SOCIETA' SOLVAY & C.

ARGOMENTI TRATTATI TRA LA DIREZIONE GENERALE E LE COMMISSIONI INTERNE DEL GRUPPO SOLVAY-ANIENE-SACOM NEL CORSO DEI COLLOQUI CHE HANNO AVUTO LUOGO A ROSIGNANO NEI GIORNI 10, 11, 12 e 14 FEBBRAIO 1949

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

REVISIONE DEI SALARI

Le C. I. chiedono la revisione dei salari in relazione al 40% sui minimi sindacali. Ciò per le condizioni di disagio in cui versano le maestranze, condizioni che le stesse non sono disposte a tollerare oltre.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

REVISIONE DEI SALARI

Gli ultimi 13 anni della nostra attività lavorativa, svoltasi in regime di prezzi controllati o bloccati, sono stati, nell'insieme, tutt'altro che soddisfacenti per la Società; e ciò contrariamente a quanto comunemente si crede.
Il rilevante aumento da voi richiesto rappresenta per il Gruppo una maggiore spesa di 250 milioni-anno per i soli operai.
Un simile aumento salariale porterebbe immancabilmente alla necessità di ottenere una revisione dei nostri prezzi di vendita, cosa tanto più difficilmente ottenibile qualora la revisione non venisse effettuata sulla base di un accordo generale.
Nel caso Aniene poi, per i cui prodotti esiste una forte concorrenza interna, tanto che nel 2.° trimestre 1948 ha lavorato in perdita, 1'aumento richiesto corrisponderebbe a gran parte dell'utile conseguito negli esercizi migliori immediatamente precedenti e adesso non farebbe che aumentare di altrettanto la perdita.
Comunque, poiché analoga richiesta di revisione generale dei salari è .stata avanzata in sede nazionale proprio in questi giorni, noi non possiamo per motivi di solidarietà sindacale che Voi ben comprenderete, che attendere la conclusione di un accordo prima di prendere le **nostre** decisioni.
Dobbiamo d'altra parte osservare che una simile questione di carattere generale e prettamente sindacale, non può costituire oggetto di trattazione tra Direzioni e Commissioni Interne (la stessa C.G.I.L. nel suo bollettino N° 3 del 30 Gennaio 1949 riafferma tale principio), non rientrando minimamente nei compiti a queste assegnate dalle disposizioni contrattuali in vigore.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

FONDO AIUTO

Considerato che le disponibilità attuali dei singoli fondi di aiuto non bastano a fronteggiare le necessità dei dipendenti si chiede:
1° - che le specialità medicinali attualmente in commercio o che verranno poste in commercio Successivamente (penicillina, streptomicina, etc.) vengano fornite dalla Società che ne assumerà in proprio i pagamenti facendoli gravare sulla voce "medicinali";
2° - che in caso di morte di dipendenti la Società versi ai familiari un contributo pari a 500 ore lavorative (paga + contingenza);
3° - che i pensionati siano considerati soci vitalizi del fondo aiuto a tutti gli effetti, pur sospendendo essi ogni contributo al medesimo all'atto del collocamento in pensione.
I tre paragrafi cui sopra rispondenti a concezioni umanistiche, non dovrebbero che incontrare il favore della Direzione Generale.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

