . . .	54,99	34,61
Venezia . . . . .	8,08	7,22
Savona . . . . .	7,34	6,33
Livorno . . . . .	4,84	4,45
Pisa. . . . .	2,28	1,72
Roma . . . . .	10,99	7,47
Napoli . . . . .	5,37	3,79
Catanzaro . . . . .	1,16	1,13
Palermo . . . . .	1,39	1,14
ITALIA (intero Paese) . . .	199,81	144,02

B) NUMERO OPERAI E MANOVALI (IN MIGLIAIA) NEI MESI NEL 1950		C) SPESE PER IL PERSONALE NEL 1950		
Minimo	Massimo	Retribuzioni totali lorde (milioni di lire)	Contributi e spese a carico dei datori di lavoro	
			per previdenza sociale e gestioni collegate (milioni di lire)	«altri» (milioni di lire)
<b>MECCANICHE.</b>				
108,34 (gennaio)	113,35 (dicembre)	68.881,98	13.953,93	3.094,57
137,88 (gennaio)	143,40 (ottobre)	73.079,49	15.690,34	1.829,81
33,87 (novembre)	39,61 (aprile)	20.517,36	4.299,14	687,24
11,08 (gennaio)	11,64 (novembre)	5.273,45	1.257,78	174,26
9,46 (gennaio)	10,06 (dicembre)	4.454,51	1.109,13	155,85
15,10 (febbraio)	16,19 (novembre)	6.613,08	1.684,62	239,97
2,41 (dicembre)	2,67 (febbraio)	1.006,49	243,58	7,91
3,79 (gennaio)	4,64 (dicembre)	1.589,43	398,32	28,49
570,79 (gennaio)	593,23 (dicembre)	271.506,03	63.842,85	8.703,16
<b>ED AFFINI.</b>				
9,59 (febbraio)	11,18 (marzo)	5.389,29	1.234,66	74,21
37,51 (agosto)	51,67 (ottobre)	25.493,46	5.088,86	925,41
6,79 (gennaio)	8,46 (ottobre)	3.798,54	896,71	241,38
8,58 (agosto)	10,41 (ottobre)	3.494,63	783,44	139,51
5,09 (aprile)	5,93 (marzo)	2.420,09	546,48	456,67
3,05 (agosto)	3,60 (gennaio)	898,51	234,02	62,77
8,54 (gennaio)	9,58 (ottobre)	4.333,10	967,26	283,04
3,09 (agosto)	3,59 (marzo)	1.778,16	455,85	38,99
1,92 (ottobre)	2,26 (luglio)	502,22	120,69	8,14
1,18 (novembre)	2,12 (marzo)	380,41	102,92	1,04
162,01 (agosto)	198,61 (ottobre)	80.851,24	18.589,87	3.523,64

*Segue:* TABELLA 6.

PROVINCIE CENSITE	A) TOTALE ADDETTI IN MIGLIAIA	
	M F	M
Torino . . . . .	51,25	13,85
Vercelli . . . . .	60,21	24,37
Bergamo . . . . .	45,81	10,90
Milano . . . . .	104,98	27,96
Varese . . . . .	69,59	21,54
Vicenza . . . . .	30,93	11,04
Firenze . . . . .	24,95	15,89
Napoli . . . . .	7,63	2,34
Salerno . . . . .	7,35	2,02
Palermo . . . . .	0,64	0,18
ITALIA (intero Paese) . . .	650,87	183,84

B) NUMERO OPERAI E MANOVALI (IN MIGLIAIA) NEI MESI NEL 1950		C) SPESE PER IL PERSONALE NEL 1950		
Minimo	Massimo	Retribuzioni totali lorde (milioni di lire)	Contributi e spese a carico dei datori di lavoro per previdenza sociale e gestioni collegate (milioni di lire)	«altri» (milioni di lire)
45,47 (agosto)	46,62 (novembre)	14.583,10	4.189,85	135,75
53,89 (maggio)	54,99 (novembre)	19.822,13	5.081,74	242,90
41,79 (luglio)	43,49 (novembre)	11.036,61	3.704,68	240,81
92,41 (luglio)	94,04 (dicembre)	30.040,26	8.450,40	570,98
61,58 (agosto)	63,37 (dicembre)	19.230,45	5.699,01	247,62
25,73 (luglio)	28,56 (ottobre)	8.494,40	2.501,82	81,87
19,18 (luglio)	20,24 (dicembre)	7.394,36	1.833,59	80,10
5,62 (gennaio)	6,22 (dicembre)	1.438,48	366,55	71,66
6,43 (luglio)	6,78 (febbraio)	1.697,75	427,27	101,47
0,34 (gennaio)	0,37 (novembre)	50,33	18,58	0,50
544,08 (luglio)	568,98 (novembre)	165.213,50	47.967,62	2.493,23

## CAPITOLO X.

PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE  
NELLE UNITÀ VISITATE NELLE INDUSTRIE ESTRATTIVE (I)

Sommario: 64. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia settentrionale.* 65. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia centrale.* 66. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia meridionale ed insulare.*

**64. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia settentrionale.****a) Industrie estrattive con oltre 500 dipendenti.**

In una grande società settentrionale tre miniere — visitate ai fini dell'inchiesta — al 31 dicembre 1955 avevano globalmente 1.207 dipendenti (dirigenti, impiegati ed intermedi, operai); e le donne vi figuravano all'incirca per il 2 % appena, onde provvidenze specificamente loro riguardanti non vi hanno applicazioni degne di rilievo.

Il materiale raccolto nell'inchiesta, in esse effettuata il 31 dicembre 1955, consente scarse sintesi numeriche. In termini generali, può dirsi che vi sono praticati prestiti ai dipendenti come è attestato dall'esistenza di debiti, per prestiti ricevuti dall'azienda, dei dipendenti.

I servizi igienico-sanitari, piuttosto difettosi in due delle miniere considerate, sono sensibilmente migliori nella terza, rispetto a quelli imposti per obblighi di legge e per i quali dovrebbe esercitarsi il controllo dell'Ispettorato del lavoro.

I mezzi di trasporto utilizzabili sono per gran parte pubblici o sono propri dei dipendenti (biciclette, moto). La società procura riduzioni sui mezzi di trasporto pubblici. Si hanno anche mezzi di trasporto aziendali gratuiti (ferrovia).

(I) I capitoli dal X a XIV riportano le risultanze dell'inchiesta per quanto concerne le 35 unità visitate nel settore delle industrie estrattive. Per ovvie ragioni, sono stati eliminati i riferimenti atti ad identificare nominativamente le singole aziende, le quali vengono raggruppate esclusivamente in base al criterio della zona geografica di appartenenza.

Si riporta un quadro delle abitazioni concesse dalla azienda con i corrispondenti numero di vani e canone mensile per vano:

	Abitazioni	Vani utili	Canone mensile per vano in lire
1 <sup>a</sup> miniera. . . . .	77	266	226
2 <sup>a</sup> miniera. . . . .	21	71	456
3 <sup>a</sup> miniera. . . . .	16	66	416

Nel territorio minerario della società sono gratuitamente disponibili, per dipendenti scapoli, 500 posti-letto.

Si può sinteticamente elencare come segue il complesso delle vigenti provvidenze di ordine sussidiario-integrativo: fondo per gli anziani, trattamento per gli anziani, mutue interne, mutue per i dirigenti, assicurazione per rischi extraprofessionali (estesa a tutti i dipendenti), trattamento di premorienza, sussidi straordinari, iniziative a carattere artistico, ricreativo, culturale e sportivo (C.R.A.L.), scuola-convitto marino, colonia marina, colonia montana, premi di anzianità, servizio prestiti.

In una seconda *azienda* visitata, i servizi di corriera sono a carico dei dipendenti (tenendo conto che solo i due quinti di essi abitano fuori del comune, i rimanenti tre quinti abitando in esso).

Sovvenzioni e prestiti sono concessi dall'azienda su richiesta dei dipendenti (dei quali gli operai sono 1.007, gli intermedi 18 e gli impiegati 135), nei casi di comprovata ed eccezionale necessità.

Esistono 138 appartamenti per alloggi dei dipendenti: risultati dalla attuazione del piano I.N.A.-Casa o siti in case popolari o costruiti direttamente dall'azienda e dati in assegnazione. Per gli impiegati funziona una cassa integrativa dell'I.N.P.S. Vi sono colonie marine e colonie montane per i figli dei dipendenti. Ai dipendenti l'azienda concede un ribasso sul prezzo della benzina prelevata da determinati distributori.

#### b) *Industrie estrattive da 101 a 500 dipendenti.*

Nell'*azienda* visitata vengono concessi prestiti dall'azienda stessa a quei dipendenti che li chiedano per motivi gravi.

Esistono un posto di pronto soccorso ed una autolettiga.

La mensa aziendale è gestita dalla commissione interna e usufruisce di un concorso mensile alle spese da parte della azienda, che concede un suo locale.

Ai dipendenti l'azienda assegna a prezzo ridotto un certo quantitativo di carburante.

**65. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia centrale.****a) Industrie estrattive con oltre 500 dipendenti.**

In una prima *azienda* visitata, sia per gli operai (754) che per il dirigente e gli impiegati (65) funziona, per il trasporto alla miniera, un servizio di autocorriere dell'azienda. Vengono concessi prestiti ai dipendenti (sino a 70.000 lire esenti da interesse) in proporzione alle retribuzioni ad essi corrisposte.

Esiste l'assistenza sanitaria (medico di fabbrica, ambulatorio con sale di degenza, cui accudiscono due infermieri, autoambulanza, servizi I.N.A.M. e I.N.A.I.L.). Vi sono, inoltre: servizio di assistenza sociale, asilo infantile, alloggi per i dipendenti, corsi teorici e pratici per gli apprendisti, per gli operai e per gli impiegati, C.R.A.L. aziendale con biblioteca, cinema, ecc., casa di soggiorno per i dipendenti, colonie estive, mensa aziendale, premi di fedeltà e di anzianità e sussidi, gite di istruzione.

Le spese per il complesso di queste provvidenze vengono calcolate a qualche centinaio di milioni di lire.

In una seconda *azienda* considerata, a quelli dei 1.928 dipendenti (dei quali 1.809 operai) che lo richiedano, l'azienda stessa concede prestiti per non oltre il 5 % delle retribuzioni e con un massimale per prestito di lire 70.000 esente da interessi.

I mezzi di trasporto per i dipendenti sono forniti dalla società, la quale affitta inoltre un certo numero di alloggi ai dipendenti. Inoltre alcuni dipendenti hanno abitazioni dal fondo I.N.A.-Casa.

Vi è un dono di 8 azioni della società e lo sconto del 20 % sul prezzo delle azioni acquistate dai dipendenti. Altre provvidenze (corsi teorici e pratici di qualificazione professionale, assistenza sociale, premi, gite di istruzione, colonie, ecc.) sono state già menzionate a proposito della miniera di cui al precedente punto, che appartiene alla stessa società.

In una terza *azienda* considerata, il costo del trasporto utilizzabile (autobus) è a carico completo della società. Prestiti sono concessi solo in casi eccezionali. Vi sono: infermeria attrezzata per il pronto soccorso ed una autoambulanza della società; servizio antinfortunistico e assistenza sociale.

Nella quarta *azienda* visitata sono concessi prestiti ai dipendenti.

Vi è un largo programma di costruzione di case operaie (per il 1956 erano stati stanziati 75 milioni di lire). All'atto dell'inchiesta (ottobre 1956),

erano stati costruiti 307 appartamenti, in zone salubri, da fornire gratuitamente ai propri dipendenti. Esistono: una mensa, con circolo aziendale con bar, una biblioteca, televisione, tennis, biliardi, ecc.

L'azienda ha costituito a favore dei figli dei dipendenti borse di studio per le scuole medie e per le università e, a proprie spese, fa partecipare circa 200 bambini alle colonie marine. Concede ai dipendenti premi vari (specificamente concede un premio di bilancio nel giorno di Santa Barbara, un premio per la festa del lavoro del 1º maggio, premi di nuzialità e di natalità) ed ai pensionati ancora un sussidio mensile.

In una quinta *azienda*, vi è una attrezzata infermeria ed una autoambulanza aziendale. Sono curate le visite mediche di controllo per la silicosi, che è particolarmente notevole per il tipo di giacimento di questa società.

Non esiste una mensa aziendale (i pasti sono, purtroppo, generalmente consumati in galleria). I figli dei dipendenti vanno alle colonie marine. L'azienda concede premi per le festività ai dipendenti e borse di studio per i figli dei medesimi che vengano ammessi alle scuole medie inferiori ed a quelle superiori.

b) *Industrie estrattive da 101 a 500 dipendenti.*

Nella *azienda* visitata – una cooperativa – esiste un medico di fabbrica e funziona una mutua.

Nella seconda *azienda* considerata, i dipendenti, nella misura del 20 per cento, risiedono a 4 km. o a 15 km. dalla miniera stessa ed usufruiscono di un servizio trasporti che è a carico dell'azienda. Altri dipendenti, che si servono di mezzi propri, percepiscono una indennità di chilometraggio per ogni giornata lavorativa.

L'azienda pratica prestiti ai propri dipendenti; sino a 70.000 lire non decorrono interessi; le somme eccedenti sono gravate dell'interesse 4,50 %. Nei casi di maggiore bisogno l'azienda concede sussidi a fondo perduto. Esiste un insieme di provvidenze che vanno dall'istruzione professionale a sostegni agli studi dei figli dei dipendenti, a iniziative culturali varie a beneficio di terzi, al C.R.A.L. aziendale, ad un periodico di informazioni aziendali distribuito gratuitamente, ad una « Casa di soggiorno » che annualmente assicura turni di ferie gratuite alle colonie estive e montane, alle pensioni integrative aziendali, ai premi di fedeltà ed a quelli di anzianità, alla distribuzione gratuita di azioni sociali al personale, alle gite di istruzione, al servizio di assistenza affidato a una assistente diplomata, alla costruzione (già progettata all'atto dell'inchiesta *in loco*) di alcune case per i dipendenti per le quali la società aveva già acquistato il terreno.

Nella terza *azienda* considerata, prestiti senza interesse vengono concessi ai dipendenti (con le somme prese in prestito sono generalmente acquistate le specialità medicinali, che in caso di malattia, l'I.N.A.M. « non passa »). Si osservano, con una certa larghezza, le norme prescritte per le lavoratrici madri.

La maggioranza degli operai abita nello stesso comune ove trovasi la « cava ».

Dalla quarta *azienda* visitata, sono concessi prestiti senza interesse e con sensibile larghezza. Non si notano speciali provvidenze sussidiarie ed integrative.

In una quinta *azienda* visitata, i dipendenti non abbisognano di speciali mezzi di trasporto; risiedono generalmente nelle vicinanze degli stabilimenti. Prestiti sono accordati dall'azienda.

Esiste una infermeria e vi presta servizio un infermiere diplomato.

La ditta possiede 14 appartamenti concessi in godimento generalmente ai tecnici ed agli impiegati.

Vi è una cassa mutua interna per integrare l'indennità di malattia e vi sono borse di studio annuali per i figli dei dipendenti (la spesa è di circa 2 milioni all'anno).

In una sesta *azienda* visitata, i dipendenti sono trasportati dal luogo di abitazione alla miniera parzialmente (per il 50 %) a spesa della società, la quale concede prestiti quando ne viene richiesta.

Adeguati sono l'infermeria ed i servizi igienici.

### c) *Industrie estrattive da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, i lavoratori sono indebitati verso la azienda stessa, che concede acconti rimborsabili con piccole trattenute mensili e senza alcun interesse. Un autobus, di cui la spesa di servizio è a carico dell'azienda, serve a molti dipendenti per raggiungere il luogo di lavoro.

In occasione della festa di Santa Barbara, patrona dei minatori, vengono consegnati premi ai « fedeli alla miniera ».

Sono organizzate colonie estive per i figli dei dipendenti che ne facciano richiesta ed una gita annuale gratuita.

In una seconda *azienda* visitata, i dipendenti nella grande maggioranza provengono dal centro abitato, che è a circa 3 km. dalla miniera, e all'uopo, si avvalgono di mezzi propri (motociclette).

Normalmente gli operai non chiedono prestiti e non sono, quindi, indebitati verso l'azienda, che interviene liberalmente nei casi di particolare necessità dei dipendenti. Non vi sono provvidenze speciali (si organizzò una gita solo nel 1955).

Nella terza *azienda* visitata, il problema dei mezzi di trasporto utilizzabili praticamente non si pone, poiché quasi tutti gli operai abitano vicino all'azienda.

I prestiti sono concessi ove richiesti. Gli operai abitano quasi tutti in case che la ditta concede loro gratuitamente.

La quarta *azienda* considerata presta gratuitamente ai propri dipendenti le somme richieste soprattutto per gli acquisti di medicine.

Esistono un posto di pronto soccorso ed una mensa aziendale.

#### 66. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle industrie estrattive dell'Italia meridionale ed insulare.

##### a) *Industrie estrattive con oltre 500 dipendenti.*

Nel caso considerato, l'*azienda* mette a disposizione dei propri dipendenti un camion che fa servizio tra le loro residenze e la miniera.

I dipendenti sono indebitati, per prestiti ricevuti, verso l'azienda. In miniera esiste una infermeria con collegamento radio.

L'*azienda* ha creato presso la miniera una scuola fino alla quinta elementare. Il servizio di assistenza sociale è curato da tre elementi.

Nella seconda *azienda*, gli operai risiedono in centri a breve distanza della miniera che, pertanto, è ad essi prontamente accessibile. Qualche prestito è, su richiesta, concesso dall'azienda ai propri dipendenti.

Esiste un posto di pronto soccorso I.N.A.I.L.; posto che è stato visitato dalla Commissione parlamentare e che è risultato bene attrezzato. Vi sono un medico, un infermiere ed una squadra di salvataggio.

Tra le provvidenze sono notevoli: una scuola aziendale per i figli degli operai, uno spaccio autorizzato sul luogo. Si hanno colonie marine per i figli dei lavoratori della miniera.

##### b) *Industrie estrattive da 101 a 500 dipendenti.*

L'*azienda* visitata versa una indennità di viaggio ai dipendenti, che, per la quasi totalità, abitano in un paese distante 5 km. dalla miniera, e possono, all'uopo, servirsi di un apposito servizio di autopulmann.

L'azienda concede prestiti senza interessi, in casi di necessità.

Esistono un medico di fabbrica ed un posto di pronto soccorso.

Avendo la società trovata la miniera in stato di abbandono e avendo essa disposto una riorganizzazione delle attrezzature, all'atto dell'inchiesta si stava procedendo a costituire le istituzioni riguardanti le provvidenze in esame, almeno quelle (e sono numerose) consuetamente diffuse in certe aziende della stessa società.

Era in corso la costruzione di abitazioni per i dipendenti sia sul posto, sia in paesi vicini.

Esistono una mensa per gli impiegati e una per gli operai. Coloro che non usufruiscono della mensa percepiscono una indennità.

Vengono distribuiti premi di anzianità, premi matrimoniali, premi di produzione e premi ad incentivo.

Funzionano una cassa di previdenza impiegati, l'assicurazione infortuni impiegati, un servizio di assistenza sociale (con assistente diplomata ed un automezzo della società).

L'azienda ha iscritto agli appositi corsi biennali per capimastri di miniera (corsi che sono tenuti presso l'Istituto minerario del capoluogo di provincia) i propri dipendenti, assicurando ad essi la intera retribuzione per tutta la durata dei corsi.

La miniera è raggiunta dagli operai con mezzi propri, quasi sempre con bicicletta, oppure a piedi. I dipendenti possono ricevere acconti dalla ditta, scomputandoli a rate mensili.

Funziona l'albergo operai con mensa. La società istituisce piccole borse di studio per i figli dei dipendenti. C'è una mutua interna sostitutiva dell'I.N.A.M.

Le colonie marine e montane sono gestite dalla Pontificia Opera Assistenza.

c) *Quattro industrie estrattive: di cui due da 101 a 500 dipendenti e due da 51 a 100 dipendenti.*

Nelle aziende visitate, un esame, neppure sommario, delle provvidenze non è possibile per il fatto stesso che non se ne hanno ed anzi sono frequenti, per non dire pressocché generali, gli inadempimenti, accertati dall'Ispettorato del lavoro, alle norme igienico-sanitarie e di sicurezza nelle lavorazioni consuetamente vigenti nelle miniere.

Fattori ambientali, economici e sociali di ordine generale e particolare tengono estremamente depresse le condizioni di vita dei lavoratori, cui non sono (e forse non possono essere, a cagione delle dure condizioni di gestione delle aziende) corrisposti — talvolta da tempo — i loro salari.

Gli operai sono generalmente concordi (e le direzioni aziendali non contrastano tali dichiarazioni) nel mettere in luce durissime condizioni di vita nelle quali essi si dibattono, la insicurezza fisica ed economica del loro lavoro (notevoli rischi di infortuni, di morbilità dei lavoratori, alti saggi di inattività delle miniere e delle giornate lavorative), l'indebitamento verso le aziende (che spesso sono impediti a concedere prestiti o possono conderne in misura esigua) e verso terzi (fornitori di generi alimentari che ormai non accordano più credito).

d) *Industrie estrattive da 51 a 100 dipendenti.*

Nell'azienda considerata, gli operai — che abitano nei vicini paesi — utilizzano generalmente biciclette proprie per recarsi alla miniera. I dipendenti godono appena delle prestazioni I.N.A.M., I.N.A.I.L. ed I.N.P.S. e sono indebitati — oltre che verso terzi — verso l'azienda, che concede prestiti.

Nella seconda *azienda* visitata, la distanza media delle residenze degli operai dalla miniera è di circa 15 km. Il trasporto di una parte degli operai al posto di lavoro è fatto con un autobus privato appaltato dalla società che partecipa con  $\frac{2}{3}$  della spesa,  $\frac{1}{3}$  di questa essendo sostenuto dai lavoratori utenti del servizio.

La luce è fornita dall'azienda gratuitamente alle abitazioni dei dipendenti. Funziona una colonia marina.

Le notizie raccolte dalla Commissione su due *miniere* — gestite da una società a carattere nazionale — sono lacunose particolarmente per la parte riguardante le provvidenze ausiliarie ed integrative.

Nel caso di una di esse ben poco si può dire in quanto l'azienda, di recente impianto, è ancora in fase di organizzazione.

Essa, in mancanza di strade, può essere raggiunta solo a piedi.

I dipendenti sono indebitati, per prestiti ricevuti, verso l'azienda a cagione di malattia o di matrimonio. Altrettanto avviene per i dipendenti della seconda miniera.

Anticipi da parte dell'azienda vengono fatti per acquisti presso gli spacci aziendali.

I prestiti vengono concessi normalmente in occasione di nascite e di matrimoni; generalmente l'eventuale posizione debitoria dei dipendenti è liquidata nel punto in cui, trimestralmente, si concedono premi di collaborazione che assicurano un sensibile supplemento di guadagno rispetto al guadagno normale mensile.

Gli operai sono trasportati gratuitamente con automezzi organizzati dalla società ad ogni turno di lavoro; gli stessi mezzi provvedono anche a trasportare gli operai alle loro residenze (distanti da 9 a 24 km. dalla miniera) alla fine di ogni turno di lavoro. Pure gratuitamente la società pone a disposizione degli impiegati un pulmann per il loro trasporto dalle abitazioni al luogo di lavoro.

È concessa una indennità di mensa per gli impiegati.

Gli impiegati e i tecnici — che generalmente risiedono nel centro abitato — fruiscono o di alloggi familiari (se hanno famiglia) o di alloggi collettivi. Per gli operai la società ha attrezzato un grande albergo (capace di 300 letti) con annessi una mensa, un locale di ricreazione con radio, ecc.

Le mense sono gestite dall'amministrazione delle miniere; esse sono a carico della società.

Un asilo infantile funziona per circa 100 bambini figli di dipendenti, ai quali è fornita la refezione del mezzogiorno.

Per i figli dei dipendenti funzionano, nei mesi delle vacanze scolastiche, una colonia montana ed una colonia marina.

Esistono — e sono da segnalare — un circolo impiegati, un circolo aziendale lavoratori, un cinema: enti che vivono grazie ad un notevole contributo della società.

Da segnalare, inoltre, un centro di assistenza a favore dei lavoratori e delle loro famiglie, una indennità detta di «lontana provenienza», un premio pasquale (all'incirca corrispondente ad una 14<sup>a</sup> mensilità).

Tutti gli interrogatori dei lavoratori hanno condotto a giudizi pienamente favorevoli sulle condizioni di lavoro, di retribuzione e di assistenza predisposte ed attuate dall'azienda.

## CAPITOLO XI.

PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE NELLE UNITÀ  
VISITATE NELLE INDUSTRIE METALLURGICHE

Sommario: 67. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia settentrionale.* 68. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia centrale.* 69. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia meridionale.*

67. — **Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia settentrionale.**

a) *Industrie metallurgiche con oltre 500 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, i mezzi di trasporto utilizzabili sono: o propri o aziendali, o pubblici. Quelli propri consistono in biciclette e motorette. In quanto ai mezzi di trasporto l'azienda ha, per distanze medie di circa 22 km., stipulato con ditte private convenzioni di trasporto (mediante autocorriere) dal comune di residenza dei propri dipendenti e viceversa, concedendo un contributo per la spesa di abbonamento.

Vi sono altre provvidenze sussidiarie e integrative: mensa aziendale, cassa mutua malattie aziendale, cassa aziendale di previdenza per gli impiegati, cessione di case a 450 famiglie di dipendenti a condizioni di favore, partecipazione alla costruzione di appartamenti I.N.A.-Casa a favore dei propri dipendenti (una prima partecipazione riguarda 78 appartamenti).

Interessante è la piccola organizzazione bancaria che la società ha impiantato, grazie alla quale essa sui depositi degli operai corrisponde il 5 % se in conto libero e il 5,50 % se in conto vincolato (alla data della inchiesta la società aveva raccolti 886,5 milioni di lire su libretto ordinario e 540,3 milioni su libretto vincolato).

Una istituzione sociale appositamente creata per amministrare le assistenze al personale gestisce colonie per diverse migliaia di bambini in varie località montane o balneari. Di tali colonie usufruiscono tutti i di-

pendenti del complesso della società; la società amministra la scuola materna e la scuola elementare privata (con una spesa complessiva annuale di circa 17 milioni).

