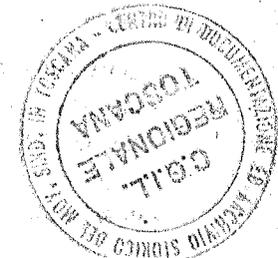


MFN 1782

CGIL REGIONALE TOSCANA CENTRO DI DOCUMENTAZIONE E ARCHIVIO STORICO
M
331.
2
ITA-2

# L'inchiesta parlamentare nelle fabbriche

Tematica per i colloqui con i lavoratori dell'industria, con le Commissioni Interne e le Direzioni Aziendali



CGIL

Stab. Tip. S.E.T.I. - Via Marto de' Fiori 104 - Roma 1956

*A cura dell'Ufficio Stampa e Propaganda*



**AVVERTENZA.** — Salvo espresso riferimento in contrario nei singoli punti della tematica, le notizie da richiedere riguarderanno il biennio 1954-55. Per le donne e gli apprendisti i colloqui si svolgeranno secondo una tematica particolare.

Il 10 gennaio 1956 la Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori nelle fabbriche inizierà le indagini dirette nelle diverse aziende scelte in differenti località. Si è conclusa la prima fase degli studi e delle ricerche che hanno condotto alla scelta degli argomenti che formeranno oggetto della inchiesta e si inizia ora la fase più interessante che è data appunto dal diretto rapporto che la Commissione parlamentare verrà a stabilire con i lavoratori e le loro organizzazioni e con le direzioni aziendali.

Poichè i colloqui con i lavoratori, con le Commissioni Interne e con i dirigenti di azienda verranno condotti secondo una tematica già elaborata dalla Commissione parlamentare d'inchiesta, l'Ufficio Stampa della CGIL ha ritenuto opportuno pubblicare il testo dei due questionari approntati per tali colloqui. L'Ufficio Stampa della CGIL intende in tal modo mettere le Commissioni Interne e i lavoratori nella possibilità di studiare per tempo gli argomenti che verranno affrontati e le questioni che saranno sollevate dalle domande loro rivolte dai parlamentari.

Ogni lavoratore che lo desidera può farsi interpellare dal gruppo parlamentare di inchiesta, facendone domanda, almeno un giorno prima di quello fissato per le interrogazioni, alla Segreteria della Delegazione, presso l'Ufficio del Lavoro, direttamente o per il tramite della Commissione interna. La conoscenza anticipata degli argomenti che saranno oggetto della inchiesta potrà intanto dar luogo a dibattiti e discussioni e determinare orientamenti

e valutazioni collettive da sottoporre successivamente al Gruppo parlamentare d'inchiesta.

I lavoratori e le Commissioni interne sono certamente interessati a facilitare il lavoro dei gruppi parlamentari di inchiesta, ad offrire loro una precisa e dettagliata documentazione e informazione su ogni aspetto delle condizioni di lavoro nelle aziende, e perciò il loro contributo non mancherà. Ma affinché sia serio e concreto esso deve essere valutato e considerato prima ancora che la stessa Commissione d'inchiesta inizi la propria attività.

I vari gruppi parlamentari che condurranno l'inchiesta avranno sede negli uffici del lavoro provinciali e saranno coadiuvati in tutte le attività amministrative e tecniche da funzionari dell'Ispettorato del Lavoro, degli Uffici di collocamento e dell'ENPI. E' previsto che ciascun gruppo di parlamentari, prima ancora di visitare le fabbriche, ascolterà le organizzazioni sindacali dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei dirigenti di azienda, qualora queste ne facciano richiesta agli Uffici del Lavoro. Il gruppo dei parlamentari inizierà quindi le indagini dirette nelle fabbriche. I lavoratori da interpellare verranno estratti a sorte, ma ognuno di essi, come abbiamo già detto, può richiedere volontariamente di essere ascoltato.