FONDO AIUTO

a) In linea generale non ci risulta che - dopo il disposto raddoppio dei contributi - le disponibilità dei fondi siano insufficienti al raggiungimento degli scopi statutari. Per sopperire ad eventuali temporanei squilibri, noi avevamo proposto, in ossequio anche ad un più accentuato criterio mutualistico e di solidarietà, la costituzione di una cassa centrale di conguaglio alimentata da una modesta percentuale dei contributi affluenti ai singoli fondi; sembra che questa nostra proposta non incontri il favore unanime delle Commissioni Interne per motivi psicologici discutibili ma tuttavia comprensibili.
b) La penicillina è già stata ammessa tra le comuni specialità ai fini degli interventi della Società. La stessa corsa non può ancora avvenire per la streptomicina, che anche l'Istituto Nazionale Assistenza Malattie Lavoratori continua ad escludere dall'elenco delle specialità somministrate.
Si tratta di un farmaco la cui efficacia è stata finora ufficialmente riconosciuta solo per alcune forme tubercolari e non per tutte (ne è una conferma l'esempio portato dalla C.I.F. di Monfalcone di un dipendente che non ha ritratto beneficio alcuno dal suo costoso impiego); per quelle riconosciute, anzi, la somministrazione da parte degli organi ufficiali può avvenire anche gratuitamente o a prezzo di favore. L`inclusione di essa fra le specialità somministrate dalla Ditta condurrebbe fatalmente, per la infondata generale persuasione della sua efficacia in ogni caso, a delle conseguenze esagerate contro le quali il Fondo ha maggiori possibilità di difesa che non la Società attraverso i suoi Medici.
D'altra parte si rileva con soddisfazione che il prezzo di tale farmaco, cosi come si è verificato per la penicillina, segue continue diminuzioni con conseguente progressivo alleggerimento degli oneri che ne derivano per i singoli Fondo di aiuto.
c) Contributo in caso di morte del dipendente. In linea di massima la cosa può essere favorevolmente esaminata, tenendo conto che La Società già corrisponde ai familiari, a titolo di elargizione, un trimestre anticipato di pensione. Si dovrà naturalmente fare in modo che il trattamento sia eguale dappertutto uniformandolo a quello attualmente vigente per il personale di Rosignano e tenendo naturalmente presente il contributo che quest'ultimo versa alla Cassa Mutua Aziendale. La Società si riserva, in contropartita, sempre a scopo di perequazione e di giustizia, di rivedere le norme contenute nel Regolamento della Cassa Pensioni concernenti l'attribuzione del capitale decesso a dipendenti non capi famiglia e con lieve anzianità; ciò nel senso di liquidare, in caso di decesso del dipendente non a capo famiglia, durame il primo quinquennio di appartenenza alla Società, non la totalità ma una percentuale progressivamente crescente del capitale, che raggiungerebbe il 100% dopo il 5° anno. Si tratta di casi evidentemente molto rari, visto che a questi effetti «non capo famiglia» vuol dire «celibe senza nessun familiare a carico (fratelli, ascendenti... »).
d) Siamo puro d'accordo perché i pensionati partecipino al fondo di aiuto quali soci vitalizi, alla condizione che, per pura questione di principio e per ossequio al criterio mutualistico, il pensionato versi al fondo un contributo mensile limitato ad un ora di Pensione (cioè 0,5% della pensione mensile), mentre la Società verserebbe anche per lui un importo doppio.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

DECLASSAZIONE

Si chiede che non venga attuata nessuna declassazione se non prima concordata. con la C. I.
Nella sua lettera del 27 dicembre 1948 la Direzione Generale Solvay segnalava che i casi di declassazione sono rari. Voleva dimostrare con ciò che pone molta cura nell'evitarli. Noi diciamo che dovrebbe esserle possibile eliminare anche i pochi casi che di quando in quando si presentano, perché tali casi turbano non soltanto i diretti interessati, ma anche i loro compagni di lavoro; turbamento che non può incoraggiare al lavoro, ma che bensì pregiudica il rendimento e quindi la produzione.

ALLOGGI – IMPIANTI IGIENICI

Le C. I. chiedono:
1° - che vengano costruite case di abitazione per i dipendenti in misura, rispondente ai bisogni di ogni singolo Stabilimento o Cantiere;
2° - che ai dipendenti che lo richiedono vengano facilitati Mutui per la costruzione di case, come fatto per il passato;
3° - che sia provveduto sollecitamente alla installazione di impianti igienici rispondenti alle necessità dei lavoratori.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