I dipendenti godono di una assicurazione extra lavoro per gli infortuni in casa o in strada.

La società ha, a suo carico completo, una scuola professionale con istruttori di ruolo per la formazione di operai elettromeccanici e siderurgici, e concede, per scopi culturali e ricreativi, un contributo annuale di oltre quattro milioni al C.R.A.L. aziendale.

La società, ogni anno, invia gratuitamente i propri dipendenti o familiari, che – bisognosi di cure – lo richiedano, a fare un periodo di cura da 12 a 20 giorni presso le case di riposo che possiede o presso stabilimenti e località adatte. Il servizio sociale della ditta concede sussidi (nel 1955 ne ha concessi per circa 17 milioni) ai propri dipendenti.

In una seconda *azienda* visitata, la distanza media dei centri di abitazione dallo stabilimento è di circa 6 km.; per il trasporto dei dipendenti sono utilizzabili il treno, la filovia e l'autocorriera. Su circa 700 operai, 500 sono alloggiati in case di proprietà della società.

I dipendenti ricevono anticipi (media annua per dipendente nel biennio 1954-1955 lire 2.500) e prestiti senza interesse (media annua per dipendente nel biennio 1954-1955 lire 12.400). Si concedono prestiti per l'acquisto o la costruzione di case, acquisto mobili, ecc.).

Vi sono una mensa aziendale e una cooperativa di consumo per generi alimentari e per generi di abbigliamento.

Esiste una cassa mutua interna (che rimborsa parzialmente il prezzo dei medicinali non pagati dalla cassa ammalati).

Si provvede all'invio di 210 bambini alle colonie marina ed alpina a carico della ditta.

Una «opera di assistenza», dovuta alla ditta, cura lo sviluppo della scuola materna per i figli dei dipendenti, il doposcuola elementare, l'artigianato femminile (taglio, cucito, ricamo, tessitura e maglieria).

In una villa di montagna, di proprietà della ditta, i dipendenti ed i loro familiari possono trascorrere un periodo di vacanza.

All'approssimarsi della stagione invernale, la società distribuisce un sussidio in danaro a tutti i propri dipendenti per l'acquisto di combustibile per il riscaldamento.

Sussidi sono dati, in danaro e sotto forma di pacco di articoli di cancelleria, ai figli dei dipendenti che frequentano scuole di ordine primario, medio e universitario. Sono distribuiti pacchi natalizi.

Tutti i dipendenti possono valersi delle iniziative del C.R.A.L. interaziendale che si compendiano nella organizzazione di gite turistiche, di spettacoli teatrali, di attività sportive, di visite culturali di musei, di uso di una biblioteca, ecc.

Nella terza *azienda* visitata, dei 995 dipendenti occupati all'atto dell'inchiesta (31 dicembre 1955) soltanto 22 sono le donne (non meritano, quindi, considerazione le provvidenze che, ove esse abbondano, hanno rilevanza).

Il mezzo di trasporto è messo a disposizione dei dipendenti dall'azienda (la spesa è solo parzialmente a carico di essi); un servizio di corriere con 6 corse giornaliere funziona all'uopo dalla stazione fino allo stabilimento.

Sedici appartamenti di proprietà della società sono locati ai dipendenti a condizioni particolarmente favorevoli. La società sta partecipando alla costruzione di 10 alloggi a mezzo dell'I.N.A.-Casa.

Nella mensa aziendale è offerta la minestra calda ai dipendenti che versano un contributo puramente simbolico (lire due); si ha una indennità sostitutiva di mensa per il mancato secondo piatto.

Esiste una cassa mutua aziendale che opera in via autonoma (fu autorizzata dall'I.N.A.M.). A partire dal 1º gennaio 1955 è stata istituita una pensione integrativa aziendale per i dipendenti.

Esiste il centro ricreativo assistenza lavoratori (C.R.A.L.). L'azienda offre doni ai grandi ed ai bambini in occasione della Befana.

In una quarta *azienda* visitata, i dipendenti, che per circa il 50 % provengono dalla campagna circostante, per recarsi allo stabilimento si servono di mezzi pubblici e di mezzi privati.

Vi sono un ambulatorio aziendale con 4 infermieri autorizzati che dispongono di una auto-ambulanza; e funziona una mensa, con indennità sostitutiva.

L'azienda dà un contributo annuale alla mutua operai ed alla mutua impiegati.

È in atto la costruzione di case per operai e per impiegati.

L'azienda provvede all'avviamento alle colonie marine ed a quelle montane dei figli dei dipendenti.

Nella quinta *azienda* visitata, i mezzi di trasporto utilizzabili ed usati sono pubblici (treni, autobus) e privati.

Vengono effettuate trattenute mensili sulle retribuzioni, sia per quanto riguarda i debiti verso l'azienda che per quelli verso terzi (relativamente agli acquisti rateali). La direzione aziendale facilita — con prestiti o con contributi — l'acquisto di un appartamento, di un automezzo, ecc.

Funziona un servizio sanitario di pronto soccorso che dipende dal servizio di sicurezza, infermeria ed autoambulanze.

Esiste una «colletrice interna» fra i dipendenti: che eroga sussidi straordinari per particolari situazioni economiche, di malattie, ecc. e che gode di contributi aziendali in caso di interventi chirurgici agli operai ed agli impiegati.

Ci sono una mensa aziendale, cui partecipano giornalmente circa 500 lavoratori, l'indennità sostitutiva di mensa, e il C.R.A.L. aziendale.

Si effettua la cessione di appartamenti di proprietà della società a modico prezzo; e si costruiscono alloggi attraverso vari enti (Istituto edilizia economica popolare, I.N.A.-Casa, ecc.) per dotare di abitazione i dipendenti.

Funziona una colonia montana per i figli dei dipendenti compresi tra 6 e 11 anni.

Si concedono borse di studio ai figli dei dipendenti che dimostrano notevolmente profitto negli studi.

Le passività della «mutua interna», quando è stato necessario, sono state sanate dall'azienda.

b) *Industrie metallurgiche da 101 a 500 dipendenti.*

La ditta visitata concede i prestiti con liberalità, senza interessi e con rateazione piuttosto comoda. Vi sono l'indennità sostitutiva della mensa e una mutua interna, in parte funzionante.

c) *Industrie metallurgiche da 51 a 100 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, taluni dipendenti, avendone fatto richiesta, hanno ricevuto mutui dall'azienda, la quale ha costruito 18 appartamenti e li ha concessi a prezzo di favore ai dipendenti più anziani. C'è un fondo aziendale per assistenza sociale, dal quale vengono prelevati sussidi a fondo perduto; esistono colonie per bambini figli di dipendenti.

In una seconda azienda considerata, l'esame dei mezzi di trasporto utilizzabili non si pone, poiché la maggioranza dei lavoratori abita nel centro in cui risiede l'azienda.

La ditta concede prestiti ai dipendenti. Concede, inoltre, in prestito la metà della spesa necessaria per l'invio al mare dei figli dei dipendenti, mentre per l'altra metà essa contribuisce in proprio. Concede, poi, buoni per l'acquisto di tessuti, carbone e legna (prodotti che essa acquista all'ingrosso e rivende a prezzo di costo) e attraverso lo spaccio aziendale, fa credito all'operaio fino al 50 % della paga.

Nella terza *azienda* considerata, la distanza delle abitazioni dei dipendenti dallo stabilimento non va oltre 11 km. La ditta concede prestiti agli operai. Essendo in via di riorganizzazione, non ha spacci né mensa aziendale ma concede l'indennità sostitutiva di mensa.

Nella quarta *azienda* visitata non sono segnalate speciali provvidenze.

#### **68. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia centrale.**

##### **a) Industrie metallurgiche con oltre 500 dipendenti.**

Nel caso considerato, dei 3.150 che risultano dipendenti dall'*azienda* all'atto dell'inizio dell'inchiesta (novembre 1956) la quasi totalità, cioè 3.067, risiedono nel centro ove ha sede l'azienda stessa; i restanti 83 risiedono in località che distano dagli stabilimenti da 9 a 50 km. e vi si recano utilizzando mezzi propri di trasporto.

L'azienda concede prestiti senza interesse, con rimborso rateale (al 31 dicembre 1955 erano in corso cessioni di quinto di salario per 12,3 milioni di lire, prestiti concessi dallo stabilimento 707 mila lire e sequestri giudiziari per 404 mila lire).

Sono a disposizione dei dipendenti 696 alloggi di proprietà della società e 76 alloggi I.N.A.-Casa.

L'assistenza sanitaria ai dipendenti e loro familiari (che sono circa 10.000 in complesso) è assicurata dall'I.N.A.M. e dalla Cassa mutua aziendale integrativa (specie per quanto riguarda i medicinali non forniti dall'I.N.A.M.). Esistono una infermeria, una autoambulanza ed un apparecchio per la respirazione artificiale. L'E.N.P.I. procede a visite schermografiche del personale esposto a rischi particolari: esiste un comitato centrale di sicurezza per la prevenzione degli infortuni. Vi è una assistente sociale diplomata che presta servizio quotidianamente.

Si hanno l'indennità sostitutiva di mensa a tutti i dipendenti, premi di anzianità, gratifiche annuali complementi extra liquidazione premi straordinari, sussidi e soccorsi straordinari, doni per le festività.

Funzionano un asilo infantile, e colonie montane gratuite, della durata di circa un mese, per circa 150 bambini figli di dipendenti.

Sono concesse borse di studio (da 25 a 120 mila lire ciascuna) vengono organizzate attività ricreative, espletate a cura dei circoli aziendali, con competizioni sportive, gite e concerti.

Nella seconda *azienda* visitata, i dipendenti che risiedono a distanze da 5 a 40 km. dallo stabilimento usufruiscono di un concorso della società nelle spese di trasporto sostenute per recarsi al lavoro: in ragione di una percentuale che varia dal 25 al 50 % della spesa per l'abbonamento relativo alle rispettive linee ferroviarie, tramvarie e automobilistiche.

L'azienda concede prestiti diretti, con l'interesse del 5 %, con estinzione rateale sino ad un massimo di 30 mensilità. Ove per giustificati motivi (finanziamento di costruzione di un alloggio, pagamento fitti anticipati, ecc.) i prestiti fossero concessi ai dipendenti da Istituti di credito e fossero gravati dall'interesse 8,50 % e più e fossero estinguibili ratealmente fino ad un massimo di 36 mensilità l'azienda — ravvisandone l'opportunità — concorre nella spesa degli interessi.

La situazione debitoria dei dipendenti della società a fine dicembre 1955 portava un ammontare globale di prestiti ad essi concessi e viventi a tale data, di circa 73 milioni di lire, dei quali, 4,4 per prestiti diretti fatti dalla società, 5,4 per forniture (da parte della direzione aziendale) di materiali vari e 10,1 milioni per forniture di ciclomotori da parte di terzi.

Lo stabilimento è dotato di un servizio sanitario centrale, di un ambulatorio e di un pronto soccorso permanente. L'assistenza sanitaria è ben organizzata sia per la parte profilattica che per quella curativa. Il servizio di assistenza nella fabbrica è a carico esclusivo della società, ma viene espletato dalla locale Associazione industriali che, all'uopo, si vale di assistenti sociali presso lo stabilimento.

Esiste una mensa aziendale bene attrezzata, o è concessa l'indennità di mensa sostitutiva.

La società organizza in proprio, nel periodo estivo, una colonia montana ed una colonia marina per il soggiorno completamente gratuito dei figli dei lavoratori dipendenti; all'una ed all'altra partecipano nella media annuale circa 900 bambini, figli dei lavoratori dell'intero complesso sociale.

Vi sono, poi, altre provvidenze: usufruire dell'asilo-nido già della società, successivamente donato all'O.N.M.I.; pacchi dono (contenenti giocattoli, dolciumi ed indumenti) distribuiti annualmente, in occasione dell'Epifania, ai bambini ospitati in tre asili infantili che la società gestisce in pro dei figli dei dipendenti; pacchi natalizi distribuiti agli ex-dipendenti ed ai dipendenti ricoverati in ospedali; alloggi affittati a dipendenti e ad ex-dipendenti con pagamento di un modestissimo canone mensile di fitto (la società ha 1.140 alloggi di proprietà ed ha costruito 122 appartamenti, per conto dell'I.N.A.-Casa, facendoli occupare da propri dipendenti, analogamente a quanto ha fatto per 613 appartamenti costruiti per mezzo dello

Istituto case popolari con parziale concorso nelle spese); borse di studio e premi ai figli dei dipendenti studenti di scuole medie e di università; gite sociali effettuate nell'anno.

**69. – Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende metallurgiche dell'Italia meridionale.**

a) *Industrie metallurgiche con oltre 500 dipendenti.*

Nella *azienda* visitata, i mezzi di trasporto aziendali utilizzabili dai dipendenti sono costituiti da 3 autopulmann che effettuano 7 corse giornaliere su tre itinerari periferici; 1.630 lavoratori hanno l'abitazione entro una distanza non eccedente 8 km.

La «cassa prestiti» dell'azienda a fine dicembre 1955 registrava crediti sensibili. Più sensibili erano i crediti dell'ente mutualistico che opera nell'azienda: per 83,3 milioni di lire in conseguenza dell'indebitamento dei lavoratori, per 110 milioni per cessione quinto stipendi (indebitamento prevalentemente degli impiegati e della categoria speciale), 17,3 milioni per sequestri giudiziari.

Esiste una mutua aziendale per l'assistenza sanitaria e farmaceutica. Vengono dati sussidi ai lavoratori per malattie di familiari minorenni. La ditta eroga una bibita vitaminico-mineralizzata ai propri dipendenti con una spesa annua di lire 1,7 milioni.

La ditta in parola nel biennio 1954-1955 ha distribuito ai propri dipendenti: premi aziendali di assiduità per 137,9 milioni, gratifiche per 50,6 milioni, premi di anzianità ex-combattenti per 16,3 milioni, borse di studio per 10 milioni.

Nella seconda *azienda* visitata, esiste un servizio di autobus organizzato dalla direzione aziendale; ma solo pochi dipendenti abitano lontano dalla città.

L'azienda concede prestiti senza interesse. Funziona una cassa mutua malattia aziendale che contribuisce, tra l'altro, alle spese per infortuni e per cure termali.

In una palazzina dell'I.N.A.-Casa trovano alloggio 14 famiglie operaie; vige un accordo della società con l'Istituto di case popolari per la costruzione di dieci appartamenti all'anno per alloggi ai dipendenti dell'azienda.

Vi sono una mensa aziendale e il C.R.A.L. aziendale che organizza frequentemente gite per le quali la società sostiene l'80 % delle spese.

Funziona, inoltre, il servizio di assistenza sociale.

b) *Industrie metallurgiche da 101 a 500 dipendenti.*

Circa un terzo delle maestranze risiede nel centro sede dell'azienda visitata. Gli altri adoperano ferrovie e tramvie.

I prestiti sono concessi dall'azienda ai propri dipendenti senza interesse e con rimborso mediante trattenute quindicinali.

Esistono una cassa mutua in efficienza ed una mensa aziendale (il contributo ad essa da parte dei dipendenti che la frequentano è puramente simbolico) e sono attuate colonie marine e colonie montane per bambini, figli di dipendenti.

Diciotto alloggi extra I.N.A.-Casa sono dati in fitto alle famiglie di dipendenti, secondo una graduatoria di necessità, con canoni di favore.

c) *Industrie metallurgiche da 51 a 100 dipendenti.*

Nel caso considerato, i dirigenti e le maestranze risiedendo nel centro abitato sede dell'azienda, la questione dei mezzi di trasporto utilizzabili non si pone.

I dipendenti ottengono dall'azienda prestiti senza interesse.

## CAPITOLO XII.

PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE  
NELLE UNITÀ VISITATE NELLE INDUSTRIE MECCANICHE

Sommario: 70. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia settentrionale.* 71. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia centrale.* 72. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia meridionale ed insulare.*

70. — **Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia settentrionale.**a) *Industrie meccaniche con oltre 500 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, la maggioranza dei lavoratori proviene, servendosi del treno, da un centro vicino. Esistono una cassa mutua interna, un pronto soccorso (del quale si giovano quasi esclusivamente gli addetti al reparto falegnameria), una camera di allattamento (poco utilizzata in quanto le donne preferiscono disporre di due ore libere per l'allattamento) e l'asilo nido.

Una rassegna organica delle provvidenze ausiliarie ed integrative esistenti presso una seconda *azienda* è resa particolarmente difficile dalla molteplicità e dalla varietà e flessibilità di adattamento delle medesime alle concrete esigenze sia dell'ambiente umano che di quello produttivo del particolare settore meccanico in cui dirigenti e maestranze operano.

È particolarmente difficile cogliere il limite tra il punto in cui le provvidenze sono dovute al rispetto di norme contrattuali ed il punto in cui si iniziano e si sviluppano provvidenze che sono il frutto della liberalità dell'azienda.

Delle svariatissime forme provvidenziali escogitate ed effettivamente praticate si esporranno, in via semplificata, quelle che sono più nettamente distinguibili e che, per ampiezza di realizzazione e per l'interesse che presentano quali elementi determinanti delle condizioni di vita dei lavoratori, meritano di essere considerate per comparazioni, sia pure sommarie, con le analoghe provvidenze in uso presso altre aziende (o «gruppi», od

«unità locali») della classe delle «meccaniche» e delle altre classi di industria.

Senza calcolare le unità delle filiali del «gruppo», la società aveva, nel capoluogo di provincia e frazioni, all'atto della inchiesta (11 febbraio 1956) 59.271 dipendenti: dei quali, di entrambi i sessi, 49.271 gli operai e, in cifra tonda, 10.000 impiegati. Della massa operai, le donne erano 3.211, cioè il 6,5 %, e di quella impiegatizia erano 3.000, cioè il 30 %.

Dei dipendenti (dirigenti, impiegati, intermedi, operai) circa 13.000 arrivano da una distanza media di 25-30 chilometri dal luogo di lavoro sia con mezzi loro propri (5.500 sono possessori di autovettura) sia con mezzi di trasporto pubblici, messi a disposizione da aziende di trasporti alle quali – essendo intervenute particolari convenzioni – l'azienda corrisponde contributi settimanali generalmente non inferiori a 1, 2 milioni di lire.

Corre una indennità mensa di lire 32 (per alcuni lire 20) giornaliera sostitutiva della minestra; vi funziona un refettorio, ma non una mensa aziendale vera e propria.

Apprezzabili sono i servizi sanitari centrali (uno dei quali consiste nell'opera di un laboratorio centrale di fisiologia del lavoro e di valutazione della capacità lavorativa) e sezionali (visite di idoneità periodiche, pronto soccorso, assistenza, sia in infermerie d'officina e camere di medicazione sia con visite domiciliari).

L'assicurazione obbligatoria per l'assistenza malattia viene realizzata per i dipendenti della società attraverso una mutua aziendale, le cui prestazioni sostituiscono in misura molto più ampia e favorevole per i lavoratori quelle fornite dall'I.N.A.M. ai suoi assistiti, ciò che è molto importante specie per le donne, che si ammalano più frequentemente dei maschi ed hanno un saggio di assenteismo (rapporto tra giornate di assenza e numero delle giornate lavorative) più alto di quello dei maschi.

L'erogazione del sussidio malattia è fatta dall'azienda sin dal primo giorno di malattia ove, però, questa si protragga oltre il terzo giorno (il numero delle assenze dal 4<sup>o</sup> al 15<sup>o</sup> giorno di malattia rappresentano, nel 1954, il 53 % di quello delle assenze per malattia qualsiasi la durata di questa).

Andando oltre l'osservanza delle misure strettamente richieste dai provvedimenti legali sulla sicurezza del lavoro, l'azienda opera per numerose vie sanitarie (selezione del personale, prevenzione degli infortuni grazie a corsi antinfortunistici, largo impiego di mezzi individuali di protezione quali caschi, occhiali, tute, schermi).

A tale scopo, nel 1954, sono state spese lire 745 milioni, spesa sensibilmente maggiore di quella corrispondente degli anni precedenti. I risultati

raccolti sono stati buoni, nel senso che sono venuti diminuendo l'indice di frequenza degli infortuni (rapporto del numero degli infortuni alle ore lavorate) e l'indice di frequenza degli infortuni mortali (numero dei casi di morte su 1.000 operai-anno: questo rapporto che, nel 1954, per l'industria italiana è stato di 0,75, per la società in oggetto in totale, è stato di 0,14).

Tra le provvidenze sussidiarie e integrative riguardanti la maternità e l'infanzia va notato, ad esempio, che l'assenza per puerperio può, a semplice domanda dell'interessata, prolungarsi oltre i limiti contrattuali fino ad un anno, e che gli asili-nido istituiti (dove vengono ammessi bambini fino a 6 anni) accolgono annualmente circa 300 bambini (nel 1954: 69 lattanti e 222 divezzati) richiedendo una spesa annuale (compresi gli oneri per il personale: direttivi, insegnanti, infermiere, personale di governo) di 300 milioni: spesa notevolmente superiore a quella che sarebbe sostenuta se la società operasse per gli esclusivi adempimenti delle leggi vigenti.

Settanta anziani, privi di assistenza familiare, sono ospitati a totale onere della società (una spesa annuale di circa 100 milioni) in una « casa di riposo ».

Nelle colonie marina, montana ed elioterapica sono stati, nel 1954, ospitati 4.923 bambini dai 6 ai 12 anni figli di dipendenti per un complesso di 160,7 mila presenze che hanno richiesto un onere finanziario di 275,7 milioni di lire.

Alla data 31 ottobre 1955 la società aveva erogato, attraverso gli uffici di assistenza sociale di fabbrica, 72,8 milioni di lire per sussidi vari in danaro, generi alimentari e materiali vari ed altre somme per borse di studio.

La biblioteca circolante è dotata di 20.000 volumi.

Il centro sportivo è molto modernamente attrezzato: conta 22.555 iscritti e costa all'azienda annualmente 170 milioni di lire.

Sconti e rateazioni particolari sono concessi a tutti i dipendenti per l'acquisto di prodotti della società.

Ai propri dipendenti la società ha assegnato 1.150 alloggi dell'I.N.A.-Casa per 7.000 vani: per il 10 % agli impiegati e per il 90 % agli operai. Il concorso finanziario della società, all'uopo, è stato di circa 835 milioni. Essa ha, inoltre, impiegato 600 milioni, per costruzioni dirette, con imprese edilizie. Un piano di case prevede un impiego di 8 miliardi per un futuro imminente, specie sotto forma di edilizia cooperativistica fra dipendenti.

Vengono annualmente distribuiti circa 30.000 pacchi natalizi.

Le diverse prestazioni di carattere provvidenziale implicano una spesa complessiva di 6-7 miliardi di lire all'anno.

Nel 1954 (che è l'ultimo anno per il quale all'atto dell'inchiesta si possedevano cifre definitive), la società ha dato alla mutua aziendale più di

mezzo miliardo di lire oltre ai contributi, dovuti per legge, di 2,7 miliardi di lire.

Per l'attuazione dell'assistenza sanitaria la mutua aziendale si avvale di 670 sanitari. Essa assiste sia i suoi mutuati lavoratori diretti, sia i familiari dei medesimi; la differenza passiva dei bilanci della mutua è ormai, consuetamente, colmata dalla società.

Gli operai hanno dichiarato di essere soddisfatti del servizio di assistenza sociale. Irrilevante è il numero di operai che ritira la minestra distribuita dalla mensa aziendale, molti essendo quelli che preferiscono incassare l'indennità sostitutiva della minestra corrisposta dall'azienda agli operai che non si servono della mensa.

Dell'asilo-nido poche donne si giovano essendo ritenuto alquanto lungo il tempo per arrivarci; le lavoratrici madri preferiscono avere una indennità di sostituzione (il che è frequente, come è stato accennato e si verrà dicendo) per cause analoghe.

Gran parte dei lavoratori interrogati abitano in alloggi di proprietà od in alloggi con fitto bloccato. L'azienda agevola la sistemazione dei propri dipendenti in adeguate abitazioni.

Circa l'influenza delle provvidenze ausiliarie ed integrative nel potenziare il « fattore umano », va aggiunto che nel campo retributivo e contrattuale codeste provvidenze si fanno sentire, nel senso che nessun dipendente percepisce una paga inferiore ai minimi contrattuali, ma la totalità di essi (salvo il caso di nuove assunzione) percepisce, invece, un trattamento economico superiore.

Tale situazione si verifica in molti casi in rapporto alle effettive mansioni svolte e qualifiche attribuite, poiché — per cause varie — l'incasellamento dei dipendenti nelle varie categorie contrattuali risente dell'orientamento di favore con cui le paghe e gli stipendi dei propri dipendenti furono fatte figurare all'atto dell'applicazione delle norme contrattuali operata in modo di introdurre e sviluppare speciali elementi retributivi di carattere aziendale.

Nel settore impiegatizio oltre il 50 % del personale risulta oggi classificato nella seconda categoria (contro una corrispondente percentuale del 32 % in atto nel 1940), e, nel settore operaio, viene solidamente mantenuta la categoria sindacale superiore, che persiste, anche nel caso in cui l'operaio non sia più in grado di espletare le precedenti mansioni e venga di conseguenza utilizzato per compiti di minore impegno.

Oltre a codesti miglioramenti retributivi dovuti ai particolari criteri di incasellamento in categorie contrattuali, appositi istituti aziendali e provvidenze diverse disposti dalla azienda si propongono di migliorare — e nel fatto

migliorano — il livello delle paghe e degli stipendi sia della massa impiegatizia che delle maestranze.

Vanno rilevati in modo particolare gli assegni di merito, l'applicazione migliorativa dell'accordo sul conglobamento in relazione all'esistenza dei superminimi aziendale, i premi di produzione, il premio generale di stabilimento, il premio di azienda, premi e indennità varie, premi ai donatori di sangue ed ai dipendenti con particolari benemerenze per onestà ecc. Con particolare larghezza sono applicate le disposizioni in materia di ferie di assenze facoltative, di indennità sostitutive del preavviso, ecc.