La Commissione parlamentare d'inchiesta ha ottenuto che venga pubblicamente preso l'impegno che nessuna forma di intimidazione o di successive rappresaglie potrà essere tollerata nei confronti dei lavoratori che hanno collaborato rispondendo alle domande sottopostegli. Questo impegno si è reso necessario, ma i lavoratori aderenti alla CGIL avrebbero comunque recato il loro cosciente contributo, come sempre hanno fatto in altre circostanze, poiché essi sanno bene che l'emancipazione da ogni forma di soggezione e sfruttamento è affidata al loro impegno di lotta e a quello delle loro organizzazioni.

## Tematica per i colloqui con i lavoratori dell'industria

### 1.

Età, sesso e luogo di nascita del lavoratore, eventuale titolo di studio, professione originaria e professione del padre, qualifica, anzianità nell'azienda, anzianità nel settore produttivo, stato di famiglia, se vi sono altre persone occupate in famiglia, situazione dei figli in ordine allo studio o ad una attività lavorativa.

### 2.

Quale sia la posizione del lavoratore nei confronti dell'alloggio: se in affitto (bloccato o libero) se in proprietà (edilizia sovvenzionata dallo Stato, con contributo aziendale o attraverso cooperative o INA - CASA). Analisi qualitativa dell'abitazione: se è sufficiente per la sua famiglia se è salubre, se è fornita di servizi (cucina, fornitura di energia, servizi igienici, ecc.), coabitazione, grado affollamen-

to per vano: Se si tratta di abitazione vera e propria o di locale adattato come baracche, soffitte, cantine, grotte e simili. Quale sia la distanza dell'abitazione dall'azienda, mezzi di trasporto utilizzabili a tempo necessario.

3.

/ Informarsi sul tenore di vita dei lavoratori (impiego del tempo libero, svaghi preferiti, mezzi di trasporto in suo possesso, ecc.).

4.

Quali contratti collettivi di lavoro applichi l'azienda e quale conoscenza ne abbia il lavoratore.

5.

Se la sua assunzione sia avvenuta tramite l'ufficio di collocamento, su richiesta numerica o nominativa.

6.

Con quali mansioni e con quale qualifica il lavoratore sia entrato nell'azienda e quale sia stata la sua carriera.

Quali e quanti passaggi di categoria abbia avuto e se questi passaggi siano tempestivamente avvenuti in rapporto al cambiamento di mansione.

Se l'attuale qualifica sia corrispondente alle mansioni esplicate.

6

Se e quali trasferimenti di reparto abbia avuto.

7.

Se il lavoratore sia stato assunto con contratto a termine e per quale motivo, per quale durata e con quali condizioni economiche e normative.

Se il contratto a termine sia stato rinnovato e per quante volte.

Se altri lavoratori che compiono le stesse mansioni sono stati assunti con contratti a termine oppure no.

8.

Quale retribuzione complessiva percepisca, e di quali elementi sia composta.

Se all'atto della corresponsione della retribuzione è consegnato al lavoratore il prospetto paga previsto dalla legge.

9.

Se il lavoratore, per il suo nucleo familiare, riceve regolarmente dall'azienda gli assegni familiari dovutigli.

10.

Se abbia una paga superiore al minimo contrattuale e se periodicamente l'azienda conceda aumenti di merito.

2

Se abbia avuto gratifiche o premi straordinari collettivi o individuali e per quali motivi.

11.

Se vi siano premi di produzione e come questi siano variati nel tempo ed in quale rapporto con l'intensità del lavoro e con l'aumento di produzione.

12.

Se l'operaio lavori a cottimo, individuale o a squadra. Se i tempi e le tabelle di cottimo vengano determinati dopo aver sentito gli operai interessati e la Commissione interna. Se il sistema di cottimo sia stabilito in modo che ad ogni aumento di produzione venga corrisposto un aumento esattamente proporzionale di retribuzione oppure se vi sia un sistema diverso e quale. Se vi sono state diminuzioni o tagli nelle tariffe o nei tempi e per quali motivi.