DECLASSAZIONE

Per quanto riguarda la consultazione preventiva delle Commissioni Interne nei rari casi che potranno presentarsi, noi rispondiamo: si, se ciò risulterà previsto nei contratti, e no nel caso contrario. Ciò in relazione a quanto sarà specificato in appresso (vedi lettera d) del capitolo «Commissioni Interne».
Le ragioni che non consentono la Conservazione completa del salario nel caso in cui un lavoratore, in conseguenza di una diminuzione di capacità lavorativa debitamente accertata dal Servizio sanitario, risulti inabile a continuare il suo abituale lavoro e debba essere passato a mansioni inferiori, vi sono stato ampiamente illustrate nella nostra del 27-12-1948.
Noi siamo tuttavia disposti, in simili casi, ad esaminare favorevolmente la possibilità di concedere un'indennità extra-salario proporzionale alla durata del servizio maturato, diviso per il servizio totale a 62 anni, fino ad arrivare come massimo al 50% della differenza tra il vecchio e il nuovo salario. Ciò alla condizione che sia stato maturato un minimo di 15-20 anni di anzianità nel servizio abbandonato. Dopo uno studio più approfondito Vi prospetteremo la soluzione definitiva ispirata a tale concetto.

ALLOGGI - IMPIANTI IGIENICI

Ben d'accordo su tale necessità, che riconosciamo più per gli impianti igienici che per gli alloggi poiché questi ultimi non hanno un carattere obbligatorio.
Occorre naturalmente procedere gradualmente in relazione alle disponibilità finanziarie: non si possono fare contemporaneamente alloggi, impianti igienici, scuole, ospedali, luoghi di riunione ecc..,
Se dopo la ripresa ci siamo orientati per prima cosa verso gli alloggi, con una larghezza di criteri che nessuno può disconoscere, e che non trova riscontro presso nessun'altra industria, è perché si è ritenuto che questa fosse per il personale la necessità più urgente, ma non abbiamo alcuna difficoltà a dare ora la precedenza agli impianti igienici se ci verrà dimostrato che questa necessità è più sentita.
b) per quanto riguarda il ripristino della concessione di mutui ai dipendenti per la costruzione di alloggi, non crediamo che la Sede Centrale abbia modificato il suo punto di vista contrario, nelle attuali condizioni di non ancora raggiunta stabilità monetaria. Ognuno sa quali forti perdite la Società ha dovuto sopportare per i mutui o suo tempo accordati i quali hanno anche portato, involontariamente, a delle situazioni speculative per il personale.
D'altra parte la costruzione di alloggi, o avvenga direttamente o avvenga attraverso la concessione di mutui, comporta in ogni caso un investimento di capitale che non può non essere posto in relazione alle concrete possibilità.
Allo scopo. di approfittare delle disposizioni legali, contemplanti un intervento dello Stato per il 50% del capitale, nonché un ulteriore intervento negli interessi, la Ditta ha da tempo costituito una Società senza fine lucrativo per la costruzione di alloggi destinati al personale ed aveva anche studiato la possibilità di ottenere da parte di Enti bancari dei prestiti per il rimanente 50% a condizioni di favore.
Sennonché, nonostante sia stata riconosciuta 1'assoluta convenienza per il personale del nostro

piano, non è stato possibile ottenere l'intervento Statale per mancanza di fondi. Così come riteniamo che difficilmente potrebbero ottenerlo Cooperative costituite fra il personale che noi saremmo
comunque disposti ad aiutare nella stesso senso.
Dobbiamo naturalmente osservare che tutto ciò che è attinente alla costruzione di alloggi, opere sociali, ricreative ecc., presuppone la disponibilità di fondi e quindi di guadagni da parte della Società e, indirettamente, l'apporto di una leale fattiva collaborazione da parte del personale. Sono presupposti questi ovviamente interdipendenti l'uno dall'altro e il proseguimento dei nostri programmi, tenuto conto delle necessità dei diversi stabilimenti, non può evidentemente avvenire che gradatamente.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

COOPERATIVE DI LAVORO

Si chiede che tutti gli operai delle imprese lavoranti entro lo Stabilimento godano di trattamento analogo a quello goduto dai lavoratori della Cooperativa di Rosignano.

COMMISSIONI INTERNE

Si chiede:
1° - che le C. I. siano ubicate in Fabbrica e non negli stabili di Direzione;
2° - che alle C. I. venga assegnato un fondo annuo sufficiente ad affrontare le spese che devono apportare sia per riunioni di carattere generale, sia per partecipare a congressi nazionali ed altro;
3° - che ad ogni C. I. venga assegnata macchina da scrivere e stenodattilografa.
Il paragrafo 2.0 consentirebbe in caso di urgenza di risolvere problemi che, trattati per corrispondenza tramite le Direzioni Aziendali, richiederebbe perdite di tempo.
(Verbalmente viene precisato che il fondo in questione potrebbe servire anche per eventuali viaggi all'estero dei membri delle Commissioni Interne).