Nella relazione generale presentata dalla azienda alla Delegazione inquirente è detto: « I livelli medi degli operai sono molto elevati per effetto soprattutto degli elementi di retribuzione aziendale. Operando un raffronto tra i guadagni negli orari di fatto degli operai della società con i livelli minimi di retribuzione contrattuale, si rileva che, per effetto degli elementi particolari all'azienda, il guadagno medio orario degli operai è superiore di circa l'80 % alle situazioni minime contrattuali previste per le varie categorie operaie dalle norme vigenti. Il guadagno medio orario degli operai incentivati sale, infatti, a lire 296 circa per gli operai di terza categoria (contro lire 166 contrattuali), a lire 316 per gli operai di seconda categoria (contro lire 175 contrattuali) e ad oltre 347 lire per gli operai di prima categoria (contro lire 195 contrattuali) ».

Dall'esame, poi, di una apposita tavola della detta relazione si rileva che « anche i livelli medi di guadagno degli operai indiretti collegati (cioè degli operai addetti a lavorazioni senza l'assegnazione di tempi predeterminati, corrispondenti nella comune accezione agli operai lavoranti ad economia) sono molto ravvicinati, con distanze poco sensibili, ai guadagni degli operai incentivati delle corrispondenti categorie contrattuali. »

Devesi, infine, segnalare che « la società, oltre alla completa osservanza degli adempimenti previsti dalle disposizioni di legge riguardanti le assicurazioni obbligatorie, ha di propria iniziativa provveduto a stipulare, in particolari occasioni, speciali polizze integrative di assicurazione contro gli infortuni in genere, sul lavoro ed extra lavoro, a favore dei propri dipendenti, dirigenti, impiegati ed operai ».

Nella terza *azienda* visitata, vengono concessi prestiti solo in caso di morte di qualche familiare del dipendente.

Esistono: la mutua aziendale, la mensa, il C.R.A.L. (poco funzionante).

La spesa per una colonia per 70 bimbi, figli di dipendenti, è a totale carico dell'azienda. Sono corrisposti un premio pasquale ed un premio natalizio.

Le maestranze e l'insieme degli impiegati e degli equiparati della quarta *azienda* considerata, nel complesso dei quattro stabilimenti oggetto dell'inchiesta, costituiscono una massa di 5.087 dipendenti, di cui all'incirca il 40 % (2.093) sono donne.

Il 40 % della maestranza risiede in un raggio di circa 5 km. dagli stabilimenti, il 60 % risiede più lontano (nelle vicine campagne).

I mezzi di trasporto usati sono soprattutto quelli pubblici.

La ditta concede qualche prestito, previa indagine sulla figura del dipendente da parte dell'assistente sociale, senza interesse sino a lire 10.000 e con l'interesse del 5 % per prestiti superiori a tale somma.

Gli stabilimenti hanno l'infermeria con infermiere patentate.

Esiste il C.R.A.L.; esiste una mutua interna impiegati integrativa (che si sostiene con una parte dei contributi che dovrebbero essere versati all'I.N.A.M.).

La prestazione della mensa aziendale è raddoppiata per gli addetti ad uno stabilimento nel quale si svolgono particolari lavorazioni e per tutte le donne che si trovano in stato di gravidanza.

Circa 400 bambini fruiscono annualmente di colonie marine e montane a spese della ditta (per oltre i  $\frac{2}{3}$ ); se sono piccolissimi possono essere accompagnati dalle madri (che pagano un proprio contributo).

L'asilo-nido ha una capienza per 400 bimbi (dai 3 ai 6 anni), capienza mai interamente coperta.

Dei 6.004 dipendenti registrati nella quinta *azienda* visitata, all'atto dell'inchiesta (di cui 473 donne), 2.527 risiedono in un raggio di 10 km. dagli stabilimenti, 589 trovandosi a distanze comprese tra 10 e 30 km., gli altri abitando a distanze maggiori. I mezzi (privati o pubblici) adoperati si adeguano alle distanze da percorrere.

La ditta non concede prestiti. Dà una garanzia per prestiti che dai dipendenti vengano chiesti alla Banca nazionale del lavoro (attraverso un servizio di questa) ed alla Cassa di risparmio di Milano (che dà affidamenti quando trattasi di acquisto di alloggi per i dipendenti della società in esame). Sui prestiti contratti presso tali Istituti i dipendenti devono corrispondere un interesse del 7 % con rimborso dei prestiti in rate mensili mediante trattenute sulle competenze dovute dalla ditta. Gli affidamenti in corso raggiungono cifre dell'ordine di 100 milioni.

Esiste una mutua aziendale con proprio statuto ed un proprio regolamento. Oltre l'assistenza medica ordinaria, la ditta cura il controllo scherografico gratuito dei propri dipendenti.

Esiste una mensa aziendale gestita dal circolo dei dipendenti.

Vengono corrisposti dalla società: premi di anzianità (nel 1954: 26,1 milioni di lire), premi di nuzialità (ad integrazione degli assegni versati dalla mutua), premi per dipendenti studenti (nel 1954: 1,5 milioni di lire), premi per donatori di sangue (nel 1954; oltre mezzo milione), pacchi viveri a dipendenti ammalati e bisognosi (nel 1954: per 3,0 milioni di lire), doni ai figli dei dipendenti in occasione di Natale e di altre feste (nel 1954: 1,1 milioni di lire), sussidi straordinari ed assistenze sociali (facilitazioni acquisto combustibili per riscaldamento invernale: nel 1954 per 1,6 milioni), altre provvidenze (attraverso la « Fondazione 25 Aprile » nel 1955 furono erogati circa 42 milioni di lire), soggiorni per dipendenti convalescenti da atti operatori (nel 1955 furono concessi 1.320 soggiorni).

La società ospita in colonie marine e montane (in grandissima parte a proprio carico) i figli dei dipendenti aventi da 5 a 12 anni (2 bambini per ciascun dipendente avente 4 e più figli).

Alle camere di allattamento e agli asili-nido la società ha provveduto affidandone il servizio (con apposita convenzione e versando un appropriato contributo) all'O.N.M.I.

Nel 1955 la società ha dato alla mutua un contributo di 7 milioni.

In una sesta *azienda* visitata, sono concessi prestiti particolarmente ai dipendenti, che li richiedano e che abbiano diritto alla liquidazione per anzianità.

Esiste una mensa in fase di riorganizzazione, essendo quella attuale sembrata costosa all'azienda. Si concedono una gratifica natalizia e premi agli anziani.

In una settima *azienda* considerata, nel 1955 sono stati fatti 85 prestiti ad impiegati e ad operai per un complesso di 1,8 milioni di lire.

I dipendenti, che risiedono in zone limitrofe allo stabilimento, possono raggiungere il posto di lavoro con mezzi propri (cicli e motocicli) e con mezzi pubblici (autobus, ferrovia). Nella zona del lavoro esistono 70 appartamenti di proprietà dell'azienda dati in affitto ai dipendenti con corresponsione di modestissimi canoni mensili. La costruzione di alloggi per dipendenti per l'ammontare di 75 milioni di lire è stata autorizzata dalla gestione I.N.A.-Casa.

Tra le altre provvidenze vanno annoverati: uno spaccio aziendale per generi di prima necessità venduti al prezzo di costo, colonie montane estive per i figli dei dipendenti, pacchi dono ai figli dei dipendenti del cantiere aventi da 5 a 10 anni, in occasione della Befana, mensa aziendale (in media generalmente frequentata da 600 dipendenti), sussidi straordinari alle famiglie dei lavoratori che si trovino in difficoltà contingenti, casse mutue aziendali

distintamente per gli operai e per gli impiegati, fondi di solidarietà (uno per gli impiegati ed un altro per gli intermedi e gli operai) nonché un servizio di assistenza sociale.

Una « fondazione », che opera in seno all'azienda, interviene a favore di impiegati e di operai della società che versino in stato di particolare bisogno o che siano, essi od i loro familiari, malati ed aiuta i dipendenti a far conseguire ai loro figli un titolo di studio tecnico.

È stata visitata un'ottava *azienda* di un grande complesso industriale; i cui dipendenti usufruiscono delle provvidenze caratteristiche del complesso stesso.

Il personale abita nella città; ed è, quindi, vicino al luogo di lavoro. Comunque, si giova di trasporti urbani di pubblici servizi automobilistici.

Fra le provvidenze vanno notate: un servizio mensa con pasto completo, prestiti senza interesse rimborsati attraverso lievi ritenute mensili, sussidi concessi a titolo di liberalità, un servizio di assistenza sociale.

L'azienda manda in un preventorio antitubercolare, a proprie spese, i figli dei dipendenti predisposti a particolari malattie.

Sono consentiti permessi straordinari per esami a giovani lavoratori che frequentano scuole medie e superiori. L'azienda concede ai più volenterosi (dipendenti o figli degli stessi) borse di studio, ed una piena assistenza scolastica (la concessione di sussidi).

Esiste un soggiorno climatico montano per i figli dei dipendenti aventi da 6 a 12 anni a carico completo della società.

b) *Industrie meccaniche da 101 a 500 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata (due stabilimenti), la bicicletta è il mezzo di trasporto più utilizzato dagli operai.

Non esistendo una cassa mutua integrativa, gli operai organizzano delle collette in caso di malattia grave di qualche loro compagno.

Vengono fatte gite e pranzi fra i dipendenti e, una volta l'anno, si organizza una gara di bocce; e sono concessi dalla direzione prestiti senza interesse, rimborsabili in modeste rate mensili.

Circa il 20 % della maestranza chiede alla seconda *azienda* visitata, prestiti che vengono concessi senza interessi.

I dipendenti provvedono con mezzi propri a recarsi sul posto di lavoro.

Esiste una cassa di assistenza interna alla quale partecipano, con contributi, sia la maestranza che la direzione aziendale. Vi è anche un servizio di assistenza sociale al quale sono addetti due impiegati e tre operai.

Agli apprendisti è consentita l'assenza dal lavoro retribuita per frequenza dei corsi in apposite scuole professionali.

L'azienda ha costituito un gruppo sportivo per competizioni calcistiche e bocciofile. In occasione di Natale e di qualche altra festività vengono concesse gratifiche.

In una terza *azienda* considerata, la maestranza in prevalenza proviene giornalmente dai centri vicini e si serve, quali mezzi di trasporto, specie di biciclette e di pulmann.

Esistono, in azienda, soddisfacenti condizioni igienico-sanitarie (infermeria con infermiere occasionale). È stata riscontrata qualche deficienza nell'organizzazione antinfortunistica. Esiste un refettorio in corso di ampliamento. C'è una cassa mutua interna. I dipendenti godono dei servizi sanitari I.N.A.M. Soddisfacenti sono le condizioni igienico-sanitarie nell'azienda.

Non esiste una regolare organizzazione antinfortunistica. C'è un refettorio in corso di ampliamento; vigono l'indennità sostitutiva di mensa (lire 85 giornaliere) e quella di vestiario (lire 20 giornaliere).

Esistono una cassa mutua interna e convenzioni con l'O.N.M.I. e con asili-nido locali. Si concede un premio di anzianità commisurato alle ore di lavoro prestate.

Nella quarta *azienda* visitata, la maggioranza dei dipendenti risiede nello stesso centro dell'azienda; taluni provengono da centri vicini e varia-mente utilizzano ferrovia, autobus, bicicletta e motoscooter.

L'azienda concede prestiti a titolo gratuito ai propri dipendenti riservandosi di prelevare ritenute mensili a lunga scadenza. Esiste una bene attrezzata infermeria, con una infermiera diplomata.

Nella quinta *azienda* considerata, diversi operai vengono a lavorare da fuori città. La ditta concede qualche prestito senza interesse. Vi sono la mutua interna integrativa un fondo di solidarietà interna. il refettorio e la indennità sostitutiva di mensa.

La sesta *azienda* visitata concede la minestra od una indennità compensativa.

I dipendenti della settima *azienda* considerata risiedono prevalentemente in città e in parte fuori; questi ultimi per raggiungere lo stabilimento si servono di propri mezzi automobilistici e, assai raramente, del treno.

Vi sono l'infermeria, colonie marine e montane per i figli dei dipendenti, a spese della ditta; indennità sostitutiva di mensa e distribuzione gratuita di due tute all'anno.

Nella ottava *azienda* visitata, i dipendenti risiedono nel comune; soltanto pochi (una quarantina) risiedono nei comuni circostanti donde vengono allo stabilimento con biciclette, ciclomotori, motociclette.

Una indennità sostitutiva di mensa viene corrisposta ai dipendenti.

Nella nona *azienda* visitata, c'è una mensa aziendale. I figli dei dipendenti godono delle colonie, grazie al contributo della ditta alla spesa globale relativa, per i tre quarti di essa. Agli operai sono state distribuite le biciclette necessarie e 10 lambrette.

Nella decima *azienda* visitata, i dipendenti provengono da distanze comprese nel raggio di 70 km. traendo partito dai mezzi propri (biciclette in primo luogo) e dei mezzi pubblici (autocorriera, ferrovia).

L'azienda concede anticipi in caso di disgrazie familiari od in circostanze analoghe, assegna indennità di mensa suppletiva a quella contrattuale, rimborso le spese di viaggio, e rilascia un contributo alle cure climatiche per i donatori di sangue, premi di natalità agli operai ed agli impiegati e, un contributo alle spese per il funzionamento delle colonie per i figli dei dipendenti.

La mutua aziendale fornisce le protesi dentarie con lo sconto del 50 % e sul prezzo dei medicinali concede lo sconto del 15 %.

Il C.R.A.L. aziendale dà pacchi-dono per Pasqua, per il Natale e per il 1º novembre ed organizza gite aziendali gratuite.

La maestranza della undicesima *azienda* visitata, per il 50 % abita in città e per il 50 % proviene dalla provincia. La ditta ai lavoratori meritevoli che vogliono « farsi la casa » accorda un prestito di ammontare non trascurabile.

Il C.R.A.L. fa un vero e proprio servizio prestiti, con trattenute rateali sulla busta paga. Esso gestisce a titolo completamente gratuito una biblioteca a disposizione dei dipendenti, e si occupa di molte iniziative sportive attraverso appositi gruppi (« gruppo motociclisti », « gruppo ciclistico », « gruppo pesca », « gruppo sciistico », « gruppo fotografi ») e organizza gite turistiche.

Nello stabilimento si hanno uno spaccio aziendale ed una mensa aziendale. La società invia, a proprie spese, ad un villaggio alpino del T.C.I. i figli di dipendenti, alle cure termali gli operai bisognosi; e rimborso tasse scolastiche ai dipendenti (per scuole serali) ed ai loro figli volenterosi.

Sono offerti dalla ditta pacchi-dono, contenenti viveri, in occasione delle feste natalizie.

Lo stabilimento della dodicesima *azienda* visitata, essendo situato alla periferia della città, i dipendenti devono prendere diversi mezzi di trasporto specialmente se provengono (ed una buona parte della maestranza di fatto vi proviene) da paesi vicini.

La ditta garantisce gli acquisti a rate fatti dai dipendenti presso terzi fornitori, trattenendo al lavoratore rate mensili di importo adeguato all'ammontare degli acquisti fatti presso i fornitori.

Nell'azienda funziona una cassa interna che provvede al rimborso del 50 % del prezzo delle specialità medicinali acquistate e paga una quota integrativa — oltre le indennità di legge — agli infortunati ed agli ammalati.

L'azienda concorre con i  $\frac{3}{4}$  della retta che viene pagata per i bambini figli di dipendenti, che partecipano alle colonie estive marine e montane organizzate dall'I.N.C.A. C'è la mensa aziendale o l'indennità sostitutiva di mensa.

Sono dati dall'azienda sussidi per morte dei genitori dei dipendenti e premi nuziali per gli operai e per gli impiegati.

La tredicesima *azienda* considerata al servizio mensa dà la minestra, con contributo simbolico dell'operaio.

Prestiti ai dipendenti vengono concessi dalla quattordicesima *azienda* su richiesta particolare e diretta, senza interessi. I prestiti sono concessi agevolmente (per non oltre 100.000 lire), quando il dipendente deve procedere all'acquisto di una casa a riscatto.

Di mezzi di trasporto l'azienda non si occupa, dato che la maestranza per ragioni tecniche è piuttosto fluida ed abita prevalentemente nella città.

Esistono una mutua interna integrativa dell'I.N.A.M. ed una mensa aziendale. In casi particolari la quindicesima azienda visitata fa prestiti senza interessi. Esistono un ambulatorio con un infermiere, un assistente sociale, una mensa per la somministrazione della minestra ed una modesta mutua interna.

### c) *Industrie meccaniche da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* considerata, quali mezzi di trasporto utilizzabili dai dipendenti, si hanno la bicicletta (mezzo proprio) ed il treno.

Non sono da notare specifiche provvidenze integrative, salvo che la ditta ha due case per operai, abitate da tre operai e da due impiegati.

Nella seconda *azienda* visitata, viene fatto ai dipendenti qualche piccolo prestito da parte dell'azienda. Non sono state dichiarate speciali provvidenze sussidiarie e integrative.

Nella terza *azienda* visitata, i dipendenti, sia pure di rado e per cifre basse, ottengono prestiti dall'azienda. Essi, salvo pochi che abitano mediamente a una decina di chilometri dall'azienda, hanno gli alloggi (parte hanno alloggi dell'I.N.A.-Casa) nei paraggi dello stabilimento.

C'è una infermeria attrezzata per il pronto soccorso, con un infermiere diplomato.

La cassa integrativa esistente nell'azienda è alimentata in parti eguali dai lavoratori e dalla ditta.

Vi è un servizio di assistenza; vengono organizzati pranzi e gare di bocce; c'è una piccola indennità sostitutiva di mensa. Esiste inoltre una scuola di avviamento professionale, ma scarsamente frequentata dagli operai.

Nella quarta *azienda* considerata, vengono fatti prestiti dalla società ai propri dipendenti per piccole somme, in caso di bisogno. Per particolari necessità di un dipendente e dei suoi familiari, gli operai provvedono con collette alle quali la direzione si associa.

Nella quinta *azienda* visitata, la maggior parte dei dipendenti abita nelle vicinanze dello stabilimento, diversi provengono da un comune vicino e taluni da altra provincia. Qualche dipendente si serve, per raggiungere lo stabilimento, di automobile propria; altri si giovano di biciclette, di tram, di autobus.

La società concede prestiti, specie per agevolare l'acquisto o la costruzione di alloggi di dipendenti. L'azienda è dotata di infermeria, di cassetta di pronto soccorso, di mensa aziendale o concede una indennità sostitutiva di mensa.

La ditta alle operaie che si sposano corrisponde, oltre alla liquidazione, un notevole premio; essa, poi, assicura assistenza ai pensionati con un assegno mensile, oltre la pensione. L'azienda offre una gita sociale annuale e premi a Pasqua ed a Natale.

La maggioranza della maestranza della sesta *azienda* visitata abita in paese. L'azienda accorda prestiti ed una indennità sostitutiva di mensa.

Nella settima *azienda* considerata, una gran parte dei dipendenti lavoratori risiede e viene a lavorare giornalmente dalla provincia servendosi di mezzi pubblici. Prestiti (talvolta rilevanti) sono concessi dall'azienda.

La mensa aziendale è completamente gratuita e se ne servono tutti (cosicchè non si hanno dipendenti che chiedono l'indennità sostitutiva di mensa).

Solo qualche dipendente risiede nel centro abitato ove ha sede la ottava *azienda* visitata; in gran parte i dipendenti vengono allo stabilimento dalla provincia servendosi di biciclette proprie. La ditta fa prestiti, e concede una indennità di mensa.

Nella nona *azienda* visitata, molti operai abitano nei paesi vicini.

Il servizio di assistenza sociale (al cui funzionamento la ditta concorre versando un contributo) trovasi fuori dello stabilimento.

C'è un fondo di integrazioni delle pensioni. Vengono corrisposti sussidi in caso di malattia e doni natalizi. Hanno luogo le colonie estive e una gita annuale.

C'è un refettorio; è corrisposta la indennità sostitutiva di mensa.

I dipendenti della decima *azienda* visitata vengono a lavorare allo stabilimento, quasi tutti da fuori città, servendosi, all'uopo, di mezzi pubblici di trasporto. L'azienda concede qualche prestito senza interesse. C'è un refettorio. È corrisposta l'indennità sostitutiva.

Nella undicesima *azienda* considerata, 90 lavoratori abitano a 1-3 km. dallo stabilimento e vi arrivano servendosi di moto o bicicletta; i rimanenti — che sono ben pochi — abitano a circa 20 km. dallo stabilimento e per arrivarvi prendono il treno o il pulmann.

L'azienda concede prestiti (od anche anticipi) a lunga scadenza. Opera una cassa mutua sostitutiva delle assicurazioni obbligatorie; ed esiste l'indennità sostitutiva di mensa. Dieci bimbi, figli di dipendenti, sono annualmente mandati alle colonie estive a spese della ditta. Viene fatta, a spese della ditta, una gita biennale di dipendenti e vengono gratuitamente distribuite due tute all'anno.

Nella dodicesima *azienda* considerata, il 60 % della maestranza risiede fuori città e raggiunge lo stabilimento con la corriera. L'azienda concede prestiti, anche notevoli, ai propri dipendenti.

Ci sono: ambulatorio di pronto soccorso; mutua interna operaia; colonie marine e montane (per 30 giorni i figli dei dipendenti vi sono mantenuti a carico dell'azienda); mensa o indennità sostitutiva della mensa aziendale.

Il 92 % della maestranza della tredicesima *azienda* visitata viene da fuori città, utilizzando, generalmente, mezzi pubblici. È corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa.

Per la quattordicesima *azienda* considerata, i documenti dell'inchiesta contengono esclusivamente dichiarazioni della commissione interna e dell'ispettore del lavoro che attestano che « i servizi igienico-assistenziale e sanitari sono sufficienti ».

La quindicesima *azienda* visitata fa prestiti ai dipendenti senza interesse e con scomputi mensili.

**71. - Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia centrale.**

a) *Industrie meccaniche con oltre 500 dipendenti.*

Dei 2.671 dipendenti – di cui 289 donne – presenti nell'*azienda* visitata, all'incirca l'85 % abita nella città. Le maestranze ed i dirigenti raggiungono le officine con mezzi propri o, più generalmente, con mezzi pubblici di trasporto.

L'*azienda*, nella misura delle proprie possibilità, accorda prestiti ai dipendenti. Ha, poi, assunto direttamente la gestione relativa all'assistenza ordinaria e straordinaria a favore dei lavoratori; ed è pertanto venuta a cessare la trattenuta che precedentemente veniva fatta a carico del personale del contributo per una gestione « mutualità » di una esistente fondazione.

Funziona tre volte alla settimana l'assistenza sociale di fabbrica, e vi è una mensa aziendale.

Nella seconda *azienda* visitata, i dipendenti (899, di cui appena 12 sono donne) in numero notevole abitano piuttosto lontano dallo stabilimento.

La società, attraverso la mutua aziendale, concede prestiti (in media per 1,2 milioni al mese) senza interesse o con interesse di diverso saggio (anche perché non siano numerosi gli operai che mensilmente « vanno fuori busta »). Esistono una mensa aziendale (finanziata per  $\frac{2}{3}$  dalla ditta) e si hanno una piccola indennità sostitutiva e lo spaccio aziendale, dove i lavoratori acquistano generi di prima necessità a prezzi del 10-15 % inferiori a quelli correnti fuori l'*azienda*. Sono organizzate colonie estive per i figli dei dipendenti.

b) *Industrie da 101 a 500 dipendenti.*

La forte dispersione di lavoratori nei diversi comuni limitrofi rende difficile alla prima *azienda* visitata organizzare servizi di trasporto aziendali su basi economiche. D'altronde, circa il 30 % dei lavoratori raggiungono lo stabilimento usando motocicli propri, il 15 % di essi si vale di biciclette, il 6 % di automobili, e la rimanente parte usa servizi pubblici.

Funziona una cassa prestiti con regolamento stilato dagli stessi lavoratori. Esiste una cassa mutua interna, i cui fondi sono raccolti pariteticamente attraverso i versamenti delle quote dei lavoratori e di altrettante quote versate dall'azienda. Nello stabilimento trovasi una mensa aziendale (i contributi al funzionamento di essa da parte dell'azienda ammontano a circa 9 milioni all'anno). Tale cassa mutua ha la gestione di uno spaccio aziendale ed avvia i figli dei lavoratori alle colonie marine e montane (ricevendo dalla direzione un congruo sussidio *pro capite*).

In occasione dell'Epifania, l'azienda elargisce pacchi dono, e a Natale ed a Pasqua concede premi in danaro ai dipendenti.

Nella seconda *azienda* visitata, la maestranza risiede in località a non oltre 5 km. dallo stabilimento ove si reca con mezzi propri (biciclette, motoscooter) o con mezzi pubblici (filotramviari). L'azienda fa prestiti anche a lunga scadenza e senza interesse.

Esistono un servizio di assistenza sociale, che è bisettimanale, ed una mensa aziendale. L'azienda, con appropriati contributi, interviene per tenere conto delle necessità extraprofessionali dei lavoratori.

All'azienda è dovuta la sistemazione in alloggi di 12 famiglie di dipendenti. Funzionano colonie estive per i figli dei dipendenti.

L'azienda ha una propria biblioteca ed offre un pranzo annuale e pacchi a Pasqua ed a Natale.

La spesa che la ditta sostiene per le provvidenze in esame è raggardevole. Ad esempio, nel 1954 vennero spesi globalmente 32,7 milioni di lire (di cui 2,5 per pacchi natalizi e 14,2 milioni di spese vive per la mensa aziendale).

I lavoratori risiedono in località variamente distanti dallo stabilimento della terza *azienda* visitata, che è ubicato alla periferia della città; per raggiungerlo essi utilizzano un servizio di autobus pubblici.

L'azienda concede prestiti senza interesse (nel 1956 l'ammontare dei prestiti erogati ha raggiunto circa 5 milioni). Vi è una mensa aziendale.

I dipendenti della quarta *azienda* considerata (taluni abitanti in città, altri fuori) per raggiungere lo stabilimento si servono largamente di mezzi pubblici.

L'azienda fa prestiti, anche a lunga scadenza, senza interesse. Anche la mutua interna fra operai concede prestiti.

Vi è una mensa aziendale. A spese della ditta viene fatta una gita il 1º maggio, e, sempre a spese della ditta, un gruppo di dipendenti va annualmente a visitare la Fiera di Milano.