Se la velocità e lo sforzo del lavoro a cottimo siano adeguati alla sua capacità lavorativa.

Se esistono tabelle dei tempi e delle tariffe di cottimo e se sono portate a conoscenza degli operai interessati e della Commissione interna.

Se le tariffe e i tempi di cottimo sono generalmente tali da assicurare il guadagno

8

previsto dai contratti ed in caso contrario se viene garantita la retribuzione minima contrattuale.

Se vi sono state diminuzioni nelle medie del guadagno di cottimo e per quale motivo ciò sia avvenuto e se vi siano state contestazioni in merito e come siano state risolte le eventuali vertenze insorte.

13.

Se l'operaio, pur essendo pagato ad economia, è soggetto ad un ritmo di lavoro predeterminedo e come l'operaio ne è a conoscenza.

Se sono stati intensificati i tempi di lavorazione e se ciò è avvenuto in concomitanza di modificazioni tecnologiche o meno.

14.

Se ed in quale misura gli impiegati, i capi e gli operai che non partecipano direttamente alla produzione beneficiano dei premi di produzione, degli eventuali incentivi o dei cottimi indiretti.

15.

Quale è l'orario giornaliero e settimanale praticato dal lavoratore.

Se e quante ore di lavoro straordinario, notturno e festivo egli normalmente abbia

9

effettuato nell'ultimo biennio e per quali motivi.

Se gli siano state corrisposte le prescritte maggiorazioni.

16.

Se l'operaio lavori a turno e quante ore lavori per ogni turno e se gli venga corrisposta una maggiorazione di paga e come questa venga stabilita.

17.

Se il lavoratore abbia avuto nell'ultimo biennio sospensioni di lavoro o di orari inferiori alle 40 settimanali e se abbia ricevuto o meno l'integrazione e per quanto tempo, e se l'azienda sia comunque ed in quale misura direttamente intervenuta con altre provvidenze.

18.

Se nell'azienda vengono concesse in appalto attività di lavoro o particolari servizi a determinati gruppi di lavoratori o ad altre imprese, se l'azienda si valga di lavoratrici a domicilio.

19.

Se esiste la mensa aziendale e come funziona, ed in caso contrario se viene corrisposta una particolare indennità sostitutiva.

Se esiste refettorio e come sia attrezzato.

10

20.

Se il lavoratore è in possesso del libretto di assicurazione malattia rilasciato dall'INAM e del libretto personale rilasciato dall'INPS.

21.

Quali siano le condizioni di salute del lavoratore e quali malattie abbia subito e se ritenga che dette malattie possano essere messe in relazione con il suo specifico lavoro.

Se i medici gli abbiano riscontrato qualche malattia professionale.

22.

Se in occasione di malattie il lavoratore abbia beneficiato delle prestazioni mediche generiche e specialistiche, farmaceutiche ed ospedaliere della Mutua.

Se questa abbia tempestivamente erogato le prestazioni economiche dovute.

23.

Se nell'azienda c'è il medico di fabbrica e se sono assicurati i mezzi di pronto soccorso (infermeria, medicinali di primo intervento, eccetera).

24.

Quali siano le condizioni igieniche del luogo di lavoro (aerazione, temperatura, presen-

11

za di polveri, gas o vapori). Se in particolare vi sia acqua potabile, se vi siano docce, lavandini, gabinetti, in misura sufficiente ed adeguatamente attrezzati.

25.

Quali siano le condizioni generali di sicurezza esistenti sul luogo di lavoro (illuminazione generale e dei posti di lavoro, spazio e dispositivi per i trasporti, pericoli di cadute, di incendio, di scoppio, di ustioni, di folgorazioni).

Se i problemi della sicurezza vengano studiati con tempestività ed assiduità. Se il lavoratore sia stato interessato e da chi per portare il suo contributo alla risoluzione dei problemi della sicurezza.

26.