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

COOPERATIVE DI LAVORO

D'accordo in linea di massima, perché il trattamento Cooperativa Rosignano sia esteso agli operai di altre imprese che prestano la loro opera nei diversi stabilimenti del Gruppo, ciò a condizione che si tratti, come per la Cooperativa di Rosignano, di operai **in prestito** con carattere di stabilità e non di transitorietà.
E' necessario a tale proposito che questa Direzione Generale assuma le informazioni del caso presso le varie Direzioni, dopodiché si potranno fissare delle norme definitive.

COMMISSIONI INTERNE

a) **Ubicazione Ufficio**, - Il problema prospettato riguarda soltanto lo Stabilimento Solvay di Rosignano e pertanto dovrà essere definito con quella Direzione,
b) **Assegnazione di un fondo**. Non è giustificata da quelle che sono le mansioni ufficiali delle C. I. le quali non comportano partecipazioni a congressi nazionali etc.
La Società si riserva di intervenire nelle spese causate da spostamenti per riunioni o visite da essa debitamente approvate in base ad un programma ben definito e preciso, secondo le istruzioni che questa Direzione Generale ha già da tempo impartite alle singole Direzioni.
c) **Macchina da scrivere e stenodattilografia**. - Per la steno o dattilografa non possiamo essere daccordo: le Commissioni Interne hanno sempre la possibilità di chiedere alle rispetttive Direzioni

l'intervento degli uffici di corrispondenza per lettere ed altri documenti non aventi carattere riservato ed attinenti ai loro compiti.
Non si insiste per la macchina da scrivere purché non si pretenda una macchina nuova.
d) **Invio a Rosignano di delegati per trattare con la Direzione Generale.**
Noi intendiamo rispettare strettamente quanto verrà stabilito dall'accordo ufficiale circa i compiti delle Commissioni Interne, chiedendo anche a queste la stessa stretta osservanza, tanto nella lettera che nello spirito degli accordi.
Le Commissioni Interne debbono avere cura di evitare di prendere delle iniziative non previste nei medesimi e che possono urtare. E opportuno, se del caso, di chiarire assieme alle Direzioni quei punti dell'accordo che fossero di dubbia interpretazione.
Siamo convinti che tale reciproca stretta osservanza costituisce l'unico modo di evitare incertezze sulle reciproche intenzioni, le quali possono portare a degli attriti od interrompere quell'atmosfera di collaborazione che è desiderabile abbia a sussistere nel comune interesse.
Noi non vediamo l`utilità dell'invio di un delegato presso la Direzione Generale per conferire su un determinato argomento, prima che il medesimo sia stato sottoposto alla Direzione locale le da questa studiato e trasmesso con il proprio motivato parere, alla stessa Direzione Generale, la quale dovrebbe eventualmente fare uno studio d'insieme per i diversi stabilimenti ed esaminare le ripercussioni che avrebbe il provvedimento invocato.
Se la questione è importante e di ordine generale e non si presta ad essere discussa localmente sulla base di luna nostra direttiva unica, la Direzione Generale potrà essa stessa prendere l'iniziativa di convocare i delegati delle Commissioni Interne, naturalmente in numero ragionevole.
Nel caso contrario, la visita dei delegati non avrebbe scopo.
Vogliamo altresì ricordare che la reciproca intenzione nostra e delle Commissioni Interne di ottenere un trattamento uniforme per il personale delle varie sedi, rende più lento 1o studio di nuovi problemi anche se piccoli.
E' logico tale reciproco desiderio. ma forse converrebbe non andare nel1'applicazione oltre il ragionevole, per non ostacolare quelle iniziative dovute a circostanze puramente locali e che in generale trovano una certa compensazione in vantaggi di altro genere esistenti, sempre per motivi particolari, presso altre sedi.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

PERSONALE DI TURNO

In sostituzione dell'accordo vigente per i turnisti ne venga stipulato altro che assegni una quota di maggiorazione di L. 35/ora a tutti i turnisti, rimanendo ferme le condizioni di maggior favore.
A tale maggiorazione sono estranee le voci:
GRATIFICA NATALIZIA e
FESTIVITA' INFRASETTIMANALI.