La maggioranza dei dipendenti della quinta *azienda* considerata risiede entro i confini della città e può accedere allo stabilimento con i normali mezzi pubblici.

Il C.A.F. (Centro assistenza fabbrica) fa prestiti sino a lire 200.000 con l'interesse del 5 %. C'è anche una piccola società di prestiti tra lavoratori che fa pagare l'interesse del 10 %, organizza la Befana e le colonie estive diurne. Esistono una mensa aziendale ben dotata di locali. Uno spaccio aziendale che fa credito sino a lire 100.000, con ritenuta mensile di lire 10.000.

L'azienda distribuisce pacchi natalizi e vestiti ai figli dei dipendenti che fanno la prima comunione, assicura la presenza di una assistente sociale una volta la settimana, sostiene l'onere della visita delle maestranze qualificate alla Fiera di Milano.

c) *Industrie meccaniche da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, le maestranze abitano in gran parte nelle vicinanze, e si servono nella buona stagione di mezzi propri e, nella stagione avversa, di mezzi pubblici.

Il titolare della ditta concede direttamente, a suo giudizio insindacabile, prestiti senza interesse. Le rotture di utensili – diversamente da qualche consuetudine in contrario – non sono addebitate ai lavoratori. Ai dipendenti viene, poi, concesso un premio di produzione mensile.

Nella seconda *azienda* visitata, la maggioranza degli operai risiede in città. Essi utilizzano, per recarsi allo stabilimento, mezzi pubblici, e in piccola parte mezzi propri. Vengono concessi prestiti su richiesta dei dipendenti o ad iniziativa della direzione aziendale, quando essa venga a conoscenza di particolari situazioni di disagio economico.

Nella terza *azienda* visitata, che fabbrica imballaggi metallici, la maestranza operaia è prevalentemente costituita da donne (60 %), che risiedono (così come vi risiedono gli operai e gli impiegati) quasi esclusivamente in città. I dipendenti accedono alla fabbrica con mezzi pubblici. Ben pochi sono quelli che all'uopo si avvalgono di mezzi privati.

L'azienda ha un refettorio. La direzione concorre (imprecisata ne è la misura) nel pagamento dell'affitto di abitazione di taluni dipendenti.

Nella quarta *azienda* visitata, salvo qualche dipendente che risiede in paesi vicini, gli altri abitano in città nelle vicinanze dello stabilimento.

La società fa prestiti sporadicamente e senza interessi; esiste una piccola cassa prestiti fra gli stessi dipendenti che pratica l'interesse del 10 %.

Vi è un refettorio aziendale e si verifica una distribuzione di panettoni per le feste natalizie.

Molto varia è la località di residenza dei lavoratori della quinta *azienda* considerata. I mezzi di trasporto usati sono prevalentemente pubblici.

L'azienda accorda prestiti dell'ammontare di uno stipendio agli impiegati e della paga di una quindicina agli operai. Il C.R.A.L. concede buoni da spendere; l'azienda paga i fornitori dei propri dipendenti, i quali rimborzano a rate l'importo dei buoni ricevuti. Funzionano, presso lo stabilimento un C.R.A.L., l'assistenza sociale, la mensa aziendale (o viene data, ai non utenti, l'indennità sostitutiva). La ditta corrisponde una giornaliera indennità trasporti.

In occasione dell'Epifania vengono offerti doni ai figli dei dipendenti sino a 12 anni di età ed alle gestanti; e vi è una estrazione a premio per i lavoratori-padri.

Si effettuano gite turistiche con contributo della ditta.

## 72. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende meccaniche dell'Italia meridionale ed insulare.

### a) Industrie meccaniche con oltre 500 dipendenti.

La direzione della prima *azienda* visitata, a sua discrezione, secondo i meriti dei dipendenti, concorre al rimborso delle spese di trasporto.

L'azienda fa prestiti senza interessi; il saldo a credito per prestiti accordati era, a fine dicembre 1955, di 9,2 milioni di lire, i concessionari di prestiti essendo 731 (533 operai e 198 impiegati).

Esistono: il servizio mensa, una cassa mutua aziendale, e una cooperativa tra dipendenti per acquistare a rate, a prezzi netti dello sconto 15 %.

Funzionano colonie marine per i figli dei dipendenti, con periodo medio di cura di 21 giorni. Presso lo stabilimento presta servizio una assistente sociale e funziona un C.R.A.L. ad indirizzo culturale e turistico.

Dall'azienda sono sostenuti gratuitamente i figli dei lavoratori che frequentano corsi scolastici e vengono conferite borse di studio per frequenza di corsi, in specie professionali.

Nella seconda *azienda* visitata, dei 2.193 dipendenti circa il 90 % risiede nella città, il 10 % abitando in comuni vicini. I mezzi utilizzati per il trasporto sono, variamente, pubblici (autobus), privati (biciclette, motorette), aziendali (natanti).

L'azienda concede prestiti occasionalmente, cioè senza un programma di massima. I colloqui avuti dalla Commissione con i lavoratori hanno dato la fondata sensazione che l'indebitamento dei lavoratori verso l'azienda, ma soprattutto verso terzi, sia massiccio.

Funzionano: una mensa aziendale per gli impiegati ed un'altra mensa aziendale per operai, e si fa luogo all'indennità sostitutiva di mensa per gli uni e per gli altri. Funziona pure uno spaccio di viveri e di indumenti.

Vengono corrisposte le indennità di «disagiata ubicazione», di «vestiario» e la indennità cosiddetta «di fiamma». Esiste il C.R.A.L. che devolve le multe, inflitte ai dipendenti, a piccole provvidenze sussidiarie ed integrative.

La società provvede alle colonie estive per i figli dei dipendenti.

Dei 4.440 dipendenti della terza *azienda* considerata, 2.450 sono quelli che figurano direttamente nei quadri dei «cantieri navali» mentre 16.777 e 1.197 sono, rispettivamente, alle dipendenze di tre ditte appaltatrici.

Esiste un «fondo di solidarietà per i dipendenti» che si aggira sui 180 milioni di lire (alla formazione di esso la società ha contribuito con 150 milioni), cui si attinge per le operazioni di prestito che vengono fatte ai dipendenti, alle quali la direzione aziendale consente di buon grado.

Funziona una cassa mutua aziendale per i dipendenti dei «cantieri» (i dipendenti delle ditte appaltatrici sono stati iscritti all'I.N.A.M.).

Vi è una mensa aziendale con contributo simbolico degli utenti dipendenti dalla azienda, meno simbolico da parte degli utenti dipendenti dalle ditte appaltatrici.

C'è un C.R.A.L. aziendale, con una sala cinematografica, che svolge attività sportive e provvede a mandare alle colonie estive i figli dei dipendenti della società.

Col ricorso al «fondo di solidarietà» vengono integrate le pensioni dei lavoratori, e possono essere concessi sussidi ai dipendenti bisognosi.

#### b) *Industrie meccaniche da 101 a 500 dipendenti.*

Nell'*azienda* visitata, circa il 60 % delle maestranze abita in città. I lavoratori residenti in città od in località finitime per raggiungere lo stabilimento si servono di mezzi di trasporto pubblici (ferrovie, tramvie) con abbonamenti o riduzioni.

L'azienda concede prestiti senza interessi ai propri dipendenti.

Vi è uno spaccio gestito dall'azienda e si verifica una distribuzione quindicinale di pacchi viveri e di mezzo litro di latte, al giorno, per ogni lavoratore. Vi è una mensa aziendale.

È elargita una indennità giornaliera malattia da parte di una cassa prestiti aziendale. Presso l'azienda opera un'assistente sociale diplomata.

Sui 144 dipendenti della seconda *azienda* visitata, 128 risiedono entro un raggio di 6 km., gli altri avendo l'abitazione ad una distanza solo di poco maggiore. I mezzi pubblici (autobus, treno) sono agevolmente usufruibili.

Prestiti vengono fatti dall'azienda ai propri dipendenti senza interesse, con restituzione in 12 o 14 rate mensili.

Fra le provvidenze vanno rilevate: indennità sostitutiva di mensa, colonie marine e montane per i figli dei dipendenti aventi da 6 a 11 anni di età.

La società opera largamente l'assistenza materiale (specie concedendo sussidi) e morale dei dipendenti addetti allo stabilimento. Sui libretti a risparmio dei lavoratori aperti presso l'azienda decorre l'interesse del 5 % se in conto libero e del 5,50 % se in conto vincolato ad almeno tre mesi.

La terza *azienda* visitata fa prestiti, taluni dei quali « vanno al di là della effettiva garanzia ». È in corso di costituzione (all'atto dell'inchiesta) una cooperativa edilizia secondo la legge Tupini e lo sviluppo di una pratica per avere un mutuo di 180 milioni per la costruzione di alloggi per impiegati e per operai dipendenti dalla azienda.

In occasione di lutti e di altre avversità nelle famiglie dei propri dipendenti, l'azienda interviene con provvidenze straordinarie.

Distribuisce, inoltre, indumenti per la festa dell'Epifania.

I dipendenti della quarta azienda visitata risiedono in gran parte nell'ambito di a 1 a 4 km. di distanza dallo stabilimento. L'azienda consente scarsamente prestiti. In occasione del Natale vengono distribuiti gratuitamente panettoni.

### c) *Industrie meccaniche da 51 a 100 dipendenti.*

Nella *azienda* visitata, i lavoratori residenti fuori comune si servono della ferrovia. L'azienda concede prestiti senza interesse con scomputi a rate settimanali. Il titolare dell'azienda accorda sussidi ed aiuti diversi in casi eccezionali dei propri dipendenti.

Nel secondo *stabilimento* visitato, i mezzi di trasporto utilizzabili sono solo quelli pubblici (che, invero, non sono agevoli per il collegamento

tra le varie località di residenza dei lavoratori e lo stabilimento). Sono concessi prestiti senza interesse con scomputo mensile.

Vi è una infermeria, ma non vi sono il medico di fabbrica e le infermiere.

Molti dei 46 lavoratori della terza *azienda* visitata, risiedono nella città; solo un numero ristretto proviene dai paesi vicini. I dipendenti si giovano taluni di mezzi propri di trasporto, altri – e sono i più – di mezzi pubblici. È frequente l'indebitamento da parte dei lavoratori sia verso l'azienda che verso terzi: l'azienda concede prestiti entro dati limiti di « esposizione ».

Nella quarta *azienda* considerata, si fanno prestiti di entità imprecisata ai dipendenti, e viene corrisposta una indennità di mensa. Esistono una scuola professionale dell'azienda, e si conferiscono premi natalizi e premi di nuzialità ai dipendenti.

La quinta *azienda* visitata assicura ai propri dipendenti il trasporto gratuito dalle loro abitazioni (centri vicini) allo stabilimento.

L'azienda va incontro ad essi anche con prestiti, ogni qualvolta ne vengono richiesti.

Ci sono il medico di fabbrica e una infermiera aziendale; esistono la mensa aziendale, uno spaccio aziendale, un circolo-gruppo sportivo aziendale.

È avviata una scuola professionale di perfezionamento, per ragazzi di 17 e più anni, riguardante la meccanica generica e quella di precisione. L'azienda assegna gratifiche natalizie e premi di buona condotta.

## CAPITOLO XIII.

PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE  
NELLE UNITÀ VISITATE NELLE INDUSTRIE CHIMICHE

Sommario: 73. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia settentrionale.* 74. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia centrale.* 75. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia meridionale.*

73. — **Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia settentrionale.**

a) *Industrie chimiche con oltre 500 dipendenti.*

Dei dipendenti dell'azienda visitata, il 90 % abita in città, nel rione in cui opera lo stabilimento, il 10 % proviene da paesi vicini. Bicicletta, moto, pullmann sono i mezzi di trasporto utilizzati.

L'azienda concede, con assoluta riservatezza, prestiti, di ammontare limitato, ai propri dipendenti.

Esistono una mutua aziendale e una cassa interna mutua integrativa. Si danno premi di anzianità e pensioni supplementari; si svolgono corsi interni di istruzione per l'addestramento dei capi.

I figli di dipendenti, se sono compresi nell'età 3-6 anni, possono frequentare le scuole materne del Comune a spese dell'azienda, ed un certo numero di essi viene accolto in colonie montane.

Due assistenti sociali, due assistenti sanitarie e due infermiere prestano servizio in fabbrica e presso le famiglie dei dipendenti.

Si hanno un circolo sportivo (con campi di tennis e di bocce), una biblioteca ed un teatro. E vengono organizzate gite domenicali.

Nella seconda delle *aziende* in questione (sede centrale e tre stabilimenti periferici), i dipendenti abitano per il 60 % fuori città (entro un raggio di 10-15 km. dagli stabilimenti), il 10 % abita fuori provincia e la parte rimanente abita in città. La maggior parte degli interessati usufruisce di mezzi di comunicazione urbani, la rimanente parte si serve di servizi automobilistici e delle ferrovie secondarie.

Per quanto riguarda l'indebitamento della maestranza si può dire che nel 1955 la società aveva concesso prestiti per cento milioni ai propri dipendenti (la situazione debitoria dei bilanci familiari degli impiegati è generalmente peggiore di quella degli analoghi bilanci degli operai) principalmente per spese di casa, per acquisti di indumenti invernali e di combustibile, per acquisti di libri scolastici e per pagamenti di tasse scolastiche.

I prestiti sino alla somma di lire 75.000 sono senza interessi; oltre questo limite va corrisposto il 4 % dai concessionari.

Agli ammalati di tbc. viene conservato il posto per il doppio del tempo stabilito dal contratto.

Gli asili-nido sono particolarmente costosi (spesa dell'ordine di 7 milioni e mezzo all'anno) pure non rispondendovi una adeguata affluenza di bambini (le presenze medie per asilo oscillano, infatti, tra i 20 ed i 30 bambini).

La cassa di previdenza è di due specie; una per gli impiegati che è integrativa, un'altra per i dipendenti della fabbrica e per i salariati. Quest'ultima prevede, in caso di malattia del lavoratore, l'integrazione del salario al 100 % e fino a 150 giorni di malattia: quindi, è una vera e propria integrazione mutualistica.

I dipendenti della società (sede centrale e stabilimenti) sono in complesso 5.215. Essi hanno avuto alloggi (ceduti in affitto, se di proprietà della società, o in sublocazione a prezzi di favore, o costruiti da cooperative finanziate dalla società, o costruiti con finanziamento e contributo a fondo perduto, o attraverso l'I.N.A.-Casa) in numero di 843 per complessivi 3.623 vani. Ove il dipendente assicurato muoia, si ha la reversibilità della pensione che avrebbe il dipendente pensionato.

Nel 1956 la società ha destinato 800 milioni alla costruzione di alloggi per i dipendenti.

Tra le iniziative a favore dei dipendenti sono da menzionare: la mensa aziendale, una scuola aziendale chimica, corsi professionali aziendali, corsi di specializzazione (per capi operai) di alta cultura professionale (per impiegati), soggiorni all'estero per i meglio preparati in lingue straniere, sussidi a favore di dipendenti studenti e di figli di dipendenti, colonie marine e montane per i figli dei dipendenti, spacci aziendali, premi di anzianità, premi di fedeltà, distribuzione di azioni gratuite della società e di azioni a pagamento (al valore nominale). I dipendenti possessori di titoli sociali concorrono ad un sorteggio di premi per l'importo complessivo annuo di 60 milioni di lire.

Nella terza grande *azienda* visitata, alla fine del 1956 si registrano 14.163 dipendenti nel complesso centrale della società.

È importante rilevare, ai fini dell'entità delle provvidenze ausiliarie ed integrative, somministrate dalla società, che le unità lavorative (14.163) per il 90 % erano inquadrate sindacalmente negli specializzati e nei qualificati. Nel complesso centrale della società, all'atto del censimento industriale al 4 novembre 1951 gli specializzati erano il 46,75 %, i qualificati il 38,00 %.

All'atto dell'inchiesta nel complesso centrale, gli operai specializzati erano il 49 %, quelli comuni il 5 %.

In merito alle voci di provvidenze elencate nella *tabella 1*, può dirsi quanto segue, indipendentemente dall'ordine della elencazione tabellare.

La ditta fa un prestito di lire 30.000 per « matrimonio e spese per la casa »; concede due prestiti da lire 10.000 all'anno e fa un prestito del 50 % della « liquidazione » per l'acquisto della casa; e ai capi famiglia, un prestito speciale di lire 18.000 annue per la spesa del combustibile.

I dipendenti e familiari possono acquistare presso le « dispense », con notevoli sconti e talvolta con dilazioni, prodotti della ditta e delle consociate; e presso gli spacci possono acquistare generi di prima necessità (non alimentari) a prezzi notevolmente inferiori (di circa il 20 %) a quelli correnti e, in seguito a convenzioni della ditta con fabbricanti e rivenditori, possono fare acquisti rateali (entro certi limiti fissati dai « buoni » concessi dalla ditta per gli acquisti rateali presso i fornitori convenzionati).

È significativo che, nel 1955, gli acquisti effettuati dai dipendenti presso la dispensa e gli spacci abbiano raggiunta la somma di 494 milioni di lire, e quelli rateali presso fornitori convenzionati 89 milioni e che i prestiti concessi ai dipendenti, per esigenze familiari e per sistemazione-casa, siano stati (nella media mensile delle cifre scoperte a fine mese) di 308 milioni.

Per quanto riguarda i mezzi di trasporto, circa il 60 % dei lavoratori provengono dalla provincia e da provincie contermini ma le distanze, il tempo per recarsi al lavoro, gli itinerari da percorrere e i mezzi di trasporto essendo estremamente vari, la ditta si limita talora ad intervenire presso i trasportatori pubblici e privati, perché siano concesse facilitazioni di orari e di tariffe ai propri dipendenti. Così che i mezzi di trasporto da questi utilizzati sono o i propri (bicicletta e motocicletta) o i pubblici (autocorriere, filobus, tram, e treni o autocorriere noleggiate in cooperativa).

La spesa annuale sostenuta dalla ditta fino al 1954 per fornire l'assistenza malattia autonoma si aggirò sul miliardo di lire — all'incirca 60 mila lire per lavoratore-anno — mentre per il tramite I.N.A.M. si calcola che avrebbe complessivamente speso 650 milioni.

L'indennità di malattia che la Cassa della società corrisponde è più alta della analoga indennità dell'I.N.A.M.

La ditta ha organizzato un « servizio di igiene del lavoro » con compiti di consulenza e di guida all'opera delle direzioni di fabbrica e di attività didattica nei confronti dei dirigenti e dei tirocinanti dei *corsi di patologia e igiene, di infortunistica e di psicotecnica*. Specie questi ultimi sono rilevanti dal nostro punto di vista in quanto promuovono indagini sulle attitudini lavorative di coloro che si sono infortunati, o che, per altre ragioni, hanno una capacità lavorativa ridotta.

La ditta è convenzionata, sostenendo adeguati oneri, con:

- a) *un centro di convalescenza per forme chirurgiche* (le spese per 20 giorni di convalescenza dei dipendenti sono sostenute dalla ditta);
- b) *due centri di convalescenza per forme mediche* (15 giorni di convalescenza sono a carico della ditta).

I dipendenti che godono, inoltre, dell'indennità di malattia, furono 354 - nel 1954 - nell'usufruire del centro a) e 179 - nel 1955 - nell'usufruire dei centri b).

Per quanto riguarda altre forme di provvidenze sussidiarie e integrative, la camera di allattamento esiste in ogni stabilimento; ma non è utilizzata, per la convenienza stessa delle lavoratrici a non giovarsi per godere di maggiore libertà nell'assolvere ai compiti materni.

Per gli asili-nido, la ditta è convenzionata con l'O.N.M.I.; ma è stato dato al Comune un contributo di lire 60 milioni per far sorgere un grosso asilo-nido comunale nelle vicinanze della fabbrica. Per i bimbi che frequentano altri asili la ditta concede un contributo di 400 lire mensili. Nell'asilo-nido costruito dal Comune la ditta avrà diritto a 130 posti sui 230 di cappienza.

Le operaie ricevono per le prime 10 settimane, dopo il periodo di conservazione obbligatoria del posto, un sussidio giornaliero di lire 207 in aggiunta a quello dell'I.N.P.S. per quanto riguarda il periodo di assenza facoltativa per gravidanza o puerperio.

Esistono una colonia montana convenzionata per circa 300 bambini ed una colonia marina propria della ditta per 2.000 bambini (turni estivi e invernali di un mese).

Nei pressi di uno stabilimento, la ditta ha istituito un doposcuola con refezione gratuita per circa 100 bambini (aventi da 6 ai 12 anni) figli di dipendenti.

In tale stabilimento esistono 2 mense e 17 refettori per i turnisti. La composizione dei pasti (la cosiddetta « ricetta ») è eguale per operai ed impiegati. Il contributo al pasto della mensa per l'operaio è puramente simbolico (è di lire 8), il rimborso per la rinuncia alla mensa (indennità sostitutiva) è di lire 122.

Mense con cucina propria esistono in altri due stabilimenti. Nei luoghi in cui non esiste la mensa, viene corrisposta una indennità sostitutiva di lire 200.

Nelle mense aziendali si hanno da 4.500 a 5.200 presenze; gli operai ed i turnisti vi partecipano largamente. Essi desidererebbero che la gestione della mensa fosse direttamente curata dalla ditta al fine di conoscere la quantità del vitto e del corrispondente potere calorico, di variare il ricettario, di fare arrivare gli alimenti caldi al posto, di evitare sprechi di tempo nel fare « le code » per i diversi piatti e le bevande.

La ditta non offre più, come in passato, delle case con affitto modesto, ma dall'I.N.A.-Casa sono stati costruiti 1.068 appartamenti per dipendenti, per un complesso di 3.924 vani. Sono, inoltre, concessi dalla ditta prestiti rilevanti, a condizioni vantaggiose a quei dipendenti che acquistano direttamente l'appartamento.

Secondo dati della ditta, gli alloggi aziendali e quelli costruiti col piano I.N.A.-Casa ammontano a 8.000 vani.

Esiste una cassa malattia aziendale gestita dalla ditta completamente a proprie spese con una erogazione che, sia globalmente sia riferita a dipendente-anno, costa alla ditta più di quanto costerebbe l'associazione dei dipendenti all'I.N.A.M. Nel fatto le prestazioni sono sensibilmente più elevate di quelle accordate dall'I.N.A.M. e dall'I.N.P.S. A partire dal 15 dicembre 1955 la ditta ha concesso il diritto a soggiorni gratuiti di convalescenza per un massimo di 30 posti a quei dipendenti (operai e impiegati) che ne risultino bisognosi.

Vi sono annualmente 470 posti per cure termali per i dipendenti (che pagano, ciascuno, lire 5.000) e per i loro familiari (ogni familiare paga lire 7.500).

È concesso il diritto all'assistenza sanitaria a vita per i dipendenti che si ritirano con oltre 25 anni di anzianità.

Permessi retribuiti e un appropriato pacco viveri vengono concessi ai dipendenti « donatori di sangue ».

È stata istituita una casa di riposo con 60-80 posti (gratuiti), di cui 40 occupati al momento dell'inchiesta. Esistono un medico di fabbrica, un ambulatorio, una autolettiga e cassette di pronto soccorso.

L'attività sportiva, culturale, ricreativa è amministrata direttamente dalla società.

Tuttavia, le elezioni dei consiglieri per i consigli direttivi di queste istituzioni vengono fatte dagli associati, senza che vengano esercitate pressioni circa la scelta degli eligendi.

Le istituzioni mutualistiche, previdenziali, assistenziali e sportive sono considerate favorevolmente dai lavoratori.

Il centro sportivo e ricreativo comprende 24 sezioni che funzionano grazie ad un fondo annuale stanziato dalla ditta al quale i dipendenti contribuiscono per il 35 %.

Alle sezioni sono iscritti circa 4.000 dipendenti che, per la quasi totalità, partecipano come spettatori alla attività delle medesime. Le gite per il 35 % sono a carico dei dipendenti che le compiono.

Nel 1955 sono state iniziate gite settoriali di reparto con programma a scelta sovvenzionate dalla ditta; se ne giovano piccoli gruppi di dipendenti con i loro capi.

Sono state organizzate delle visite dei familiari nell'interno della fabbrica con l'intervento di 6.500 bambini e di 4.000 accompagnatori.

È stato indetto un concorso per i balconi fioriti.

Il « centro culturale » della società ha registrato 460.488 presenze nel biennio 1954-1955 ed ha curato la partecipazione a spettacoli cinematografici, teatrali musicali ed a manifestazioni varie di arte, lettere, attualità, con notevoli facilitazioni.

Esiste e funziona la biblioteca.

La ditta concede contributi scolastici o borse di studio:

- a) ai dipendenti iscritti alle scuole medie superiori;
- b) ai figli di dipendenti iscritti alle scuole elementari o medie;
- c) ai dipendenti iscritti all'università ed ai figli di dipendenti iscritti alle scuole medie superiori o all'università.

Nel periodo 1946-1954 le erogazioni denunciate dalla ditta si riassumono in 84,8 milioni per sussidi scolastici e in 4,6 milioni per borse di studio.

È confermato da diverse parti - e anche direttamente da parecchi dipendenti interrogati dalla Commissione - che la ditta guarda con favore al perfezionamento volontario dei propri dipendenti e che concede agevolazioni a quei dipendenti che intendono proseguire negli studi al fine di conseguire una specializzazione, un diploma o una laurea.

Non si ha più lo spaccio aziendale per la vendita di generi alimentari, ma esistono « dispense » per la vendita di prodotti della società e spacci per la fornitura di certi prodotti a prezzi particolari.

Nelle « dispense » gli sconti accordati ai dipendenti vanno dal 20 al 33 % e il movimento degli acquisti si aggira sui 300 milioni annui. Per gli spacci il movimento degli acquisti si aggira sui 100 milioni annui.

Nell'interno dell'azienda non vi sono assistenti sociali diplomate. Il personale che si dedica a tale settore è stato preparato attraverso l'esperienza e fa capo ad un ufficio (denominato « ufficio di attività assistenziale ») che funziona da vari anni alle dipendenze della direzione. Vi è una

assistente sociale esterna stipendiata a tempo parziale che tratta le pratiche riguardanti i figli dei dipendenti.

Il detto ufficio si occupa, invece, delle pratiche per sussidi e alloggi, delle visite domenicali ai degenti in ospedale, dell'espletamento di pratiche varie a favore dei dipendenti e dei loro familiari, dei corredini per neonati.

Esiste una cassa di previdenza per impiegati e dirigenti. La ditta provvede alla assicurazione contro gli infortuni professionali per gli impiegati e intermedi non assicurati all'I.N.A.I.L. e all'assicurazione infortuni extra-professionali.

Anche per gli operai, c'è un'assicurazione per infortuni extra-professionali: assicurazione modesta, ma che può essere integrata dall'operaio a condizioni di favore.

Gli stipendi degli impiegati sono versati su di un conto corrente, sul quale è corrisposto l'interesse del 5 % annuo. I dipendenti impiegati possono aprire volontariamente dei conti correnti ordinari (al 4 %) o vincolati (al 5-5,50 %).

Esistono dei conti correnti speciali per impiegati ex dipendenti (al 5,50 % per coloro che hanno una anzianità di 25-40 anni e al 6,50 % per quelli con anzianità di oltre 40 anni).

Agli appartenenti alla « qualifica speciale » è corrisposto un premio di fedeltà se lasciano la ditta in età pensionabile, ma con un'anzianità di almeno 25 anni.

Gli operai hanno il diritto di accendere vari tipi di conto corrente e di conseguire un premio di fedeltà.

Alla fine del 1955 è stato registrato un aumento notevole (30 %) delle somme versate dagli operai in « conto vincolato », somma che ha raggiunto la cifra di 566 milioni.

All'atto della liquidazione vengono distribuite, ai dipendenti, delle azioni della società.

Nella quarta *azienda* visitata, la maggior parte dei lavoratori - l'80 % - risiedono in centri vicini.

Prestiti sono concessi dalla società a lunga scadenza e senza interessi, specie per la costruzione e la riparazione di abitazioni.

L'azienda ha una propria infermeria con infermieri patentati oltre al medico di fabbrica ed è dotata di una moderna autolettiga « Fiat 1100 ». Funziona una scuola aziendale (per l'anno 1955-1956 fu all'uopo erogata dall'azienda la somma di 1,6 milioni di lire). Tra premi ai frequentanti la scuola e borse di studio per i figli dei dipendenti l'azienda spende annualmente all'incirca 2 milioni.

La dotazione di una utile biblioteca di azienda è di 900 volumi.

In apposito fabbricato funziona la mensa aziendale (vi si somministrano circa 25.000 pasti al mese).

Nell'anno 1956 la società ha tenuto, a proprie spese, per la durata di un mese, 319 bambini, figli di dipendenti, in colonie climatiche marine e montane. Essa ha elargito, nell'anno 1955, la somma di 1,9 milioni di lire in sussidi al personale ed ha concesso prestiti a lunga scadenza, senza interessi, per costruzione e riparazione di abitazioni per il personale (per un complesso di 11,3 milioni di lire). Con fondi I.N.A.-Casa la società ha costruito 24 alloggi a riscatto.

Esistono un servizio di assistenza sociale ed il C.R.A.L. aziendale.

Dei dipendenti della quinta *azienda* visitata circa la metà (cioè 1.365) risiedono entro una distanza di 4 km. dallo stabilimento, circa 300 risiedono nel capoluogo di provincia che è a 17 km. Servono al trasporto allo stabilimento il treno o l'autocorriera o mezzi propri dei dipendenti.

Esiste una cassa prestiti gratuita sino a lire 20 mila, con interesse 6 % per prestiti oltre questo ammontare. L'azienda preferisce intervenire con sussidi ed elargizioni a fondo perduto in casi di necessità.

Oltre 1.110 alloggi dell'azienda sono dati in fitto ai dipendenti a condizioni di favore; altri 46 alloggi sono stati ottenuti con le costruzione I.N.A.-Casa.

Sono state registrate le seguenti altre provvidenze: distribuzione legna da ardere a prezzi inferiori a quelli di mercato, pensione integrativa di quella della Previdenza sociale, premi di nuzialità e di natalità; contributi alle spese di trasporto dei figli dei dipendenti che vanno a scuola in paesi vicini, 14<sup>a</sup> mensilità, pacchi natalizi, premi invernali, asilo nido e camera di allattamento.

#### b) *Industrie chimiche da 100 a 500 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, molti dipendenti abitano in città e si avvalgono di tram, autobus e motoscooter per recarsi allo stabilimento.

La cassa mutua interna concede prestiti senza interesse. Esistono: una mutua integrativa, uno spaccio di generi alimentari, uno spaccio di medicinali, un refettorio.

Il C.R.A.L. aziendale organizza gite e gare di bocce, distribuisce - tramite un fondo assistenza ai dipendenti - un pacco viveri in occasione del Natale e concede regalie in occasione di Natale e di Pasqua.

Nella seconda *azienda* visitata, del totale di 521 addetti, 361 risiedono in città, 100 in provincia e gli altri in altre province o sono in giro occupandosi di propaganda commerciale. L'azienda fa prestiti senza interessi; nel 1955 furono accordati prestiti per 12,4 milioni di lire.

Esistono una mensa aziendale (il contributo dei dipendenti che ne usufruiscono è puramente simbolico) e il C.R.A.L. aziendale, con contributo dell'azienda. Si danno premi (pasquali, estivi, natalizi, di nuzialità) e sussidi scolastici, di maternità, straordinari) si inviano figli dei dipendenti nelle colonie a totale carico dell'azienda. Si fa luogo a cessione gratuita di medicinali prodotti dalla società.

In una terza *azienda* considerata la maggior parte dei dipendenti abita presso lo stabilimento.

La ditta concede prestiti (sino a lire 30.000) senza interessi.

Esistono un C.R.A.L., un fondo di assistenza, una biblioteca, una camera di allattamento.

Sono stati costruiti 9 alloggi per i dipendenti. Vi sono una mensa aziendale (con una tenue partecipazione degli utenti alle spese) ed uno spaccio aziendale. La ditta versa un contributo per le colonie estive.

Nello stabilimento della quarta *azienda* visitata, in via di ammodernamento all'atto dell'inchiesta, si sono registrate le seguenti provvidenze: mensa aziendale (con modesto concorso dei dipendenti ad ogni pasto), fondo di solidarietà distintamente per gli operai e per gli impiegati, fondo di previdenza. La azienda concede sussidi e grazie ad una propria fondazione, mantiene in colonie i figli dei dipendenti che abbiano sino a 15 anni di età, cioè circa 300 ragazzi.

Dei 341 dipendenti costituenti la forza della quinta *azienda* considerata (di essi appena 7 sono donne), 201 abitano in prossimità dello stabilimento e 140 entro un raggio da 2 a 5 km. 92 dipendenti possiedono e si servono di mezzi propri (motoscooter, auto), gli altri si servono di mezzi di trasporto pubblici (ferrovie, autobus). L'azienda dà un contributo per il prolungamento del servizio di autobus sul posto di lavoro.

Vi sono infermerie con medici, ad orario ridotto o per consultazioni occasionali. Sono concessi prestiti senza interesse. Inoltre, al 30 novembre 1956, l'azienda per prestiti concessi era creditrice di 1,8 milioni nei confronti degli operai e di 2,8 milioni nei confronti degli impiegati.

Vi è una cassa assistenziale interna, costituita con fondo (di un milione) offerto dall'azienda, che concede indennità di malattia e di infortunio.

Un certo numero di alloggi posseduti dall'azienda sono dati in fitto ai dipendenti a condizioni di favore e piccoli orti sono ad essi dati in uso.

Altre provvidenze registrate sono: mensa aziendale o indennità sostitutiva della mensa, colonie estive senza limite di partecipazione dei figli dei dipendenti, servizio sociale con una impiegata dell'O.N.A.R.M.O., attività culturali, sportive e ricreative, che hanno luogo grazie ai contributi finanziari dati dall'azienda.

c) *Industrie chimiche da 51 a 100 dipendenti.*

Nell'*azienda* visitata, i dipendenti abitano quasi tutti nei dintorni e utilizzano quali mezzi di trasporto per recarsi allo stabilimento la bicicletta, l'autobus e la ferrovia.

La ditta concede prestiti senza interesse. I dipendenti hanno spesso l'abitazione di loro proprietà. Esistono una cassa mutua interna integrativa e un servizio di assistenza sociale.

La direzione ha concesso agevolazioni agli apprendisti dell'azienda perché frequentino la locale scuola di conceria.

In una seconda *azienda* visitata, i dipendenti in maggioranza, abitano a non molta distanza dallo stabilimento al quale possono accedere agevolmente per mezzo di biciclette e di autobus.

L'azienda fa prestiti senza interesse, e corrisponde particolari indennità per lavorazioni nocive o pericolose. Esiste una cassa interna per opere di assistenza che funziona con contributi dell'azienda e dei dipendenti di carattere paritetico. Esiste una mensa aziendale e sono organizzate colonie marine e montane per i figli dei dipendenti, la spesa di esse è per i  $\frac{2}{3}$  a carico dell'azienda.

Nella terza *azienda* visitata, i mezzi di trasporto pubblici sono integrati da quelli privati (i dipendenti si servono, per esempio, di biciclette ed autobus).

La direzione concede prestiti senza interessi per acquisto di carbone e di legname e fa qualche erogazione, talvolta per cifre rilevanti. Piccola indennità sostitutiva di mensa.

In una quarta *azienda* visitata, i dipendenti risiedono entro un raggio di 18 km. dallo stabilimento, al quale si recano servendosi di mezzi di trasporto automobilistici pubblici e ferroviari.

L'azienda concede occasionalmente qualche anticipo.

I dipendenti usufruiscono dell'assistente sociale in servizio presso altra ditta.

Funziona un refettorio.

**74. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia centrale.**

a) *Industrie chimiche con oltre 500 dipendenti.*

Nella *azienda* visitata, la totalità delle maestranze abita nel Comune e per andare allo stabilimento può usufruire di mezzi propri o di mezzi urbani pubblici.

Vengono concessi prestiti senza interesse sino a 70.000 lire, con l'interesse del 4,5 % per somme maggiori. Funziona la mensa aziendale.

Corsi di aggiornamento per operai chimici vengono svolti in fabbrica; altri corsi (triennali), per apprendisti dell'intero gruppo cui appartiene l'*azienda*, vengono svolti a Milano. Altre provvidenze sono: un C.R.A.L. aziendale che si occupa di gite di istruzione, della diffusione di un giornale del gruppo, di cure marine, gare e concorsi, colonie marine e montane per i figli dei dipendenti, ospitalità a taluni gruppi di dipendenti in una casa di soggiorno, premi, borse di studio, ecc. secondo modalità che valgono per i dipendenti degli stabilimenti dell'intero gruppo cui appartiene l'*azienda*.

Salvo non molte eccezioni, i dipendenti della seconda *azienda* considerata risiedono in prossimità del luogo di lavoro (stabilimento o cantieri); ai dipendenti che risiedono oltre 6 km. è concessa una indennità di distanza. I dipendenti utilizzano la ferrovia o pubblici servizi automobilistici (ove questi non esistono la società ha organizzato appositi servizi aziendali).

Esistono una cassa mutua malattia aziendale, ben dotata di laboratori, avente un medico di fabbrica, ambulatorio medico, ecc., spacci aziendali, un nido di infanzia, una colonia montana estiva. Sono date: provvidenze in materia di alloggi (1.033 dipendenti alloggiati in case della ditta, 85 dipendenti alloggiati in case costruite dalla società per l'I.N.A.-Casa, 698 dipendenti alloggiati in case proprie con prestiti della società); provvidenze a carattere ricreativo, culturale e sportivo (sezione circolo ricreativo, sezione marina, sezione turismo, sezione calcio, biblioteca circolante) e, infine, provvidenze a carattere didattico (costruzione scuole, specie di scuole materne e borse di studio).

La maggioranza dei lavoratori della terza grande *azienda* considerata risiede in località distanti dalle proprie fabbriche a cagione del notevole decentramento degli impianti. In conseguenza, oltre la metà degli impiegati e degli operai viene trasportata al posto di lavoro con un servizio di autopulman organizzato dalla società.

I dipendenti possono contrarre piccoli prestiti direttamente con la società stessa, che non chiede interessi. Anzi, essa si addossa l'onere degli interessi (nelle misura di interesse del 2,50 %) per prestiti a lunga scadenza che gli operai possono contrarre con la Cassa di risparmio locale per procedere, ad esempio, all'acquisto di un alloggio, di un automezzo, del mobilio.

Le due casse aziendali di malattia (una per gli impiegati ed una per gli operai) sono alimentate esclusivamente dai contributi della società.

Esistono mense aziendali sia per impiegati che per operai (con contributi degli utenti puramente simbolici).

Si aggira sul 40 % il numero dei dipendenti che fruiscono di alloggi della società, che sta procedendo alla costruzione di una zona residenziale con chiesa, cinema, negozi e sale di ritrovo ed alla costruzione di un edificio scolastico per le scuole elementari e per la scuola tecnica aziendale.

L'assistenza sociale è assolta da tre assistenti diplomati.

Vi sono corsi aziendali di addestramento professionale, largamente frequentati.

La società invia, a proprie spese, alle colonie marine e montane tutti i figli di dipendenti che ne fanno richiesta. Si verificano distribuzioni di pacchi dono pasquali e natalizi.

Sono registrate altre previdenze: premi di anzianità del personale collocato in pensione e per gruppi sportivi aziendali (calcio, tennis, ciclismo); premi e borse di studio; asili-nido (l'azienda si avvale di quelli che si trovano nella zona, che essa sostiene finanziariamente).

Vengono concessi premi di natalità e osservate con liberalità le norme vigenti riguardanti il periodo di riposo prima e dopo il parto e l'allattamento da parte delle lavoratrici-madri.

Nella quarta *azienda* visitata, del complesso dei dipendenti (5.244), all'atto della inchiesta il 40 % circa è costituito da donne (le quali sono relativamente numerose tra gli impiegati). Dei dipendenti il 44,9 % risiede nel centro sede dell'azienda; il 19,9 % nei comuni vicini. Per recarsi agli stabilimenti vengono utilizzati autotrasporti e ferrovie dello Stato.

L'azienda durante il 1956 ha concesso 405 prestiti; un numero, quindi, relativamente modesto.

Vi sono, per l'assistenza sanitaria, medici di fabbrica (medico di fabbrica e consulente medico che assicura il funzionamento della sezione di psicologia applicata al lavoro), servizi ambulatoriali (infermeria principale e infermeria succursale).

Le provvidenze che interessano sono svariatissime, né sempre esattamente catalogabili.

La società possiede 25 fabbricati. Essa ha sistemato in alloggi 1.168 dipendenti (impiegati 257, operai 911) con le rispettive famiglie e 288 estranei al suo personale, ma la cui presenza è necessaria per assicurare servizi pubblici o di pubblica utilità.

Per i dipendenti celibi e nubili, l'azienda ha attrezzato, a condizioni di favore per gli ospiti, tutto un organico complesso ricettivo (tre alberghi, due dormitori per operai con docce, riscaldamento, ecc.). Ha, inoltre, istituito un asilo infantile (con somministrazione gratuita ai bambini della refezione meridiana), laboratori di cucito e ricamo, scuole di grado diverso, un ospedale moderno (per l'assistenza sanitaria ai propri dipendenti ed alla cittadinanza); ha costruito una scuola-convitto. La società ha un circolo impiegati, il C.R.A.L. e 5 spacci di cui tre per la vendita di viveri, uno per la vendita di tessuti, mercerie e confezioni, uno per la vendita di generi di monopolio). Delle iniziative di cui è promotrice, la società assicura il funzionamento con congrui contributi.

Asilo-nido e camera di allattamento funzionano a cura dell'O.N.M.I., grazie a contributi determinanti della società.

Vi sono inoltre: colonie estive per i figli dei dipendenti ( $\frac{2}{3}$  dell'onere sono sostenuti dall'azienda), villeggiature estive nel Trentino, per i dipendenti (l'onere è per metà sostenuto dall'azienda); doni ai figli dei dipendenti aventi da 1 a 6 anni in occasione della Befana, borse di studio ai figli dei dipendenti, corsi gratuiti di lingue per i dipendenti, stelle al merito agli anziani del lavoro, ecc.

#### b) *Industrie chimiche da 101 a 500 dipendenti.*

L'azienda considerata concede prestiti con recupero rateizzato e senza interesse.

Vi sono un refettorio ed un asilo infantile. (È stato ampliato quello precedente). Vengono effettuate distribuzioni di pacchi-dono natalizi.

Nella seconda azienda visitata, i dipendenti risiedono in gran parte nella città, per altra parte nelle borgate. Ai primi la società corrisponde una indennità di trasporto eguale ai  $\frac{2}{3}$  della relativa spesa, ai domiciliati nelle borgate una indennità eguale alla metà della spesa di trasporto.

Ai propri dipendenti la società fa prestiti senza interessi, specie se trattasi del primo acquisto del mezzo di trasporto (nel 1956 furono fatti 109 prestiti per un ammontare globale di 12,0 milioni).

Dei dipendenti 130 sono donne, delle quali 15 sposate preferiscono avere, per l'allattamento o per accudire ai propri bimbi, due ore di riposo.

La mensa aziendale « passa » il primo piatto e fa pagare, in parte, il secondo piatto.

Si organizzano colonie marine e viene effettuata una distribuzione di pacchi viveri natalizi a tutti i dipendenti, di pacchi-befana ai figli dei dipendenti aventi meno di 12 anni di età, di uova pasquali alle impiegate ed ai figli dei dipendenti che abbiano meno di 12 anni.

c) *Industrie chimiche da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, i dipendenti abitano soprattutto nella città (44 di essi) e per una piccola parte (7) nella provincia. I prestiti che vengono richiesti sono concessi dall'azienda. Altre provvidenze sono: colonie per i figli dei dipendenti e una gita compiuta nel 1956.

Nella seconda *azienda* visitata, vengono concessi prestiti ai dipendenti con recupero rateizzato, senza interesse.

I prestiti vengono, dalla terza azienda visitata, concessi sporadicamente. Sembra che a mezzo terzi, si abbia, da parte degli operai, un indebitamento minuto, cioè per piccoli prestiti.

Vi è un refettorio.

75. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende chimiche dell'Italia meridionale.

a) *Industrie chimiche con oltre 500 dipendenti.*

Dei 1.263 addetti all'*azienda* visitata, 1.037 abitano in un raggio di 14 km. dalla sede. Circa il 10 % dei dipendenti dispone di automezzi (motoscooter, auto), gli altri si servono di mezzi di trasporto aziendali che partono da « centri di raccolta » per affluire allo stabilimento e viceversa. L'azienda concede prestiti: nel 1955 ne ha concessi 194, per un importo globale di 10,8 milioni. Essa concede anche la 14<sup>a</sup> mensilità.

La mensa aziendale funziona e concede un pasto completo con prezzi differenziati (in conseguenza si hanno indennità sostitutive di mensa differenziate) per gli operai e per gli impiegati.

Funzionano colonie marine e montane per i figli dei lavoratori (nel 1955, furono 208). Il C.R.A.L. (amministrato e pariteticamente alimentato con mezzi conferiti dall'azienda e dai soci) svolge attività turistica, artistica e assistenziale (a cagione di quest'ultima attività cura acquisti rateali per conto dei lavoratori soci).

L'azienda ha istituito un fondo di solidarietà interna (per sussidi ai lavoratori), un fondo assistenza per gli intermedi (integrativo del trattamento I.N.A.M.), un fondo emergenza operai (per il prelievo di prestiti concessi con l'interesse del 4 %, interesse che viene devoluto ad incremento di codesto fondo), una cassa di previdenza impiegati (per il trattamento di quiescenza di essi).

Un servizio di autobus della seconda società considerata collega lo stabilimento ai vari quartieri del centro abitato (una distanza di circa 2 km.), ove alloggiano le maestranze.

La società concede prestiti senza interessi sino alla somma di lire 70.000; sulle somme ulteriori computa l'interesse del 4 %. L'indebitamento del personale rappresenta all'incirca il 2 % dei loro guadagni globali.

Le prestazioni sanitarie I.N.A.M. essendo insufficienti, si calcola che l'80 % dell'ammontare dei debiti contratti dai dipendenti con la società sia destinato alla cura di malattie proprie e dei propri familiari.

Il 37 % delle maestranze alloggia in case della società o sovvenzionate dalla stessa (399 appartamenti raggruppati in 35 fabbricati).

Spacci e mense aziendali, pensioni integrative, e premi di anzianità, mutue aziendali, concessioni di sussidi ai più bisognosi, facilitazioni a favore di studenti figli di dipendenti, C.R.A.L. aziendale (con una sede per gli impiegati e una sede per gli operai), una vasta biblioteca costituiscono provvidenze sussidiarie ed integrative funzionanti presso lo stabilimento, analogamente a quanto si verifica negli altri stabilimenti del grande complesso a carattere nazionale di cui questo fa parte.

b) *Industrie chimiche da 101 a 500 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, in città risiedono solo 53 dipendenti sui 482 occupati nello stabilimento all'atto dell'inchiesta; tutti gli altri risiedono in Comuni della provincia. Tramvie provinciali e servizi automobilistici assicurano il trasporto dei dipendenti allo stabilimento. L'azienda rimborsa il 50 % del prezzo del trasporto.

Nel 1955 l'azienda ha concesso 39 prestiti senza interessi per complessivi 1,3 milioni di lire. I dipendenti contraggono debiti sia con la azienda che con terzi (per acquisti con pagamento rateale anche di articoli non di prima necessità).

Altre provvidenze registrate sono: mensa aziendale, camera di allattamento ed un asilo-nido bene attrezzati. I neonati e gli infanti sono curati e sorvegliati da personale specializzato diretto da un medico.

L'azienda concede premi di anzianità e premi di fedeltà: questi ultimi sono assegni mensili reversibili e cumulabili con la pensione.

A cura ed a carico dell'azienda, i dipendenti sono assicurati contro i rischi professionali ed extra professionali. Vi sono colonie marine e colonie montane gratuite per i figli dei dipendenti (ne godettero 30 unità nel 1955).

La seconda *azienda* considerata concede prestiti gratuiti e sussidi diversi agli operai che versino in particolari difficoltà economiche.

Esiste una mensa aziendale. I figli dei dipendenti godono delle colonie estive presso un istituto che è sussidiato dall'azienda.

c) *Industrie chimiche da 51 a 100 dipendenti.*

Degli 80 dipendenti della *azienda* considerata, il 75 % abita in città; anzi la maggior parte di essi abita vicino allo stabilimento. Sono utilizzati, dalla maestranza, i trasporti pubblici.

L'azienda concede piccoli prestiti senza interessi con scomputi settimanali. La mensa aziendale è a carico dell'azienda (gli utenti versano un contributo di 25 lire giornaliere).

Funziona la cassa mutua. L'azienda concede particolari gratifiche nei casi di matrimoni e di nascite; essa eroga una gratifica extra contrattuale per il Natale, assegna doni per la Befana e sussidi (anche in natura) a lavoratori meritevoli.

## CAPITOLO XIV.

PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE  
NELLE UNITÀ VISITATE NELLE INDUSTRIE TESSILI

Sommario: 76. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia settentrionale.* 77. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia centrale.* 78. — *Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia meridionale.*

**76. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia settentrionale.**

a) *Industrie tessili con oltre 500 dipendenti.*

La maggioranza dei dipendenti abita nel centro sede della prima *azienda* visitata, altri abitano in centri vicini. I mezzi da essi usati sono variamente la bicicletta, l'automobile, il pulman, il treno.

L'azienda ha delle case che dà in affitto agli impiegati; molti dei lavoratori interrogati hanno un appartamento di proprietà. Altre provvidenze sono: mensa aziendale per la distribuzione della minestra, asilo fuori dell'azienda, circolo culturale, che organizza gite e mostre artistiche e proietta documentari (esso funziona grazie ad un sensibile contributo finanziario dell'azienda), servizio di assistenza sociale tre volte alla settimana, offerta di libri di testo ai figli dei lavoratori che frequentano le scuole elementari, le scuole medie e le scuole professionali, distribuzione di pacchi dono in occasione delle feste natalizie.

Nella seconda *azienda* sono stati visitati due stabilimenti: uno di 2.313 dipendenti e uno di 756.

I lavoratori di entrambi gli stabilimenti abitano a distanze varie dagli stessi (entro un raggio, comunque, di 7 km.) e si avvalgono di mezzi di trasporto sia privati (biciclette motorette) sia pubblici (specie pullman).

Esiste la cassa di integrazione. I prestiti sono poco o punto praticati.

Premi si hanno ordinariamente solo per dirigenti ed impiegati. C'è la mensa aziendale, ma è poco frequentata.

Nel magazzino-vendita dei prodotti aziendali i prezzi praticati ai dipendenti sono gli stessi prezzi praticati ai commercianti all'ingrosso; del valore delle merci comprate a credito la ditta si rivale con trattenute quindicinali.

La ditta ha contribuito alla costruzione di 16 alloggi in due palazzine che sono occupate, rispettivamente, una da impiegati, l'altra da operai. Esiste un villaggio, formato da 22 palazzine, che ospitano un centinaio di famiglie, e un edificio abitato da 16 famiglie (in 16 alloggi).

Esiste anche un « circolo familiare aziendale », dove si praticano i giochi di tennis e delle bocce.

Si organizzano colonie marine per i figli dei dipendenti prevalentemente a carico della ditta (i lavoratori partecipano alla spesa versando un piccolo contributo per un turno della durata di un mese). La camera di allattamento non è frequentata.

Nella terza *azienda* considerata, dei 6.935 abitanti residenti nel comune a fine 1936, circa 2.600 sono dipendenti della società: questi, infatti, abitano nel centro industriale del paese, per lo più in case della ditta (per un numero di circa 200).

Sono state registrate le seguenti altre provvidenze: mensa aziendale e cooperative con 450 soci (degli operai taluni sono azionisti), fondo di previdenza paritetico per gli impiegati (con riscossione alla fine del rapporto di lavoro), forme culturali e integrative dell'E.N.A.L. per gli operai (biblioteca, radio, televisione, gita aziendale). Molto sviluppata è l'attività sportiva.

Vengono concessi ai dipendenti premi di natalità (nel 1955 per 91 milioni di lire), scampoli di tessuti a prezzi speciali, cotonate per tute e grembiuli gratuitamente. La ditta contribuisce nella spesa per le colonie dei figli dei dipendenti.