LAVORI A COTTIMO

Che siano estesi i cottimi a tutti i reparti dove i lavori sono cottimizzabili.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

PERSONALE DI TURNO

La richiesta di L. 35/ora, da Voi avanzata corrisponde all'incirca, se rapportata ad una retribuzione media operaia, al 27%, contro un 11% fissato dal contratto e ad una percentuale complessiva del 18,85% già accordata dalla Società ai propri turnisti.
La questione è complicata dalle diversità di situazioni esistenti tra uno Stabilimento e l`altro.

In ogni modo, mentre dobbiamo insistere per la forma percentuale fissata dal contratto, noi siamo disposti ad andare ulteriormente incontro al personale in questione rivedendo la percentuale attualmente applicata; ciò naturalmente, entro limiti ben più modesti di quelli da voi indicati.
Non appena avremo condotto la necessaria inchiesta presso i diversi Stabilimenti ed esaminato con le singole Direzioni le possibili soluzioni, Vi faremo conoscere le nostre decisioni al riguardo.

LAVORI A COTTIMO

La Società è d'accordo sul principio dell'estensione dei cottimi per quei lavori per i quali la loro istituzione è tecnicamente possibile, sempreché ciò non comporti uno studio preparatorio eccessivamente oneroso nei confronti dell'importanza del lavoro stesso ed a condizione che i cottimi portino ad effettivo risparmio di ore lavorate e non costituiscano un semplice pretesto tendente ed ottenere una maggiorazione fissa del Salario.
Di conseguenza, negli Stabilimenti ove i medesimi non sono di uso esteso, l'applicazione di tale forma di retribuzione dovrà farsi molto gradualmente e con tutti gli studi e le precauzioni del caso.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

TRATTAMENTO PENSIONATI

Le C. I. chiedono:
1° - che venga estesa. ai pensionati e loro familiari l'assistenza medico-farmaceutica;
2° - che le ferie vengano corrisposte all'atto del collocamento in pensione dei dipendenti;
3° - che sia garantita a tutti i pensionati la continuità dell'alloggio e qualora essi abitino in stabili non di proprietà della società sia ad essi corrisposta l'indennità di alloggio.
Tale tranquillità di fronte al futuro certamente verrà ad intensificare l'attaccamento al lavoro da parte dei lavoratori.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

TRATTAMENTO PENSIONATI

E' facile sottovalutare l'influenza delle misure richieste basandosi sul numero attuale di pensionati; in regime, esisterà un numero di pensionati pari più o meno al 25% del personale in servizio oltre alle vedove.
a) **Assistenza medico-farmaceutica** - Affinché i pensionati possano beneficiare di un intervento in tali spese, noi siamo disposti a costituire un capitolo separato del Fondo di aiuto o Cassa mutua, alimentato da un contributo a carico esclusivo della Società da determinarsi tenendo conto di coloro che già beneficiano di tale assistenza in quanto sono familiari a carico di dipendenti in servizio.
b) **Ferie da pagare all'atto del pensionamento**. - Le regole attuali prevedono il mantenimento in servizio del dipendente fino al termine del mese in cui egli compie il 62° anno. Di conseguenza l'interessato può fruire di un prolungamento del servizio che va da un minimo di 0 giorni ad un massimo di 30 giorni a seconda che egli sia nato alla fine del mese o all'inizio del mese.
Si ha quindi una certa sperequazione tra un caso e l'altro.
Poiché la licenza maturata all'atto del pensionamento e non ancora goduta, può variare da un minimo di un giorno ad un massimo di 16 giorni a seconda che il pensionamento coincida con l'inizio dell'anno di maturazione feriale 0 con la fine di esso, l'accoglimento della vostra richiesta, così come formulata, aggiungerebbe un nuovo motivo di sperequazione.
Noi proponiamo invece che venga autorizzato il pagamento delle ferie per la sola parte eventualmente eccedente il prolungamento già in atto, in modo da correggere e non aumentare la sperequazione che ora esiste.
c) **Alloggio**. - La percentuale del 25% più sopra citata dimostra l'impossibilità pratica di assegnare

abitazioni a pensionati; inoltre il problema dello abbandono dell'alloggío rimane sempre nei confronti della vedova o dei coabitanti del pensionato. A circostanze normalizzate il problema avrà evidentemente perduto ancor più della sua importanza, che già ora e limitata.
Non potendo ammettere il principio della fornitura dell'alloggio, manca ogni base per la concessione di un'indennità sostitutiva.

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

PENSIONAMENTI

Le C.I. chiedono sia detta facoltà ai lavoratori che hanno compiuto 25 anni di servizio di andare in pensione con modalità da concordarsi.

CONSIGLI DI GESTIONE

I rappresentanti dei lavoratori informano che costituiranno i Consigli di Gestione ed invitano la Società a nominare i propri rappresentanti.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

PENSIONAMENTI

Il regolamento attuale prevede la facoltà del dipendente di chiedere il collocamento in pensione all'età di 55 anni con 25 anni di servizio effettivo.
Ove si prescindesse dall'età si giungerebbe a dei casi limite di pensionamento a 40 anni. Non sappiamo se, nel formulare la richiesta in questione sia stato tenuto conto dell'importanza della riduzione che la pensione subirebbe (la durata della vita media è: **27 anni** all'età di 40 anni; di **16 anni** al1'età di 55 anni; di **12 anni** all'età di 62 anni).
D`altra parte una degli scopi principali per cui la Solvay ha istituito di propria iniziativa un trattamento di pensione, in aggiunta a quello legale, è stato quello di affezionare il lavoratore alla Società; tale scopo resterebbe evidentemente frustrato ove si ammettesse la possibilità di un pensionamento a partire da 40 anni, per dimissioni volontarie.
Non si può quindi creare una regola nuova; si può tutt'al più prendere in esame casi singoli, per i quali sussistano speciali giustificazioni.

CONSIGLI DI GESTIONE

Preso atto. La Società non nominerà propri rappresentanti, non riconoscerà i Consigli di Gestione, non tratterà con essi e non autorizzerà chicchessia a fornire dati.
Motivo: La decisione della Gerenza, comunicata alla C. I. dal Sig. Solvay, è quella di attendere la legge istitutiva.
Ma vi è oggi un motivo di più per confermare tale decisione: mentre in precedenza i Consigli di Gestione erano presentati quali **organi di collaborazione**, in occasione dell'ultimo congresso vi è stata una netta presa di posizione nel considerare i Consigli de Gestione come **Organi di lotta**,

RICHIESTE AVANZATE DALLE CC. II. ALLA DIREZIONE GENERALE

CORSI DI TIROCINIO PRATICO

In ogni Stabilimento dovranno essere ripristinati i corsi di tirocinio pratico.

RIMBORSO SPESE PARTECIPANTI AL CONVEGNO .

Si chiede che, vista la reale importanza degli argomenti che hanno formato oggetto del convegno, la Società, come fatto in altre circostanze, prenda a carico proprio le relative spese.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

CORSI DI TIROCINIO PRATICO

Si, nei limiti delle necessità aziendali e secondo le modalità che possono variare da stabilimento a stabilimento, anche per quanto riguarda la durata, secondo le circostanze locali.

RIMBORSO SPESE PARTECIPANTI AL CONVEGNO

La Società non può dimenticare che, per quanto riguarda l'organizzazione del Convegno, ad essa è stato dato un semplice preavviso di decisione già presa non accompagnato da una giustificazione precisa o da un programma sufficientemente dettagliato, anche se provvisorio.
Da notare inoltre che gli argomenti effettivamente trattati, non si limitano alla normale tutela degli interessi dei lavoratori nei limiti degli accordi sindacali o consuetudini aziendali in vigore, ma, per certi punti, hanno il vero carattere di rivendicazioni salariali in collegamento con rivendicazioni avanzate nel campo nazionale, come è anche dimostrato dall'intervento di un Segretario Provinciale del Sindacato Chimici alle riunioni preparatorie.
E' parere di questa Direzione Generale che la Società non deve, per principio, intervenire nelle spese di tali rivendicazioni, all'unico scopo di evitare sperequazioni di trattamento tra i Delegati delle C. I. locali (i quali hanno ripreso il lavoro giovedì mattina) e quelli delle altre sedi, si ammette tuttavia che anche a questi ultimi vengano retribuite la giornate da giovedi 10 a sabato 12 corrente.