In una quarta *azienda* visitata, una metà della maestranza risiede nel paese; circa l'altra metà, cioè la parte rimanente, proviene dai paesi vicini.

Prestiti sono concessi dalla ditta soprattutto per gli acquisti che vengono fatti dai dipendenti presso lo spaccio aziendale per alimentari e tessuti: che pratica lo sconto del 40 % sui prezzi di vendita quali si hanno fuori dell'azienda. Esistono la mensa aziendale ed una cassa mutua integrativa. Si organizza una colonia estiva per i bambini figli dei dipendenti.

Nella quinta *azienda* visitata, all'incirca i  $\frac{2}{3}$  dei 2.631 dipendenti degli stabilimenti abitano nel paese; quelli che vengono di fuori vi arrivano o in corriera o (e questi non sono pochi) in bicicletta.

L'azienda fa prestiti senza interesse né garanzie: presta specialmente se trattasi di costruire un alloggio. Sono assegnate delle abitazioni ai dipendenti.

Vi è un C.R.A.L. aziendale. Il funzionamento di una biblioteca, di squadre ginniche, di un corpo musicale, di un'associazione bocciofila, è assicurato da contributi finanziari dell'azienda.

La società distribuisce pacchi dono in occasione dei matrimoni dei dipendenti, di parti delle lavoratrici e dà indennità ai militari di leva.

Nella sesta *azienda* visitata, i dipendenti generalmente affluiscono da tutta la zona per un raggio di circa 15 km. servendosi variamente della bicicletta, dell'autobus, del treno.

L'azienda concede prestiti: le maestranze (che sono prevalentemente rurali e godono di un diffuso benessere) ne richiedono scarsamente.

Altre provvidenze registrate sono: una attrezzata infermeria, diverse prestazioni sanitarie; assistenza sociale; alloggi gratuiti in case dell'azienda (32 appartamenti) e facilitazioni diverse; colonie estive marine e montane per i figli dei dipendenti (di non oltre 12 anni di età) bisognevoli di cure; versamento di un contributo all'O.N.M.I. perché i figli dei dipendenti siano ospitati negli asili dell'opera (non avendo l'azienda un proprio asilo-nido); corso di formazione per i capi reparto e per gli assistenti dell'azienda.

Gli operai dello stabilimento della settima *azienda* visitata, all'atto dell'inchiesta ammontavano a 4.472 unità.

La residenza abituale dei lavoratori è compresa entro il raggio da 1 a 15 km. dal centro aziendale. L'80 % circa dei dipendenti occupati risiede nel comune. La società ha costruito circa 1.000 alloggi per i propri dipendenti, ai quali accorda particolari facilitazioni di pagamento (all'atto dell'inchiesta erano state vendute 286 abitazioni per un complesso di 680 milioni di lire). Il residuo 20 % dei dipendenti risiede in altri Comuni generalmente finiti (ma talvolta posti ad oltre 20 km. dal centro aziendale). I mezzi di comunicazione usati normalmente dai dipendenti sono le tramvie (in funzione quasi esclusiva delle esigenze del lavoro in fabbrica), gli autobus gestiti da imprese private. È in costante aumento l'uso di mezzi propri da parte degli operai: mezzi prevalentemente costituiti da motociclette e da motoscooter (l'uso della bicicletta è in rapida diminuzione).

Ai dimissionari volontari l'azienda dà una superliquidazione (*super* rispetto alla liquidazione contrattuale) di circa 150.000 lire, se uomini, e di circa 100.000 lire, se donne.

Le provvidenze conferite sotto il titolo di servizi sociali sono numerose, svariatissime e notevoli e non è agevole sottoporle ad una analitica rassegna. Conviene, perciò, piuttosto procedere in via esemplificativa.

Sono da registrare un servizio di maternità (nel 1954; presenza di 530 puerpera con altrettanti parto e con degenza media, per puerpera, di 7 giorni); un asilo nido ed una scuola materna con presenze medie giornaliere rispettivamente di 118 e 631 bimbi; un orfanotrofio (che ospita una settantina di orfane di dipendenti; le bimbe sono gradualmente addestrate in un laboratorio scuola); una casa di riposo per vecchi lavoratori (essi pagano, per il loro mantenimento, all'incirca i  $\frac{2}{3}$  della pensione che percepiscono); una poliambulanza (che è al servizio della mutua aziendale che gestisce l'assistenza mutualistica direttamente ai propri dipendenti al di fuori dell'ambito di azione dell'I.N.A.M.); un villaggio al mare (ove 14 corpi di fabbricato possono ospitare complessivamente circa 1.300 persone per ogni turno di 20 giorni; vi si trovano servizi di ristorante, padiglioni per gruppi familiari di dipendenti, piscine. Questo villaggio marino opera nel campo della prevenzione).

L'azienda fa prestiti, soprattutto nel senso che concede ai lavoratori nei loro acquisti, in casi di particolare bisogno, crediti mensili. Eroga sussidi (nell'ambito aziendale nel biennio 1954-55 ne ha erogati per 20 milioni di lire). Raccoglie depositi dai propri dipendenti (deposito medio, per dipendente, di lire 300.000), corrispondendo l'interesse, di particolare favore, sui medesimi, del 6 %.

L'assistenza sanitaria è gestita dalla cassa mutua aziendale, amministrata pariteticamente da rappresentanti aziendali e da rappresentanti dei lavoratori.

In seno all'azienda esistono: un circolo per impiegati; un circolo per operai; una attrezzatura sportiva di primissimo ordine (nel campo calcistico esiste una squadra di calcio che nel campo nazionale è molto qualificata per la partecipazione ai campionati di seconda serie); una biblioteca organicamente funzionante; una scuola di disegno e di pittura; un complesso bandistico costituito da dipendenti.

La società ha provveduto, in proprio, a far costruire, arredare ed attrezzare gli edifici scolastici per scuole elementari, scuole di avviamento al lavoro, scuola tecnica, istituto tecnico industriale tessile (con relative palestre di ginnastica e di ricreazione); e ne ha fatto dono al Comune.

b) *Industrie tessili da 101 a 500 dipendenti.*

Nella prima *azienda* considerata, la maggior parte dei dipendenti abita in frazioni (a 8 km. circa dal centro). Si servono di biciclette o di scooters.

I dipendenti sono quasi tutti piccolissimi proprietari di campagna ed hanno casa propria. L'azienda ospita alcuni lavoratori nella sua «casa per gli operai». L'azienda ha un suo refettorio.

Nella seconda *azienda* visitata, dei 485 dipendenti, 169 risiedono nei pressi dello stabilimento, 158 abitano in città e giungono al lavoro col servizio tramviario, 148 risiedono in periferia e si servono di pullman, auto, moto e biciclette, 10 risiedono fuori del Comune e prendono il treno.

L'azienda effettua prestiti con trattenute a rate. Altre provvidenze sono: cassa interna malattia, mensa aziendale (con contributo dell'utente puramente simbolico), concessione gratuita di piccoli appezzamenti di terreno per coltivazione di ortaggi, vendite di stoffe e lana a prezzi speciali, servizio di assistenza sociale, asilo-nido con infermiera patentata sebbene non si abbia un congruo numero di bimbi (si hanno intorno a cinque bambini), borse di studio ai figli dei dipendenti che frequentino scuole tessili e sussidi scolastici mensili, premi di anzianità e premi di assiduità (a fine di anno), pacchi natalizi ai figli dei dipendenti di età inferiore a 12 anni, colonia marina a cura dell'Unione industriali provinciale (alla quale l'azienda versa un apposito contributo), partecipazione dell'azienda con una quota *pro capite* nelle spese per gite turistiche dei dipendenti e per gare sportive.

Nella terza *azienda* visitata, molti lavoratori risiedono nelle frazioni e raggiungono la fabbrica con un mezzo pubblico.

La direzione è sensibile alle necessità dei propri dipendenti ed interviene con prestiti e in altro modo a favore di essi. Vengono accordati premi ai lavoratori che si distinguono per attaccamento al lavoro.

Esistono la mensa aziendale (gli utenti versano un contributo puramente simbolico) ed una cassa di integrazione, colonie marine e montane per i figli dei dipendenti, a totale carico del datore di lavoro.

Vi è una camera di allattamento, ma le lavoratrici madri non la utilizzano preferendo attendere in casa ai doveri dell'allattamento dei propri infanti.

In una quarta *azienda* visitata, un certo numero di lavoratori proviene da comuni o da frazioni vicine. I mezzi usati sono o propri di essi (biciclette, moto) o pubblici (filobus).

Prestiti sono concessi dall'azienda ai dipendenti che li richiedano; l'azienda rilascia certificati di appartenenza ad essa allo scopo di garantire gli acquisti a credito fatti dai propri dipendenti presso i commercianti locali. Vi è una mensa aziendale per la somministrazione della minestra.

Per l'asilo-nido le lavoratrici, che lo vogliono, possono portare i loro bambini ad un asilo in gestione all'O.N.M.I., a spese della società.

Una assistente sociale svolge il suo lavoro quattro volte alla settimana.

Viene elargito un premio di nuzialità alle operaie. Ad ogni neonato dei propri dipendenti la società regala una polizza di assicurazione sulla vita di lire 10.000. Esistono un gruppo sportivo (che si occupa di calcio e di bocce) ed una biblioteca circolante. La società provvede, a proprie spese, a mandare i figli dei propri dipendenti alle colonie marina e montana organizzate dalla Unione provinciale degli industriali.

In una quinta *azienda* visitata, i lavoratori abitano entro un raggio di 4 km. dallo stabilimento, che essi raggiungono servendosi della bicicletta (soprattutto in estate) o di una corriera pubblica (specie in inverno).

Prestiti non sono stati concessi, perché non sono stati mai richiesti.

Altre provvidenze sono: una cassa di integrazione; una infermiera idonea disponibili per il pronto soccorso; la camera di allattamento (ma le operaie non la usano); un locale adibito a refettorio.

Nella sesta *azienda* visitata, la maggior parte dei lavoratori risiede sul posto; una piccola parte viene da un centro vicino, in vario modo, ma soprattutto in bicicletta. Sono concessi prestiti ove siano richiesti.

Vi è, presso lo stabilimento, una camera di allattamento, ma le lavoratrici madri non la frequentano preferendo avere una interruzione del lavoro, di una o due ore, per recarsi a casa. Esistono inoltre: una mensa aziendale (con minimo contributo degli utenti) per la fornitura di una minestra calda, e colonie marina e montana per i figli dei dipendenti a spese dell'azienda, che rimborsa il biglietto ai genitori che vogliono accompagnarvi i figli.

Nella settima *azienda* visitata, i dipendenti si servono di proprie biciclette per recarsi allo stabilimento. La società concede prestiti senza interesse sino ad un massimo di lire 30.000, ottenendone la restituzione con rate mensili.

Una metà della spesa per mandare i bimbi, figli di dipendenti che ne abbiano bisogno, alle colonie marine è sostenuta dalla ditta.

Nella ottava *azienda* visitata, esiste la mensa aziendale. Alcuni dipendenti hanno l'abitazione gratuita. I locali della scuola pubblica della frazione sono forniti gratuitamente dalla ditta.

Metà della spesa che viene sostenuta per le cure marina e montana di 25 bambini figli di dipendenti è a carico della ditta, la quale offre ai dipendenti

più bisognosi o aventi famiglia numerosa pacchi natalizi e concede a tutti i dipendenti lo sconto del 20-25 % per gli acquisti che essi fanno presso lo spaccio aziendale di tessuti.

Nella nona *azienda* visitata, ci sono: un refettorio e la camera di allattamento, che non viene, però, utilizzata.

I prodotti della decima *azienda* visitata vengono venduti ai dipendenti a prezzi ridotti.

Esiste la camera di allattamento. Ai lavoratori la società offre una tuta ed un lenzuolo all'anno e dà un contributo di 3.000 lire annuali per ogni bimbo, figlio di dipendente, che va alle colonie estive.

In una undicesima *azienda* visitata, molti dipendenti risiedono nella città vicina e utilizzano il treno per andare a lavorare.

L'azienda concede prestiti senza interesse. Vi è una camera di allattamento, ma le donne non la utilizzano, preferendo andarsene a casa. L'azienda distribuisce gratuitamente una tuta all'anno.

Nella dodicesima *azienda* considerata, 142 degli operai, risiedono in città e 214 abitano fuori città. I mezzi di trasporto utilizzabili sono il tram, la corriera ed il treno.

Vi sono una cassa malattia per gli operai, una mutua interna per prestiti ai lavoratori, una camera di allattamento (non frequentata), uno spaccio aziendale, concesso in gestione agli operai. La ditta concorre per metà alle spese della mutua interna.

Si effettua una visita settimanale da parte di una assistente sociale. L'azienda contribuisce per  $\frac{4}{5}$  della spesa che viene sostenuta per mandare i figli dei dipendenti alle colonie estive.

Nella tredicesima *azienda* visitata, esistono una mutua interna assistenziale integrativa ed una infermeria dell'azienda in cui prestano servizio suore infermiere patentate.

Si hanno una colonia estiva per i bimbi figli di dipendenti e per i pensionati ed un contributo dall'azienda per il mantenimento dei figli dei dipendenti alle colonie marine. Ai lavoratori sono concessi alloggi della ditta ed alloggi dell'I.N.A.-Casa. L'azienda ha un convitto per le giovani operaie.

Nella quattordicesima *azienda* visitata, la distanza dei centri di abitazione dei dipendenti dallo stabilimento è di circa 3-4 km.; i mezzi di trasporto utilizzabili sono la bicicletta quale mezzo proprio dei lavoratori e la corriera quale mezzo pubblico.

L'azienda ha la mensa (alla quale concorrono in modo simbolico gli utenti). Altre provvidenze registrate sono: colonie estive (circa 30 bimbi annualmente), spaccio aziendale, C.R.A.L., organizzazione di gite, assistenza sociale.

Vengono concessi dalla ditta premi di anzianità per i lavoratori, premi natalizi e premi pasquali, borse di studio ai figli dei dipendenti.

Vi è una camera di allattamento, ma non tanto confortevole che il dispone possa essere considerato un elemento di provvidenza ausiliaria ed integrativa per le lavoratrici-madri.

Quasi tutti i dipendenti della quindicesima *azienda* visitata abitano presso la manifattura (entro un raggio di 200-300 metri).

L'azienda concede raramente prestiti. Alle lavoratrici-madri essa accorda un particolare assegno mensile.

Nella sedicesima *azienda* considerata, la maggior parte degli operai risiede fuori del centro del paese. Per raggiungere lo stabilimento i dipendenti si servono di servizi pubblici.

È consuetudine dell'azienda non concedere prestiti. Fa servizio giornaliero un assistente sociale. L'azienda cede pacchi di stoffe a prezzi ridotti in occasione del Natale.

Nella diciassettesima *azienda* visitata, le lavoratrici abitano nei paesi limitrofi entro un raggio di 14 km. Quali mezzi di trasporto vengono usati la bicicletta, la motocicletta, il treno.

L'azienda concede prestiti di diverse entità. In occasione del Natale, l'azienda offre regalie ai propri dipendenti (che sono, per una grandissima parte, donne).

Nella diciottesima *azienda* considerata, gran parte dei dipendenti abita nei pressi della fabbrica. La bicicletta e l'autobus sono i mezzi di trasporto utilizzati.

A cagione di inconvenienti verificatisi, l'azienda che un tempo concedeva prestiti, ora non li ammette. Nell'interno dell'azienda esistono la mensa ed uno spaccio di tessuti.

L'azienda ha costruito 24 alloggi per i propri dipendenti, ai quali ha assegnato piccoli appezzamenti di terreno per coltivarvi ortaggi. Si organizzano colonie marine e colonie montane per i figli dei dipendenti.

Nella diciannovesima *azienda* visitata, funziona un servizio prestiti a rimborso rateale.

Esistono una infermeria e un pronto soccorso. Vi è un refettorio aziendale; viene corrisposta una indennità sostitutiva di mensa.

L'azienda ha stipulato una convenzione con un cotonificio, nel cui asilo-nido le lavoratrici madri possono portare i loro bambini.

Convenzioni esistono anche per la utilizzazione in comune di altri servizi esistenti presso il predetto cotonificio (ambulatorio medico di fabbrica, consultorio pediatrico, ricreatori e doposcuola per i giovani, alloggio per impiegati scapoli, bar, teatrino, televisione, gite collettive).

L'azienda concede, ai propri dipendenti, premi natalizi di nuzialità, di fedeltà, sussidi e contributi integrativi per i pensionati.

Nella ventesima *azienda* visitata, le maestranze generalmente risiedono nei pressi dello stabilimento. Comunque, vi sono corriere che funzionano con orari combinati appropriatamente con lo svolgimento del lavoro in fabbrica.

L'azienda, con attrezzature igieniche veramente razionali (anche tenuto conto che l'azienda stessa è di media importanza), presenta le seguenti provvidenze: mensa aziendale (con un contributo puramente simbolico degli utenti); spaccio aziendale che fornisce, ai dipendenti, tessuti a buon prezzo; ufficio di assistenza sociale (che è fuori dello stabilimento: ufficio al quale l'azienda versa un contributo per ogni dipendente assistito).

L'azienda versa altresì qualche contributo al fondo « mutuo soccorso » degli operai.

### c) *Industrie tessili da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, i lavoratori abitano in maggioranza nel centro sede della azienda; quelli che vengono a lavorare di fuori usano la bicicletta o si servono di pulmann e del treno. L'azienda concede prestiti senza interesse. Una buona parte dei lavoratori interrogati ha dichiarato di avere alloggio di proprietà.

I dipendenti della seconda *azienda* visitata abitano in maggioranza vicino alla città e si servono della bicicletta per andare allo stabilimento. Vi è un refettorio con scalda-vivande.

Una assistente sociale presta la propria opera in un giorno della settimana. Esiste una camera di allattamento, ma è poco frequentata.

Nella terza *azienda* visitata, i dipendenti abitano nei pressi dello stabilimento, servendosi, per raggiungerlo, della bicicletta.

L'azienda concede qualche prestito su richiesta, trattenendone poi l'importo sulla paga. Vi è una cassa integrativa di previdenza per capi

reparto, assistenti e impiegati amministrativi, e vi presta servizio una infermiera che ha a propria disposizione cassette di pronto soccorso.

I figli dei lavoratori possono usufruire delle colonie della Unione provinciale degli industriali, alla quale l'azienda — che è a carattere prevalentemente familiare — contribuisce acconciamente.

Nella quarta *azienda* considerata, gli operai provengono da centri che distano da 2 a 8 km. e si servono di mezzi propri (biciclette e motorette).

Vengono concessi prestiti e sono accordate maggiorazioni sui salari di alcuni lavoratori ritenuti particolarmente idonei.

Sono organizzate colonie marine e montane per i figli di dipendenti, a tutto carico dell'azienda. Esiste una cassa di integrazione.

Nella quinta *azienda* considerata, mezzo utilizzabile proprio degli operai è la bicicletta. I dipendenti ricevono in regalo due pacchi di manufatti all'anno.

Nella sesta *azienda* visitata, oltre la metà degli addetti abita lontano dallo stabilimento.

Nella settima *azienda* considerata, gli operai vengono anche dai paesi vicini utilizzando la bicicletta, una corriera o la ferrovia. La ditta concede prestiti per un ammontare di non oltre 50-60.000 lire.

Per le colonie per i figli dei dipendenti la ditta è associata alla Unione degli industriali, alla quale essa versa la spesa all'uopo necessaria.

Nella ottava *azienda* considerata, la maggior parte dei dipendenti risiede nel paese, i pochi che abitano nelle vicinanze del comune arrivano allo stabilimento con mezzi propri. Vengono offerti grembiuli ai dipendenti.

Nella nona *azienda* visitata, tutti i lavoratori abitano in prossimità dello stabilimento ed impiegano, per recarvisi, mezzi propri.

I prestiti non sono concessi perché non vengono richiesti. Vi è una camera di allattamento disponibile; ma è poco usata. I figli dei dipendenti sono mandati alle colonie estive generalmente attraverso gli enti locali.

Quasi tutti i dipendenti della decima *azienda* visitata abitano nelle vicinanze dello stabilimento; perciò, il problema dei trasporti praticamente non si pone. Non risultano particolari provvidenze.

Nella undicesima *azienda* visitata; i dipendenti abitano nelle vicinanze dello stabilimento. L'azienda concede prestiti; e specialmente mutui e prestiti per la costruzione di alloggi.

Nella dodicesima *azienda* considerata, la maestranza risiede nei paraggi dello stabilimento; vi si reca in bicicletta o in moto. L'azienda concede anticipi di somme richieste dai dipendenti. Funzionano la mensa aziendale ed uno spaccio.

Nella tredicesima *azienda* visitata, i dipendenti abitano in prossimità della sede ove si recano in bicicletta. La società accorda prestiti di diversa entità. Viene percepita dai lavoratori una indennità di mensa.

Nella quattordicesima *azienda* visitata, la quasi totalità dei lavoratori risiede entro un raggio di 2 km. dalla sede, dove si reca servendosi della bicicletta. L'azienda accorda prestiti.

Nella quindicesima *azienda* visitata, vengono registrate le seguenti provvidenze: refettorio aziendale; sussidi ai dipendenti bisognosi di alloggio, distribuzione di « buoni della ricostruzione » a dipendenti, ai quali si fanno doni in tessuti (ove ne siano meritevoli), specificamente quando essi si sposano.

Due volte l'anno, i dipendenti possono acquistare tessuti della fabbrica con lo sconto di un terzo sul prezzo della merce.

#### 77. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia centrale.

##### a) *Industrie tessili con oltre 500 dipendenti.*

Metà circa del numero dei dipendenti dell'*azienda* considerata, risiede fuori del Comune entro distanze da 10 a 15 km. dal luogo di lavoro. Il collegamento tra abitazioni dei dipendenti e stabilimento è assicurato da un ottimo servizio di trasporto pubblico; sono anche usati mezzi di trasporto privati.

Un servizio di prestiti è fatto, a titolo gratuito, attraverso la « Associazione assistenziale di fabbrica ».

Funzionano mense aziendali per gli impiegati e per gli operai (all'esercizio di dette mense l'azienda contribuisce con un contributo mensile di circa 1 milione di lire).

Esiste uno spaccio di generi di prima necessità che vende ai prezzi di costo, lievemente maggiorati per tenere conto delle spese generali.

L'Associazione assistenziale di cui sopra, oltre al servizio prestiti si occupa della erogazione di sussidi ordinari di malattia, di sussidi straordinari per casi di morte, della gestione delle colonie marina e montana, della concessione di borse di studio, di agevolazioni ai dipendenti per cure termali

(i fondi dell'«Associazione» sono costituiti dai versamenti sulle paghe globali dei lavoratori dell'1 % da parte dei dipendenti e del 0,80 % da parte dell'azienda).

Vi sono C.R.A.L., campi di tennis, di bocce, ecc.

La società dà in affitto a lavoratori impiegati ed operai, 24 appartamenti per abitazione, che essa possiede, ad un prezzo semplicemente figurativo.

I dipendenti dell'azienda possono acquistare illimitatamente, presso i magazzini della medesima, scampoli di tessuti a prezzi all'ingrosso (a prezzi all'ingrosso possono essere acquistati anche 6 tagli l'anno).

b) *Industrie tessili da 101 a 500 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, i prestiti sono concessi dall'azienda stessa senza interesse. È consentita, anzi è favorita l'apertura di mutui, quando essi sono utilizzati dai dipendenti per l'acquisto dell'abitazione o di qualche piccolo appezzamento di terreno. Circa un terzo dei dipendenti sono proprietari dell'abitazione propria.

Alle colonie estive i figli dei dipendenti vengono mandati tramite la locale Unione industriali. Vengono fatti doni ai figli dei lavoratori in occasione della Befana.

Nella seconda azienda visitata, il 70 % dei dipendenti (in complesso questi sono 571, e di essi 138 sono donne) per andare al lavoro utilizzano mezzi propri, gli altri usando mezzi pubblici.

L'azienda pratica molti prestiti senza interesse (nel biennio 1954-1955 ne furono concessi, ad impiegati e ad operai, per un ammontare di 20 milioni di lire). Presso lo stabilimento funzionano la cassa mutua malattia (alimentata dal contributo degli operai), la mensa aziendale, uno spaccio presso il quale ogni dipendente può annualmente prelevare «lo stacco di due tagli di abito a prezzi di grossisti».

Per le diverse provvidenze di carattere assistenziale i dipendenti si giovano dell'opera dell'Unione industriali, con la quale l'azienda ha stipulato convenienti accordi.

c) *Industrie tessili da 51 a 100 dipendenti.*

Nell'azienda visitata, la maggioranza degli operai risiede nel comune, gli altri risiedono alla periferia, a 2-3 km. dal luogo di lavoro.

I prezzi dell'uso dei mezzi di trasporto (pubblici o privati) sono a carico dell'azienda. Questa concede prestiti sporadicamente, a richiesta degli interessati. Funzionano le colonie estive, attraverso l'opera dell'Unione industriali.

Nella seconda *azienda* visitata, dei 96 dipendenti — di cui 23 donne — circa 40 risiedono sul posto, gli altri avendo l'abitazione a distanza da 2 a a 20 km. dallo stabilimento. Mezzi pubblici e mezzi privati (a carico esclusivo del lavoratore) sono variamente utilizzati.

L'azienda fa prestiti sporadicamente. Viene corrisposto un premio di produzione mensile ai dipendenti.

I lavoratori possono inviare i loro figli alle colonie, attraverso la locale Unione industriali.

#### 78. — Provvidenze sussidiarie ed integrative rilevate nelle aziende tessili dell'Italia meridionale.

##### a) *Industrie tessili con oltre 500 dipendenti.*

Nell'*azienda* visitata, la gran massa sia degli impiegati che degli operai (in complesso 2.366) abita entro un raggio di 4 km. dal luogo di lavoro. Mezzi pubblici utilizzabili esistono convenientemente.

Il 19 % dei dipendenti è indebitato verso l'azienda, che concede piccoli prestiti da scomputare in sei quindicine.

In locali spaziosi: prestano servizio infermiere patentate.