RICHIESTE DI SINGOLE COMMISSIONI INTERNE

MONFALCONE: chiede che in ambito aziendale venga concessa al PERSONALE CAVE la maggiorazione del 20% in aggiunta all'attuale cottimo a favore di tutto il personale.
FERRARA: chiede vengano equiparate le paghe in atto a Ferrara con quelle in atto all'Aniene di Rosignano.
PONTEMAMMOLO: chiede provvedimenti atti ai migliorare gli impianti in quanto quelli attuali non hanno i requisiti necessari atti a salvaguardare la salute dei lavoratori.
(Il rappresentante di A.P.M. si riferisce in particolare al T.A.T.).
PONTEGINORI: chiede un mezzo di trasporto per i turnisti.

RISPOSTE DELLA DIREZIONE GENERALE ALLE CC. II.

Le questioni che interessano i singoli stabilimenti saranno trattate e risolte con le rispettive Direzioni sulla base delle direttive che noi forniremo alle medesime allorché ci avranno fatto pervenire tutti i necessari elementi di giudizio.
In linea di massima il nostro parere è il seguente:
a) - **Per Monfalcone**: Ci risulta che il sistema retributivo adottato per i cottimisti della cava già tiene conto del particolare disagio provocato dalle avverse condizioni climatiche nonché delle più gravose condizioni in cui si svolge il lavoro rispetto a S. Vincenzo.
In quanto al minor utile di cottimo che, secondo quanto asserito dalla C.I.F., detti operai realizzano rispetto agli operai di altri reparti, occorrerà esaminare a fondo il problema in vista di appurare se esso può o no dipendere da un maggior coefficiente di riduzione di rendimento rispetto all`anteguerra.
. b) **Per Ferrara**: La minore base di partenza del minimo aziendale per il manovale comune (L. 38) rispetto a Rosignano (L. 40,50) e Monfalcone (L. 41,50) è dovuta alla differenza di zona (III, II e I

rispettivamente) e più precisamente all'esistenza di un minimo sindacale inferiore, che è evidentemente collegato con le diverse condizioni di vita della zona.
Una correzione da L. 38 la L. 39 potrebbe essere giustificata, onde far si che il supplemento accordato dalla Società sulla paga del manovale risulti uguale presso tutti gli stabilimenti del Gruppo.
c) - **Per Pontemammolo**: Dobbiamo riconoscere che gli impianti di T.A.T. esistenti negli Stabilimenti elettrolitici non moderni e così anche quello di APM (che non è stato costruito dalla nostra Società) non rispondono che insufficientemente alla esigenza di una migliore protezione, dal punto di vista igienico, del lavoro del personale addetto.
Modernizzare tale impianto comporterebbe la ricostruzione completa anche dei fabbricati il che sarebbe antieconomico.
L'unica soluzione che sembra possibile e che verrà studiata dalla Società, è quella dell`arresto di tale impianto ad APEM, trasferendo ad Aniene Rosignano la modesta produzione relativa ed assegnando a Pontemammolo maggiori quote di produzione di altri prodotti per i quali esistono impianti soddisfacenti.

LETTERA INVIATA IN DATA 14-2-49 DALLA DIREZIONE GENERALE 'ALLE CC. II.