Si registrano inoltre: sala di allattamento idonea (per 100 posti) e asilo-nido, ben tenuto, capace e sufficiente per 50 posti (di cui solo 25 sono effettivamente utilizzati), mensa aziendale o indennità sostitutiva di mensa con refettorio di circa 2.000 posti.

Vi è un cappellano di fabbrica.

L'*azienda* ha costruito, in località diverse, blocchi di caseggiati per i propri dipendenti: i quali vi alloggiano, con le loro famiglie, in numero di 274 pagando un fitto modicissimo.

Esiste uno spaccio di tessuti, dove i dipendenti possono acquistare i tessuti prodotti dall'*azienda* a prezzo di fabbrica e con pagamento in sei rate quindinali. Pacchi di tessuti sono distribuiti ai dipendenti in occasione del Natale e giocattoli sono distribuiti ai figli dei dipendenti in occasione della Befana. Esistono il C.R.A.L. aziendale, che annovera 1.200 soci, ed un campo sportivo.

##### b) *Industrie tessili da 101 a 500 dipendenti.*

Nell'*azienda* visitata, la maggioranza dei dipendenti abita non lontano dallo stabilimento. La manodopera è prevalentemente femminile; su circa 300 dipendenti, ben due terzi sono donne (il 55 % di esse sono coniugate).

Prestiti sono concessi per un modesto ammontare individuale. Esiste una istituzione per premi agli operai che vanno in pensione.

Nella seconda *azienda* visitata, i 130 dipendenti (di cui ben 104 lavoratrici) abitano prevalentemente nei pressi dello stabilimento. La ditta concede prestiti.

In una terza *azienda* visitata, la massa dei dipendenti è costituita prevalentemente da donne; su 423 dipendenti si hanno 341 donne.

Vengono concessi prestiti. Le assistenti sociali si occupano di tutte le pratiche che interessano le lavoratrici.

L'azienda ha un asilo-nido e una camera di allattamento. Si è fatta qualche gita con contributo dell'azienda.

c) *Industrie tessili da 51 a 100 dipendenti.*

Nella prima *azienda* visitata, la maestranza è in gran parte locale e non necessita di mezzi di trasporto.

Sono concessi prestiti in via eccezionale.

Si conferiscono premi aziendali di diversa entità (all'uopo si utilizza anche l'importo delle multe disciplinari) e si effettua una gita turistica in occasione del giorno di S. Pietro.

Nella seconda *azienda* visitata, la maestranza è costituita prevalentemente da donne (55 su 75 di entrambi i sessi). I prestiti vi sono praticati. Vi si trova una camera di allattamento.

## CAPITOLO XV.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE  
SULLE PROVVIDENZE SUSSIDIARIE ED INTEGRATIVE

Sommario: 79. — *Oggetto e limiti della indagine sulle provvidenze sussidiarie ed integrative.* 80. — *Modalità della inchiesta.* 81. — *Individuazione delle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende italiane.* 82. — *Forme che meglio riscuotono l'apprezzamento dei lavoratori.* 83. — *Misura della partecipazione dei lavoratori nella direzione, nella vita interna e nell'elaborazione dei programmi di tali istituzioni.* 84. — *Rispondenza delle provvidenze a fini istituzionali.* 85. — *Considerazioni conclusive.*

**79. — Oggetto e limiti della indagine sulle provvidenze sussidiarie ed integrative.**

Da quanto riferito si intende quale difficoltà abbia presentato l'impostazione dell'indagine sulla provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende.

Le prime difficoltà si sono riscontrate nel tentativo di delimitare il campo, vasto e complesso, delle iniziative adottate dagli imprenditori, con carattere di volontarietà e di liberalità, e cioè al di là degli obblighi derivanti dalla legge o dal contratto, per venire incontro alle necessità o alle aspirazioni dei loro dipendenti.

Le provvidenze possono, infatti, avere attinenze sia con la disciplina del rapporto di lavoro sia con la disciplina della tutela e sicurezza del lavoro, sia con la disciplina della previdenza sociale, sia con il soddisfacimento di bisogni fisiopsicologici del lavoratore e dei suoi familiari.

Attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, per esempio, la concessione unilaterale da parte dell'imprenditore di retribuzioni oltre i minimi stabiliti dal contratto, sia individuale che collettivo, le gratifiche extra-contrattuali, i premi di anzianità, di produzione, di carattere contingente e straordinario, i prolungamenti di ferie, ecc.

Attengono alla disciplina della tutela e sicurezza del lavoro i particolari presidi di protezione del lavoratore non previsti dalle leggi e dai contratti, la integrazione della tutela delle gestanti e delle puerpere, gli impianti sanitari, ambulatori aziendali non prescritti, ecc.

Attengono alla disciplina della previdenza sociale la concessione di assegni di famiglia al di fuori degli obblighi di legge e di contratto, le integrazioni di salario per gli operai lavoranti ad orario ridotto, le casse aziendali di quiescenza, le casse aziendali di malattia e fondi per particolari malattie, i convalescenziari, ecc.

Attengono al soddisfacimento di bisogni fisiopsicologici del lavoratore e dei suoi familiari provvidenze varie, articolantisi in una gamma infinita, che vanno dal circolo ricreativo alla casa di abitazione, dal campo sportivo alla gita culturale, dalla colonia estiva alla casa di riposo per anziani, dal sussidio scolastico alla scuola di perfezionamento.

Se alcune provvidenze, specie dall'ultimo gruppo, appaiono manifestamente come volontarie, spontanee, autonome iniziative dell'imprenditore, intese a venire incontro a necessità o ad aspirazioni del lavoratore o della sua famiglia, la maggior parte di esse, invece, si presentano come un modo migliorativo di attuazione di prestazioni imposte da legge o da contratto.

Il problema che si pone per queste ultime è quello di distinguere gli oneri che derivano da obbligazioni connesse al rapporto di lavoro da quelli spontaneamente assunti da una delle parti e la cui caratteristica sembra essere quella di poter essere « revocati ad arbitrio del concedente ». Tale problema non è, nella maggior parte dei casi, di facile soluzione.

Considerando quelle prestazioni volontarie — e cioè non imposte dalla legge né stipulate contrattualmente, che rappresentano un modo migliorativo di attuazione di prestazioni previste da norme legislative o contrattuali — il problema che si presenta è quello di calcolare la deviazione che, in senso positivo, si manifesta dal livello di trattamento previsto dalla regolamentazione tipica posta dalla legge o dal contratto; e cioè di valutare lo « scarto », lo « scostamento », dal « minimo » erogando al « massimo » erogato.

Le deviazioni in senso inverso — e cioè negativo — sono state già considerate nelle relazioni concernenti il rispetto delle leggi e dei contratti (1), laddove se ne sono poste in rilievo le inosservanze, totali o parziali. Qui si tratta, invece, di considerare i casi in cui la prestazione sia maggiore di quella che è dovuta. Anche questo accertamento è stato effettuato *in sede materiae*; e, cioè, nelle singole relazioni concernenti la contrattazione collettiva (2), la legislazione del lavoro (3), la previdenza sociale (4), per cui alle

(1) v. *Voll. III e V.*

(2) v. *Vol. V.*

(3) v. *Voll. II, III e IV.*

(4) v. *Voll. XI e XII.*

conclusioni in esse contenute si fa rinvio per la parte che interessa gli aspetti di carattere generale. Poiché queste provvidenze, anche se qui considerate separatamente, non possono essere valutate in sé e per sé, ma vanno apprezzate nell'insieme di tutte le norme che regolano i rapporti tra impresa e lavoratore, anche al di fuori dell'ambito più ristretto della collaborazione produttiva.

Esse devono essere, inoltre, sempre valutate, non solo per la loro entità, ma soprattutto in relazione a vari fattori, come le dimensioni aziendali, la composizione della maestranza, la struttura economica dell'azienda.

Sempre nella valutazione del grado di volontarietà della erogazione della provvidenza incidono altre considerazioni che rendono sempre più arduo tale accertamento.

Così, ad esempio, le prestazioni volontarie da parte delle imprese possono costituire manifestazioni di un sentimento di liberalità oppure possono essere dirette ad un fine di utilità aziendale.

Esse possono essere una manifestazione di un senso di solidarietà tra collaboratori in una medesima impresa o, più ancora, di solidarietà sociale che può spingersi fino al punto da fare assumere all'impresa funzioni che la coscienza sociale ritiene pubbliche, in surrogazione dell'ente pubblico che non sia in grado di provvedere per qualsivoglia ragione.

Esse, però, possono anche essere dirette, per esempio, al fine di aumentare la produttività del lavoro. Ed occorrerà, in tal caso, vagliare, fra l'altro, se, nel contempo, esse non depauperino il lavoratore per altro verso.

Occorre ancora osservare che, allorché una determinata prestazione, data in concomitanza con altre prestazioni ben definite, comincia ad essere considerata, nella coscienza sociale, come dovuta, essa forma oggetto, dapprima sporadicamente e poi con sempre maggiore frequenza, di contrattazione assieme alle altre. E questo fa sì che, quando sia data in concomitanza dalle altre anche se, per avventura, non sia stato oggetto di stipulazione, non sia più possibile considerarla come prestazione del tutto spontanea.

Il diritto, che si esprime in norme obbligatorie, conclude infatti un processo di valutazione compiutosi in seno alla società, con il decorso del tempo, man mano che determinati rapporti intervenuti tra membri della società siano venuti ad assumere una certa frequenza ed a tipicizzarsi; cosicché nella coscienza sociale sia sorta ad un certo momento la convinzione che un determinato comportamento sia conforme a ciò che ciascuno si attende in determinate circostanze e sia sorta di conseguenza l'esigenza della sua inderogabilità e, pertanto, della sua obbligatorietà.

Infine, va considerato che molte iniziative che attualmente vengono generalmente classificate come provvidenze sussidiarie ed integrative — e segnatamente le casse mutue aziendali e le associazioni intese all'utile impiego del tempo libero — hanno origine e traggono alimento dal movimento associazionistico dei lavoratori in primo luogo, e solo marginalmente da appoggi esterni. Altre, come gli asili nido costituiti in assenza di obblighi di legge, spacci e mense, premi o gratifiche *una tantum* ecc., costituiscono spesso materia della più recente negoziazione contrattuale ai vari livelli. Quindi, esse tendono a presentarsi come una aliquota diversamente corrisposta della remunerazione globale del lavoratore, derivante da contribuzione imprenditoriale negoziate e contrattualmente stabilite, integrate talvolta — ma in sempre minore misura — dalla mutua solidarietà di tutti i lavoratori dell'azienda.

L'istituzione su vasta scala, specie nelle aziende facenti capo a gruppi imprenditoriali più solidi, di servizi aziendali per l'erogazione di particolari « liberalità », quali l'istituzione di borse di studio, le provvidenze per gli anziani, i premi di fedeltà, i premi di merito, la colonia ed il soggiorno di vacanza, le polizze di assicurazione extra lavoro, altre provvidenze per particolari categorie di dipendenti (impiegati), ha spinto le rappresentanze aziendali e di categoria dei lavoratori a porre in termini rivendicativi, ossia a formare oggetto di negoziazione sindacale queste stesse liberalità, sia per la considerazione dei margini esistenti per elevare anche per queste vie il valore retributivo dei lavoratori, sia per altre preoccupazioni inerenti alla forza contrattuale del sindacato.

Esempio di tale fenomeno è quello delle gratifiche e dei premi varia-mente denominati, nonché delle iniziative ricreative in corrispondenza con particolari eventi celebrativi. Iniziate come liberalità dell'imprenditore, oggi tali gratifiche o premi o iniziative ricreative sono divenuti ricorrenti in forza di accordi sindacali (si vedano i risultati della indagine relativa ai compiti ed alle funzioni delle commissioni interne) (1), e costituiscono ormai una parte inscindibile del salario dei lavoratori.

#### **80. — Modalità della inchiesta.**

Nel procedere alle indagini sulle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende, la Commissione parlamentare di inchiesta si è preoccupata di mettere soprattutto in luce i seguenti aspetti, indicati nell'apposita tematica predisposta per i colloqui, sia con le commissioni interne e le

(1) v. vol. VI. — *Le Commissioni interne*.

direzioni aziendali, sia con i singoli lavoratori (rispettivamente ai *punti 29 e 39*):

- a) *individuazione delle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nell'azienda;*
- b) *partecipazione attiva e diretta dei lavoratori nella direzione, nella vita interna e nell'elaborazione dei programmi di queste istituzioni;*
- c) *effetti controllabili e documentabili nell'azione di dette istituzioni in rapporto al fine istituzionale da esse dichiarato; numero e qualifica dei beneficiari;*
- d) *forme che meglio riscontrano l'apprezzamento dei lavoratori.*

In un primo tempo, la Commissione si era orientata verso la predisposizione di una apposita indagine statistica sull'argomento. Ma gli studi preparatori ne rivelarono l'estrema complessità e pesantezza, incompatibili con i limiti di tempo imposti alla Commissione.

Si ritenne, perciò, necessario ripiegare su una sommaria raccolta di dati indicativi sugli argomenti sopra indicati nel corso delle visite alle aziende comprese nel «campione» (1).

Sulla base dei dati specificatamente raccolti sull'argomento e riepilogati nei capitoli precedenti, ma soprattutto fondandosi sui risultati generali dell'inchiesta — poiché, come si è più oltre ricordato, le provvidenze in esame, anche se sono qui considerate separatamente, non possono essere valutate in sè e per sè, ma devono essere inquadrati nell'insieme del trattamento del lavoratore ed in riferimento a specifiche situazioni di dimensioni aziendali, composizione della maestranza, struttura economica dell'azienda, ecc. — la Commissione ha tratto determinate conclusioni che si riportano nei paragrafi seguenti.

#### 81. — Individuazione delle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende italiane.

La Commissione non ha potuto sempre individuare con esattezza l'entità delle provvidenze in questione, l'onere sostenuto dall'imprenditore, il vantaggio che i destinatari ne hanno tratto, in termini quantitativi, perché ciò presupponeva più dettagliate e precise ricerche — non compatibili con i limiti di tempo ed eccedenti, del resto, gli scopi fissati alla inda-

(1) Tali dati vennero raccolti in sede di inchiesta *in loco*. Successivamente, furono affidati per la sistemazione e per l'elaborazione al prof. *Giovanni Lasorsa* dell'Università di Bari, il cui rapporto (limitatamente a quelle che sono sembrate le esigenze più sentite per la stesura della presente *Relazione*) è contenuto sui precedenti capitoli IX-XIV; rapporto che, per completezza di quadro, è stato spesso utilizzato anche per materie solo marginalmente attinenti alle provvidenze sussidiarie ed integrative.

gine — su vari aspetti come l'accertamento delle variazioni della capacità di acquisto dei lavoratori per effetto del godimento di quelle provvidenze ecc.

D'altra parte, le provvidenze stesse consistono in prestazioni non omogenee, caratterizzate da elementi non sempre addizionabili.

Purtuttavia, dai dati illustrati nella relazione statistica riepilogativa (1), appare chiaro come notevole sia la portata delle provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nelle aziende italiane, specialmente in quelle di maggiore dimensione.

L'industria italiana si dimostra, nel complesso, consapevole della presenza di una somma di istanze operaie ed eroga contributi notevoli in «provvidenze sociali» di ogni specie. Essa ritiene che i lavoratori possano trovare in tali iniziative di tipo assistenziale o dopolavoristico un adeguato compenso alla «frustrazione» provocata da motivi interni ed esterni all'ambiente di lavoro.

L'interessamento delle aziende italiane alle necessità extra-professionali dei dipendenti è palesemente molto accentuato, e si esprime in una estrema varietà e complessità di iniziative, spesso molto rilevanti.

La presenza di necessità extra-professionali, connesse alla soddisfazione di bisogni spesso primari (alloggio, igiene e medicina, cura dell'infanzia, ecc.) è diffusa ed è particolarmente grave in determinati settori, come quello tessile (a causa del basso livello retributivo) o in determinate zone geografiche (come, nel complesso, il Mezzogiorno). Ad esse gli imprenditori hanno dato frequentemente adeguata risposta.

#### 82. — Forme che meglio riscuotono l'apprezzamento dei lavoratori.

Quanto alle forme che meglio riscuotono l'apprezzamento dei lavoratori, è difficile fornire una risposta precisa, poiché ciò dipende da un complesso di fattori (e particolarmente dall'età media delle maestranze interessate) in relazione ai quali l'apprezzamento dei lavoratori si rivolge all'una o all'altra forma di iniziativa, dal ramo tecnologico, nel quale si determinano, per reazione all'ambiente di lavoro, diverse aspirazioni o necessità, dalla dislocazione dell'azienda (in centro urbano o rurale), ecc.

Molto apprezzate sono generalmente le attività sportive, quelle ricreative, quelle a fine culturale, le mense (ove non si sia optato per l'indennità sostitutiva), gli spacci, generalmente ben condotti, le colonie climatiche per i bambini, gli alloggi a riscatto o in proprietà costruiti dalle aziende

(1) v. cap. IX-XV del presente volume.

in proprio o direttamente sul piano I.N.A.-Casa anticipando i mezzi occorrenti.

In linea generale, i lavoratori apprezzano particolarmente quelle forme di provvidenze sussidiarie ed integrative, la cui erogazione venga affidata, sotto il diretto controllo della commissione interna, alle maggiori istituzioni sociali (mutua, C.R.A.L., ed altre) esistenti nell'azienda, purché rette da statuti e regolamenti pienamente democratici, nel senso della partecipazione alla vita ed alla attività di tali istituzioni dei lavoratori medesimi.

**83. — Misura della partecipazione dei lavoratori nella direzione, nella vita interna e nell'elaborazione dei programmi di tali istituzioni.**

Una attenzione particolare è stata rivolta dalla Commissione alla misura della partecipazione attiva e diretta dei lavoratori nella direzione, nella vita interna e nell'elaborazione dei programmi di queste istituzioni.

A tale proposito, va pregiudizialmente osservato che l'accordo sulle commissioni interne considera largamente la partecipazione attiva e diretta dei lavoratori alla vita interna ed all'elaborazione dei programmi delle istituzioni previdenziali, mutualistiche, culturali, ricreative, sportive, ecc.

Si ricorda che l'art. 2, *punto 5*, dell'accordo suddetto dice testualmente: « contribuire all'elaborazione degli statuti e dei regolamenti delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo) delle mense e spacci, e vigilare attraverso propri componenti per il miglior funzionamento delle istituzioni stesse ».

A tale proposito le indagini della Commissione hanno individuato situazioni nelle quali le commissioni interne collaborano alle istituzioni aziendali a carattere sociale, altre in cui le commissioni interne se ne disinteressano, altre ancora in cui la direzione esclude le commissioni interne.

La Commissione ha rilevato che, da una parte, le commissioni interne non danno a queste istituzioni la dovuta importanza, dall'altra spesso le direzioni desiderano che le istituzioni aziendali siano di loro esclusiva competenza.

Al riguardo sono state spesso raccolte dichiarazioni contradditorie.

Secondo numerose di esse, rese dalle direzioni aziendali, i rappresentanti dei lavoratori partecipano direttamente alle amministrazioni dei dopolavori aziendali, delle casse mutue aziendali, dei comitati di mensa e delle particolari istituzioni per la concessione di prestiti e di sussidi. Le elezioni di detti rappresentanti — alle quali partecipano tutti i lavoratori — avviene secondo la periodicità prevista nei rispettivi regolamenti.

La partecipazione dei membri delle commissioni interne nell'ambito delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo), delle mense, ecc., sarebbe, quindi, normale in relazione alla volontà ed alla solerzia dei singoli membri.

Al contrario, secondo dichiarazioni rese da numerosi sindacalisti o membri di commissioni interne, spesso i lavoratori sono esclusi dalla elaborazione dei programmi e delle norme regolanti queste istituzioni, che sono solo emanazioni delle direzioni.

La partecipazione attiva e diretta dei lavoratori nelle istituzioni di carattere sociale è relativa nelle grandi aziende e nei grossi centri, mentre è assente nelle altre aziende. Molto spesso, tali istituzioni sono dirette in termini paternalistici ed in funzione di distaccare i lavoratori dal sindacato.

In particolare, è stata prospettata la necessità di rielaborare i regolamenti interni delle mutue aziendali attraverso accordi tra direzioni e commissioni interne.

Si richiede, in definitiva, anche in questo campo, una strutturazione dell'organizzazione aziendale rispondente a taluni requisiti di democrazia, atta, cioè, a realizzare una cittadinanza aziendale dei lavoratori secondo principî più conformi a quelli che reggono la società democratica.

Concludendo, per quanto attiene al grado di partecipazione dei lavoratori nella direzione, nella vita interna, nella elaborazione dei programmi delle istituzioni previdenziali, mutualistiche, culturali, ricreative e sportive, il quadro emerso dai dati forniti dall'indagine per le aziende campionate è estremamente eterogeneo e complesso. Come dato prevalente della situazione di fatto si rileva, tuttavia, che il peso dei lavoratori all'interno delle istituzioni predette è piuttosto modesto, inferiore, comunque, nella quasi generalità dei casi presi in esame, a quello del datore di lavoro. Questa situazione evidentemente contrasta con la natura ed i fini istituzionali delle predette istituzioni sociali.

#### 84. — Rispondenza delle provvidenze a fini istituzionali.

Diverso è pure il giudizio circa la rispondenza di tali provvidenze ai fini istituzionali e circa il grado di partecipazione ad esse dei lavoratori, sia in senso attivo (come amministratori) e sia in senso passivo (come beneficiari).

Secondo gli imprenditori, la totalità delle provvidenze ed istituzioni poste in atto dalle aziende del settore, hanno concretamente conseguito e conseguono le finalità istituzionali dichiarate.

A questo proposito, anzi, viene lamentato da parte imprenditoriale che una propaganda di parte abbia più volte tacciato tali istituzioni e provvidenze di spirito paternalistico, attribuendo alle aziende il fine di aggiogare con esse i lavoratori, anziché di perseguire quegli scopi altamente sociali, per cui le istituzioni stesse sono state poste in essere.

Secondo le dichiarazioni di dirigenti sindacali, di membri di commissione interna e di lavoratori, tali provvidenze tenderebbero, invece, in linea generale, a fini paternalistici e discriminatori nelle aziende.

Circa gli effetti, dunque, dell'azione di dette istituzioni in rapporto al fine istituzionale da esse dichiarato — elemento non secondario della tematica per l'indagine diretta della Commissione — essi sono egualmente eterogenei e complessi. Sul piano generale, risulta che le provvidenze sussidiarie ed integrative coprono una area piuttosto limitata. Laddove, peraltro, tali provvidenze sono erogate su una più ricca gamma di motivi, esse rappresentano una quota rilevante della retribuzione globalmente corrisposta.

Da ciò, la crescente sensibilizzazione dei lavoratori per tali forme indirette e differite della retribuzione.

#### 85. — Considerazioni conclusive.

In linea di massima, la Commissione ha pertanto apprezzato — pur con le riserve già accennate — la sensibilità in genere dimostrata, dagli imprenditori verso le necessità dei loro dipendenti, ed ha rilevato la positività degli interventi effettuati in materia di provvidenze sussidiarie ed integrative, allorché tali provvidenze siano chiaramente ispirate a fini di solidarietà umana e sociale (1).

Essa osserva, peraltro, che tali interventi non possono compensare l'eventuale assenza parziale o totale, all'interno dell'azienda, di garanzia e tutela della posizione professionale del singolo dipendente, dei suoi rapporti con i superiori, del suo diritto di ricorso, della sua aspirazione ad avere parte nel processo di formazione delle decisioni che lo riguardano. Gli interventi sociali delle aziende a favore dei dipendenti non possono, cioè, essere sostitutivi degli interventi necessari a migliorare anche i rapporti sul lavoro ed a conferire alle maestranze capacità e prerogative nelle quali vengono a coincidere la soddisfazione sul lavoro e l'interesse aziendale.

Sembra, infatti, che l'inchiesta abbia, di massima, dimostrato che tali iniziative di tipo assistenziale o dopolavoristico non comportino, spesso,

(1) Per quanto attiene ai rapporti umani: v. pagg. 95 e 105 del presente volume.

per il lavoratore un adeguato compenso alla frustrazione provocata dall'ambiente di lavoro, dai rapporti che in esso si esplicano, della non rispondenza di tali rapporti alle aspettative dei diretti interessati.

La materia, assai ricca e complessa, delle istituzioni sociali aziendali e delle *provvidenze integrative*, comunque denominate ed in qualunque forma corrisposte, offre comunque un fertile terreno di contrattazione sindacale, soprattutto a livello aziendale.

Un intervento del potere legislativo non è in alcun modo sollecitato, se non per quegli istituti (commissioni interne) e norme (contratti di lavoro ed accordi interconfederali) che, di riflesso, rendono più agevole la stessa contrattazione sindacale.