Rosignano Solvay, 14-2-1949
Alle COMMISSIONI INTERNE del Gruppo SOLVAY-ANIENE-SACOM ROSIGNANO

In conformità di quanto Vi avevamo preannunciato venerdì sera 11 corrente, al termine del colloquio avuto con Voi, Vi rimettiamo in allegato un ampio riassunto della risposta, da noi già fornita, verbalmente in ordine alle varie richieste contenute nell'ordine del giorno votato il 9 corrente dalle C. I. e consegnato a questa Direzione Generale il giorno 10.
Vi saremmo grati di volerci a Vostra volta rimettere un esemplare della nota che fu letta da un Vostro delegato in occasione dell'incontro che ha avuto luogo sabato mattina 12 corrente onde poter fare, per iscritto, le precisazioni che si rendono opportune in merito al suo contenuto.
Da quanto abbiamo potuto comprendere attraverso la Vostra esposizione verbale tra le varie soluzioni da noi prospettate in merito alle richieste da Voi avanzate, quelle che non hanno incontrato il Vostro consenso si riducono sostanzialmente a due e precisamente: quella vertente la revisione salariale e quella relativa al negato rimborso delle spese concernenti il convegno.
Per quest'ultima, pur dovendo confermare il principio del nostro non intervento in tali spese e ciò per ragioni a voi note ed espresse nella relazione allegata, noi siamo disposti ad effettuare in via eccezionale una nostra elargizione volontaria ai singoli fondi di aiuto, in modo che gli importi versati dalle maestranze per sopperire alle spese del Convegno, ritornino alle maestranze stesse, attraverso sovvenzioni ai dipendenti più bisognosi.
Per quanto riguarda la revisione salariale, mentre richiamiamo ancora una volta la Vostra attenzione sul fatto che, trattandosi di una questione di carattere generale e prettamente sindacale, essa non può costituire oggetto di trattazione in sede aziendale. Vi invitiamo a considerare la impossibilità da parte nostra -- data la coincidenza, delle rivendicazioni avanzate nello stesso senso in campo nazionale - di risolvere la cosa, sotto altre forme più o meno nascoste che non potrebbero non essere poste in collegamento con le rivendicazioni citate.
Noi Vi confermiamo tuttavia il nostro intendimento di Procedere all'applicazione di un eventuale accordo nazionale che dovesse essere stipulato seguendo I NOSTRI ABITUALI CRITERI, improntati alla migliore comprensione nei riguardi del personale.
Dal contenuto della nota allegata ed attraverso le conversazioni avute, noi speriamo Vi sarete resi conto che i problemi da voi sottoposti alla Società a chiusura del Convegno sono stati

esaminati da questa Direzione Generale con spirito veramente scevro da ogni preconcetto e che, pur trattandosi di richieste di natura extra contrattuale, non abbiamo mancato, laddove avevamo la possibilità di farlo, di venire incontro ai desiderata espressi.
L'applicazione di tutte le misure da noi prospettate potrà essere concretata dopo la cessazione della preannunziata agitazione in campo nazionale, tenendo conto di quanto potrà essersi verificato durante tale agitazione.
Distinti Saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Ing. Van Caubergh

COMMISSIONE DI FABBRICA
SOC. SOLVAY & C.
ROSIGNANO

Rosignano Solvay, 14 Febbraio 1949

Alla Spett. Direzione Generale per l'Italia della Società SOLVAY & C.
ROSIGNANO SOLVAY

Le C. I del Gruppo convenuto a Rosignano, preso atto della lettera ed allegato ad essa consegnati oggi 14 corrente, considerano le trattative che erano in corso, come giunte ad un punto morto e quindi chiuse. q À
In merito si informeranno le maestranze di quanto deciso dalla Spett. Direzione Generale.
Dal canto loro le C. I. di Monfalcone, Ferrara e Pontemammolo nel mentre prendono atto del riconoscimento delle giornate lavorative per il periodo di tempo passato a Rosignano che le pone sullo stesso piano delle C. I. locali, declinano l'offerta fatta, dalla Direzione Generale d'un versamento ai singoli Fondi Aiuto.

Con osservanza

p. LE COMMISSIONI INTERNE D1 FABBRICA
DEL GRUPPO SOLVAY-ANIENE IN ITALIA

Firmato: Cartei
Nannini Gino
A. Bartolommei
Saggini
Pellis
Martini Luigi
Cìurli Lodovico
M. Lambertini

Poligrafico Belforte Livorno