## INDICI



## INDICE DELLE TABELLE

	PAG.
TABELLA 1. — Provvidenze sussidiarie ed integrative. . . . .	131
TABELLA 2. — Distribuzione delle aziende (o unità locali) visitate secondo la regione, la provincia, le classi di industria e lo strato per numero di addetti (per le industrie estrattive, metallurgiche e meccaniche anche per lo strato in potenza HP) e il numero dei dipendenti a fine 1956 (secondo l'Ispettorato del lavoro) e alla data dell'inchiesta . . . . .	138
TABELLA 3. — Aziende operanti nell'industria edilizia sottoposte alla inchiesta della Commissione . . . . .	146
TABELLA 4. — Distribuzione territoriale delle aziende (o unità locali) secondo la classe di industria e le dimensioni (per numero di dipendenti: dirigenti, impiegati, intermedi, operai) . . . . .	147
TABELLA 5. — Distribuzione delle unità campionarie progettate (A) delle unità effettivamente sottoposte ad inchiesta (B) secondo la dimensione per numero di addetti (strati) e le classi di industria . . . . .	149
TABELLA 6. — Elementi per l'interpretazione delle provvidenze ausiliarie ed integrative più comunemente adottate nelle « provincie campionate » delle industrie estrattive, metallurgiche, meccaniche, chimiche e tessili rilevati il 5 novembre 1951: A) addetti secondo il sesso (in migliaia); B) personale operaio e manovali nel mese di « minimo » e di « massimo » impiego (in migliaia); C) retribuzioni totali lorde (per stipendi e salari), contributi e spese per provvidenze e « altri ». . . . .	150



## INDICE ANALITICO

(I numeri in neretto si riferiscono ai paragrafi)

- |   |   |
|---|---|
| <p>ACCORDI INTERCONFEDERALI 231<br/>ADDESTRAMENTO DEI CAPI 44, 47, 49,<br/>54, 55, 57, 59, 60, 61, 62, 69, 71,<br/>74, 77, 81, 90, 101, 121</p> <p>AGRICOLTURA<br/>— rapporti umani 107, 113</p> <p>ASSISTENTI SOCIALI 122</p> <p>ATTIVITÀ TERZIARIE<br/>— rapporti umani 116</p> <p>AVANZAMENTO<br/>— possibilità di — 86</p> <p>AZIENDE<br/>— dimensioni delle — 84<br/>— efficienza tecnica ed amministrativa<br/>delle — 88</p> <p>CAPI INTERMEDI 45, 46, 49, 50, 53,<br/>56, 57, 60, 62, 70, 73, 75, 77, 87,<br/>88, 112</p> <p>CARRIERA<br/>— possibilità della — 86</p> <p>CASSETTA DELLE IDEE 59, 61, 62</p> <p>COLLOCAMENTO 112</p> <p>COMMISSIONE PARLAMENTARE DI IN-<br/>CHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LA-<br/>VORATORI<br/>— compiti 5<br/>— composizione 3<br/>— criteri per la consultazione delle<br/>relazioni 12<br/>— deliberazioni istitutive 3<br/>— elaborazione del materiale 9<br/>— esperti 16</p> | <p>COMMISSIONE PARLAMENTARE DI IN-<br/>CHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LA-<br/>VORATORI (<i>segue</i>)<br/>— fasi di lavoro 5<br/>— finalità 3<br/>— indagini dirette 6<br/>— presidente 3<br/>— proposte della — 119<br/>— pubblicazione dei risultati 12<br/>— relatore 16<br/>— risultati dell'inchiesta 119<br/>— segretari 3<br/>— segreterie (tecnica e parlamentare)<br/>4<br/>— vice presidenti 3</p> <p>COMMISSIONI INTERNE 45, 47, 48, 50,<br/>53, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63,<br/>64, 66, 69, 70, 75, 76, 77, 78, 81,<br/>87, 92, 97, 103, 104, 229, 231</p> <p>COMUNICAZIONI BILATERALI<br/>— nell'interno della azienda 69, 77,<br/>91, 103, 121</p> <p>CONSIGLIO DEGLI ANZIANI 57</p> <p>CONTRATTI DI LAVORO 231<br/>— conoscenza dei — (da parte degli<br/>operai) 92</p> <p>COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA 39</p> <p>C. R. A. L. 157, 158, 159, 166, 167,<br/>168, 171, 177, 178, 182, 189, 200,<br/>201, 203, 205, 207, 211, 216, 220,<br/>221, 229</p> <p>DIMENSIONI DELLE AZIENDE 84</p> |
|---|---|

- DIRIGENTI 85, 87  
 DIRITTI SINDACALI E DEMOCRATICI — esercizio dei — 97  
 DISCIPLINA 45, 71, 85, 95  
 DISOCCUPAZIONE — timore della — 83  
 DONNE LAVORATRICI 43, 44, 45, 46, 48, 75, 96  
 E.N.A.L. 210  
 E.N.P.I. 169  
 ENTE NAZIONALE ASSISTENZA LAVORATORI: v. *E.N.A.L.*  
 ENTE NAZIONALE PREVIDENZA INFORTUNI: v. *E.N.P.I.*  
 GUARDIE 46, 49, 50, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 66, 70, 73, 78, 85, 95, 121  
 IMPIEGATI 47, 48, 58, 63, 86, 97  
 IMPIEGO — stabilità di — 87  
 IMPRENDITORE — presenza dell' — sul posto di lavoro 77  
 I.N.A.-CASA 157, 158, 165, 167, 168, 169, 171, 172, 175, 179, 184, 197, 200, 203, 215, 228  
 INADEGUATEZZA DEL LIVELLO RETRIBUTIVO 83  
 I.N.A.I.L. 158, 161, 163  
 I.N.A.M. 158, 160, 162, 163, 167, 169, 174, 178, 181, 183, 190, 195, 197, 207, 212  
 I.N.C.A. 183  
 INCONTRI COLLETTIVI PERIODICI TRA DIREZIONE E MAESTRANZE 53  
 INDUSTRIE — chimica 142, 148, 149, 150; (provvidenze sussidiarie e integrative) 193, 203; (rapporti umani) 52, 55  
 — edili 146  
 — estrattive 138, 147, 149, 150, 151; (provvidenze sussidiarie integrative) 156; (rapporti umani) 49, 52  
 INDUSTRIE (*segue*) — meccaniche 140, 147, 149, 150, 153; (provvidenze sussidiarie e integrative) 173; (rapporti umani) 56, 63  
 — metallurgiche 139, 147, 149, 150, 151; (provvidenze sussidiarie e integrative) 165; (rapporti umani) 56, 63  
 — tessili 144, 148, 149, 155; (provvidenze sussidiarie e integrative) 209; (rapporti umani) 41, 48  
 INCAGGIO SU PIAZZA 112  
 I.N.P.S. 157, 163, 196, 197  
 INSERIMENTO DEL LAVORATORE NELLA AZIENDA 121  
 ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI 171  
 ISTITUTO EDILIZIA ECONOMICA POPOLARE 168  
 ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO: v. *I.N.A.I.L.*  
 ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONE MALLATTIE: v. *I.N.A.M.*  
 ISTITUTO NAZIONALE CONFEDERALE DI ASSISTENZA: v. *I.N.C.A.*  
 ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE: v. *I.N.P.S.*  
 LAVORATORI — addestramento dei — 69, 71, 74, 77, 81, 91, 102  
 — aspettative dei — 99  
 — partecipazione dei — alla vita aziendale 45, 48, 73  
 — tensione tra — 97  
 LAVORATRICI — madri 44  
 — v. *Donne lavoratrici*  
 LEGISLAZIONE SOCIALE — conoscenza della — (da parte degli operai) 92  
 LIVELLO DELLE RETRIBUZIONI 86, 112  
 — inadeguatezza del — 83

- |  |   |
|--|---|
| <p><b>MAESTRANZE</b><br/>       — caratteristiche delle — 85</p> <p><b>MEDICI DI FABBRICA</b> 72, 122</p> <p><b>METODOLOGIA DELLA INCHIESTA</b> 27<br/>       — sui rapporti umani 31, 37<br/>       — sulle provvidenze sussidiarie ed integrative 127</p> <p><b>MINIERE DI ZOLFO</b> 51</p> <p><b>MODALITÀ DELLA INCHIESTA</b><br/>       — sulle provvidenze sussidiarie ed integrative 226</p> <p><b>NECESSITÀ EXTRA PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI E RAPPORTI UMANI</b> 104</p> <p>O. N. A. R. M. O. 202</p> <p>O. N. M. I. 170, 179, 181, 196, 205, 211, 214</p> <p><b>OPERA NAZIONALE ASSISTENZA RELIGIOSA E MORALE AGLI OPERAI:</b> v. <i>O. N. A. R. M. O.</i></p> <p><b>OPERA NAZIONALE MATERNITÀ INFANZIA:</b> v. <i>O. N. M. I.</i></p> <p><b>OSTACOLI AI RAPPORTI UMANI</b> 120</p> <p><b>PAGHE</b><br/>       — corresponsione delle — 51</p> <p><b>PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA VITA AZIENDALE</b> 45, 48, 73</p> <p><b>PERSONALE</b><br/>       — femminile 43, 44, 45, 46, 48, 75, 96, 97<br/>       — riduzione di — 52</p> <p><b>PRESTAZIONI SERVILI</b> 112</p> <p><b>PROMISCUITÀ NEL LAVORO</b> 45, 48, 49</p> <p><b>PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE</b> 105<br/>       — considerazioni conclusive 223, 231<br/>       — definizione 128, 223<br/>       — indagine sulle — 127<br/>       — industrie (chimica) 193, 203; (meccanica) 173, 186, 189; (metallurgica) 165, 169, 171; (tessile) 209 219, 221</p> | <p><b>PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE</b> (segue)<br/>       — in Italia (centrale) 158, 169, 186, 203, 219; (insulare) 161, 189; (meridionale) 161, 171, 189, 206, 221; (settentrionale) 156, 165, 173, 193, 209</p> <p>— metodologia dell'inchiesta 127</p> <p>— modalità dell'inchiesta 226</p> <p>— oggetto e limiti dell'indagine 223</p> <p><b>RAMO TECNOLOGICO</b><br/>       — clima dei rapporti umani 40</p> <p><b>RAPPORTI UMANI</b><br/>       — attività terziarie 116<br/>       — Campania 47<br/>       — campi di ricerche 29<br/>       — Caserta 109<br/>       — Catania 109<br/>       — classi di industria 40, 65<br/>       — clima dei — (ramo tecnologico) 40<br/>       — Cremona 108, 109<br/>       — definizione 28, 30, 82<br/>       — elaborazione dei dati 36<br/>       — e ramo tecnologico 40<br/>       — e relazioni umane 28<br/>       — Ferrara 109<br/>       — Firenze 60, 74, 80<br/>       — Foggia 109<br/>       — Genova 57, 59, 72, 80<br/>       — Grosseto 109<br/>       — in agricoltura 107, 113<br/>       — interpretazione del termine 82<br/>       — Lecce 109<br/>       — Livorno 54, 61<br/>       — Lombardia 42<br/>       — Milano 52, 57, 68, 71, 80<br/>       — Napoli 57, 62, 76, 78, 80<br/>       — necessità extra professionali dei dipendenti 104<br/>       — nella industria 40, 82, 105; (chimica) 52, 55; (estrattiva) 49, 52; (meccanica) 56, 63; (metallurgica) 56, 63; (tessile) 41, 48; (considerazioni conclusive) 65</p> |
|--|---|

- |   |  |
|---|--|
| <b>RAPPORTI UMANI (segue)</b><br>— ostacoli ad un buon clima di — 120<br>— Palermo 63, 78, 80<br>— per zona 67<br>— Piemonte 41, 42<br>— Pisa 54<br>— Potenza 109<br>— quesiti posti sui — 33<br>— Ravenna 109<br>— Reggio Calabria 109<br>— ricerche scientifiche in ordine ai — 122<br>— Roma 54, 61, 75, 80<br>— Rovigo 109<br>— Sardegna 51, 52<br>— Sassari 109<br>— Savona 53<br>— Sicilia 51, 52<br>— Taranto 62<br>— Terni 61<br>— Torino 52, 57, 68, 79<br>— Toscana 46, 49<br>— Veneto 46<br>— Venezia 60, 71, 80<br>— Vercelli 109<br>— zone territoriali 67, 79<br>— v. <i>Tecniche specifiche in —</i><br><b>REGALIE</b> 112 | <b>REGOLAMENTI</b><br>— aziendali 72, 73, 104; (conoscenza dei —) 92<br>— interni 64<br><b>RELAZIONI</b><br>— industriali 38<br>— umane (definizione) 28; (e rapporti umani) 28<br><b>RETRIBUZIONI</b><br>— livello delle — 49, 86<br><b>RICERCHE SCIENTIFICHE</b><br>— in ordine ai rapporti umani 122<br><b>RIDUZIONE DI PERSONALE</b> 52<br><b>RIGORE DISCIPLINARE</b> 66<br><b>SESSO</b> 96<br><b>SODDISFAZIONE NEL LAVORO</b> 100, 120<br><b>SORVEGLIANTI</b> 49, 50, 58, 60, 61, 62, 66, 70, 73, 78, 85, 95, 121<br><b>STABILITÀ DI IMPIEGO</b> 87<br><b>TECNICHE SPECIFICHE</b><br>— in materia di rapporti umani 47, 48, 50, 55, 56, 60, 63, 72, 74, 75, 76, 80, 89, 100<br><b>TENSIONE TRA LAVORATORI</b> 97<br><b>TERMINOLOGIA ADOTTATA</b> 38<br><b>TIMORE DELLA DISOCCUPAZIONE</b> 83<br><b>ZONE TERRITORIALI</b><br>— rapporti umani 67 |
|---|--|

## INDICE DEI NOMI

- |   |  |
|---|--|
| ABRUZZI-MOLISE 146<br>AGRIGENTO 66, 139, 147, 150<br>AMIGONI PIETRO 3<br>ANCONA 115, 116, 117<br>ANGELINI CESARE 3<br>AOSTA 138, 147, 150<br>ARTIACO ALFONSO 3<br>ASARO FILIPPO 3<br>ASSOCIAZIONE ASSISTENZIALE DI FABBRI-<br>CA 219, 220<br>BANCA NAZIONALE DEL LAVORO 178<br>BARDELLINI GIUSEPPE 3<br>BERGAMO 139, 144, 147, 148, 150, 154<br>BETTOLI MARIO 3<br>BONFANTINI CORRADO 3<br>BRAITENBERG CARLO 3<br>BUSSI ANTONIO 3<br>BUTTÈ ALESSANDRO 3, 16,<br>C. A. F. 188<br>CAGLIARI 139, 147, 150<br>CALABRIA 140, 143, 146, 148<br>CALTANISSETTA 139, 147, 150<br>CALVI ETTORE 3<br>CAMPANIA 140, 142, 143, 145, 147,<br>148<br>CANNELLA GIORGIO 4<br>CAPRARIA MASSIMO 3<br>CAROLEO NUNZIO 3<br>CARTA COSTITUZIONALE 39, 123<br>CASERTA 109<br>CASSA DI RISPARMIO 204 | CASSA DI RISPARMIO DI MILANO 178<br>CASSA MUTUA AZIENDALE INTEGRATIVA<br>169<br>CASSA MUTUA INTERNA 166<br>CASSA PRESTITI 171<br>CATANIA 109, 146<br>CATANZARO 140, 143, 148, 152<br>CENTRO ASSISTENZA FABBRICA: v. <i>C.A.F.</i><br>CHIETI 146<br>CINECITTÀ (Roma) 116<br>C. N. E. L. 122<br>COLITTO FRANCESCO 3<br>COLOMBI ARTURO 3, 16<br>COMITATO DI STUDIO PER LE RELAZIONI<br>UMANE 29<br>COMITATO NAZIONALE DELLA PRODUT-<br>TIVITÀ 28<br>COMMISSIONE PARLAMENTARE DI IN-<br>CHIESTA SULLE CONDIZIONI DEI LA-<br>VORATORI IN ITALIA 27, 28, 29, 31,<br>32, 33, 34, 36, 37, 40, 45, 69, 89,<br>93, 98, 108, 112, 115, 118, 119,<br>127, 129, 135, 136, 161, 163, 198,<br>226, 227, 229, 231<br>COMUNE 193, 211, 212, 213, 219<br>CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA<br>E DEL LAVORO: v. <i>C. N. E. L.</i><br>CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE<br>122<br>COSTITUZIONE: v. <i>Carta Costituzio-<br/>nale</i> |
|---|--|

- C. R. A. L. 157, 158, 159, 166, 167, 168, 171, 177, 178, 182, 189, 190, 200, 201, 203, 205, 207, 211, 216, 220, 221, 229  
 CREMONA 108, 109  
 DE BOSIO FRANCESCO 3  
 DELEGAZIONI PARLAMENTARI 31, 34, 36, 89, 93, 116  
 DEL VESCOVO MICHELE 3  
 EMILIA-ROMAGNA 138, 147  
 E. N. A. L. 210  
 E. N. P. I. 169  
 ENTE NAZIONALE ASSISTENZA LAVORATORI: v. *E. N. A. L.*  
 ENTE NAZIONALE PREVENZIONE INFORTUNI: v. *E. N. P. I.*  
 FERRARA 109  
 FERRI PAOLO 4, 16  
 FIERA DI MILANO 187, 188  
 FIGÀ-TALAMANCA MARIO 4  
 FIRENZE 28, 60, 74, 80, 116, 141, 145, 147, 148, 152, 154  
 FOGLIA 109  
 GALLARATE (Milano) 216  
 GENNAI TONIETTI ERISIA 3  
 GENOVA 57, 59, 72, 80, 116, 139, 141, 147, 150, 152  
 GROSSETO 109, 138, 147, 150  
 I. N. A.-CASA 157, 158, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 175, 179, 184, 194, 197, 200, 203, 215, 228  
 I. N. A. I. L. 158, 161, 163, 199  
 I. N. A. M. 158, 160, 162, 163, 167, 169, 174, 178, 181, 183, 190, 195, 197, 207, 212  
 I. N. C. A. 183  
 I. N. P. S. 157, 163, 196, 197  
 ISPETTORATI DEL LAVORO 135, 156  
 ISTAT 135  
 ISTITUTI DI CREDITO 170  
 ISTITUTO CENTRALE DI STATISTICA: v. *ISTAT*
- ISTITUTO EDILIZIA ECONOMICA POPOLARE 168  
 ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA MALATTIA: v. *I. N. A. M.*  
 ISTITUTO NAZIONALE INFORTUNI SUL LAVORO: v. *I. N. A. I. L.*  
 ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE: v. *I. N. P. S.*  
 ITALIA 27, 32, 107, 150, 152, 154  
 ITALIA CENTRALE 55, 60, 74, 80, 109, 158, 169, 186, 203, 219  
 ITALIA INSULARE 51, 80  
 ITALIA MERIDIONALE 49, 61, 76, 79, 80, 104, 111, 171, 206, 221, 228  
 ITALIA MERIDIONALE ED INSULARE 161, 189  
 ITALIA SETTENTRIONALE 49, 54, 56, 68, 80, 109, 156, 173, 193, 209  
 LASORSA GIOVANNI 16, 125, 227  
 LAZIO 142, 143, 146, 147, 148  
 LECCE 109  
 LEGNANO (Milano) 218  
 LEONE GIOVANNI 5  
 LEVI EMANUELE 4  
 LIGURIA 139, 141, 143, 147, 148  
 LIVORNO 54, 61, 138, 143, 147, 148, 150, 152  
 LIZZADRI ORESTE 3  
 LOMBARDI RICCARDO 3  
 LOMBARDIA 139, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148  
 MANCINO MICHELE 3  
 MANIFATTURA TABACCHI (Firenze) 116  
 MARGHERITA DI SAVOIA (Foggia) 115  
 MARIANI FRANCESCO 3  
 MARZI ALBERTO 16, 30, 31, 32  
 MASSA CARRARA 138, 147, 150  
 MERIDIONE: v. *Italia meridionale*  
 MERZAGORA CESARE 5  
 MESCHIERI LUIGI 16  
 MEZZOGIORNO: v. *Italia meridionale*

- MILANO 48, 52, 57, 68, 69, 71, 79, 80, 115, 116, 140, 141, 143, 144, 147, 148, 152, 154, 203  
 MOLFETTA (Bari) 115  
 MOLISE: v. *Abruzzi e —*  
 MONTECATINI 134  
 MUTUA AZIENDALE PER L'ASSISTENZA SANITARIA E FARMACEUTICA 171  
 NACUCCHI NICOLA 3  
 NAPOLI 48, 57, 62, 76, 78, 80, 115, 116, 117, 140, 142, 143, 145, 147, 148, 150, 152, 154, 154  
 NEGARVILLE CELESTE 3  
 NOVELLA AGOSTINO 3, 28  
 O.E.C.E. 28  
 O.N.A.R.M.O. 202  
 O.N.M.I. 170, 179, 181, 196, 205, 211, 214  
 OPERA NAZIONALE ASSISTENZA RELIGIOSA E MORALE AGLI OPERAI: v. *O.N.A.R.M.O.*  
 OPERA NAZIONALE MATERNITÀ E INFANZIA: v. *O.N.M.I.*  
 PAESE (ITALIA) 33, 79, 86, 106, 119, 127  
 PAESI (ESTERI) 106, 119  
 PALERMO 63, 78, 80, 142, 143, 145, 148, 152, 154  
 PARLAMENTO 29, 32, 33, 119  
 PARMA 116  
 PERRIER STEFANO 3  
 PEZZINI CRISTOFORO 3  
 PIACENZA 138, 147, 150  
 PIAZZI UGO 4, 16  
 PICELLA NICOLA 11  
 PIEMONTE 41, 42, 140, 142, 144, 147, 148  
 PIERMANI CORALDO 11  
 PISA 54, 143, 148, 152  
 P.O.A. 162  
 PONTIFICIA OPERA ASSISTENZA: v. *P.O.A.*  
 POTENZA 109  
 PUGLIA 142, 148  
 RAPELLI GIUSEPPE 3, 16  
 RAVENNA 109  
 REGGIO CALABRIA 109, 146  
 ROBERTI GIOVANNI 3  
 ROMA 54, 61, 75, 76, 80, 116, 142, 143, 146, 147, 148, 152  
 ROMAGNA: v. *Emilia-Romagna*  
 ROVIGO 109  
 RUBINACCI LEOPOLDO 3, 10, 12, 27, 28, 29  
 RUSSO LUIGI 3  
 SALARI GIUSEPPE 3  
 SALERNO 145, 148, 154  
 SANGALLI VINCENZO 3  
 SAN PIETRO (festività di) 222  
 SANTA BARBARA (festività di) 159, 160  
 SARDEGNA 51, 52, 139, 147  
 SASSARI 109  
 SAVONA 53, 143, 148, 152  
 SCALIA VITO 3  
 SCHIAVI ALESSANDRO 3  
 SEGRETERIA PARLAMENTARE 4  
 SEGRETERIA TECNICA 4, 36  
 SERENI EMILIO 3  
 SERVIZI DI NETTEZZA URBANA (Napoli) 116  
 SICILIA 51, 52, 139, 142, 143, 145, 146, 147, 148  
 SIENA 138, 147, 150  
 SIMONINI ALBERTO 3  
 SINISCALCHI LAMBERTO 4  
 SONDRIO 146  
 SORRENTO (Napoli) 116  
 SPALLINO LORENZO 3  
 STATO 67, 122  
 TARANTO 62, 142, 148, 152  
 T.C.I. 182  
 TERNI 61, 140, 147, 150  
 TORINO 52, 57, 68, 140, 142, 144, 147, 148, 152, 154  
 TOSCANA 138, 141, 143, 145, 147, 148  
 TRAPANI 115  
 TRENTINO 205  
 TUPINI (legge) 191

- |  |   |
|--|---|
| T. W. I. 53, 54, 55, 57                              | VENEGONI CARLO EUGENIO 3                            |
| UMBRIA 140, 147                                      | VENETO 139, 143, 145, 147, 148                      |
| UNIONI INDUSTRIALI PROVINCIALI 213,<br>214, 218, 220 | VENEZIA 60, 71, 80, 139, 143, 147,<br>148, 150, 152 |
| UNIVERSITÀ 122                                       | VERCELLI 109, 144, 148, 154                         |
| UNIVERSITÀ DI FIRENZE 30                             | VICENZA 145, 148, 154                               |
| VALLE D'AOSTA 138, 147                               | ZAGAMI LEOPOLDO 3                                   |
| VARESE 145, 148, 154                                 | ZANE FRANCESCO 3                                    |
| VASSETTI FERDINANDO 4                                | ZUCCA VINCENZO 3                                    |

## INDICE GENERALE

DELIBERAZIONE ISTITUTIVA ( <i>finalità dell'inchiesta</i> ) . . . . .	<i>Pag.</i>	3
COMPOSIZIONE della Commissione Parlamentare. . . . .	»	3
COMPOSIZIONE delle segreterie . . . . .	»	4
LETTERA DI PRESENTAZIONE del Presidente, on. Leopoldo Rubinacci .	»	5
PUBBLICAZIONE dei risultati della inchiesta, a cura dei Segretari generali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica	»	11
COLLANA DELLE RELAZIONI E COLLANA DEI DOCUMENTI ( <i>elenco dei volumi</i> )	»	11
CRITERI PER LA CONSULTAZIONE DELLE RELAZIONI . . . . .	»	12
1. – <i>impostazione della pubblicazione</i> . . . . .	»	12
2. – <i>distribuzione della materia</i> . . . . .	»	13
3. – <i>note</i> . . . . .	»	14
4. – <i>tabelle</i> . . . . .	»	14
5. – <i>abbreviazioni</i> . . . . .	»	15
AUTORI del volume (relatore, comitato consultivo, consulenti tecnici, collaboratori, coordinatore) . . . . .	»	16
INDICE SOMMARIO . . . . .	»	19
 PARTE I. – RAPPORTI UMANI . . . . .	»	25
<i>Capitolo I.</i> – Metodologia dell'inchiesta . . . . .	»	27
<i>Capitolo II.</i> – I rapporti umani per classi di industria . . .	»	40
<i>Capitolo III.</i> – Stato dei rapporti umani per zona . . . .	»	67
<i>Capitolo IV.</i> – Indicazioni di carattere generale derivanti dall'inchiesta nel settore industriale . . . .	»	82
<i>Capitolo V.</i> – Indicazioni di intervento nel settore industriale.	»	99
<i>Capitolo VI.</i> – I rapporti umani in agricoltura e nelle unità del campione integrativo. . . . .	»	107
<i>Capitolo VII.</i> – I rapporti umani nelle unità del campione integrativo . . . . .	»	115
<i>Capitolo VIII.</i> – Proposte della Commissione parlamentare di Inchiesta. . . . .	»	119

PARTE II. - PROVVIDENZE SUSSIDIARIE E INTEGRATIVE . . . . .	<i>Pag.</i>	125
<i>Capitolo IX.</i> - Metodologia dell'inchiesta . . . . .	»	127
<i>Capitolo X.</i> - Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie estrattive. . . . .	»	156
<i>Capitolo XI.</i> - Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie metallurgiche. . . . .	»	165
<i>Capitolo XII.</i> - Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie meccaniche . . . . .	»	173
<i>Capitolo XIII.</i> - Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie chimiche . . . . .	»	193
<i>Capitolo XIV.</i> - Provvidenze sussidiarie ed integrative nelle unità visitate nelle industrie tessili . . . . .	»	209
<i>Capitolo XV.</i> - Considerazioni conclusive sulle provvidenze sussidiarie ed integrative . . . . .	»	223
INDICE TABELLE. . . . .	»	235
INDICE ANALITICO . . . . .	»	237
INDICE DEI NOMI . . . . .	»	241

*Tipografia della Camera dei Deputati*  
*Novembre 1959*