Se il lavoratore è sottoposto a visite mediche periodiche e se le mansioni affidategli sono consone al suo stato di salute.

27.

Se il lavoratore è addetto a lavorazioni nocive o particolarmente gravose; se esistono dispositivi di protezione per gli addetti a lavorazioni pericolose e se il loro uso è pratico; se al lavoratore addetto a lavorazioni nocive vengono corrisposte le maggiorazioni di paga eventualmente previste dai contratti di lavoro.

12

28.

Se il lavoratore gode di rendita per infortunio e di quale ammontare, se gode di pensione di invalidità e di vecchiaia, di quale ammontare. Se ha goduto di prestazioni antitubercolari e se la sua occupazione nell'azienda ha avuto inizio dopo la guarigione clinica della tubercolosi.

Se in occasione di infortunio o di malattia professionale abbia adeguata assistenza sanitaria e le prestazioni economiche dallo INAIL.

29.

Se al lavoratore siano stati inflitti provvedimenti disciplinari (multe, sospensioni, ecc.) e per quali motivi e se ha mosse contestazioni in merito e con quali risultati.

30.

Quali siano i rapporti tra il lavoratore e la Commissione interna e come questa in concreto funzioni nei suoi compiti di rappresentanza e di tutela del singolo lavoratore.

31.

Se il lavoratore abbia spesso occasione di parlare con i vari dirigenti, se i colloqui riguardino soltanto l'esecuzione del lavoro o anche le aspirazioni professionali, le necessi-

13

tà extra professionali (mancanza di alloggio, malattie dei familiari, necessità di prestiti e di sussidi, ecc.), se queste aspirazioni o necessità siano state o meno prese in considerazione.

32.

Se il suo capo segue il di lui lavoro, gli fornisce spiegazioni esaurienti, specie quando è stato adibito a nuove mansioni e ad un nuovo macchinario.

Se gli ordini per l'esecuzione del lavoro, specie a squadre, siano dati dal capo tenendo conto dei suggerimenti e dei rilievi forniti dai lavoratori del gruppo.

33.

Se l'azienda si occupi sufficientemente del suo addestramento. Se il lavoratore abbia mai frequentato scuole o corsi professionali e di che specie e con quali risultati.

34.

Se abbia possibilità di avanzare proposte relativamente al suo lavoro suggerendo modifiche per una maggiore produzione e per un minore sforzo (se gli siano state chieste, se ne abbia avanzate, se accettate o respinte, se abbia ricevuto incoraggiamenti, premi o spiegazioni).

14

35.

Se il lavoratore possiede sufficienti notizie dell'azienda, se egli ne conosce l'andamento economico, se gli sono fornite informazioni, e con quali mezzi, dalla Direzione.

36.

Se il lavoratore sia indebitato verso l'azienda o verso terzi per quali ragioni e in che modo (cessione di quinti, anticipi aziendali, cassa prestiti, ecc.).

37.

Se esiste nell'azienda un servizio di assistenza sociale, se svolto da assistenti sociali diplomati, se il lavoratore ha avuto occasione di giovare di esso sia per ottenere il godimento di prestazioni previdenziali e sia per altre sue necessità anche familiari.

38.

Se il lavoratore abbia avuto modo di constatare nei suoi confronti un trattamento normativo ed economico superiore a quanto previsto dai contratti di lavoro. E se ciò eventualmente sia stabilito dal regolamento aziendale.

39.

Se abbia mai partecipato od usufruito per sé ed i suoi familiari di forme di provvidenze

15

messe in atto dalla sua azienda come ad esempio: asili, scuole, nidi d'infanzia, alloggi, colonie, spacchi, ecc. e quale sia fra esse quella che ritiene maggiormente utile.

Se nell'azienda vi sono istituzioni previdenziali mutualistiche, culturali, ricreative, sportive e quale ne è la sua partecipazione attiva e diretta.

40.

Se abbia mai constatato inosservanza di norme di legge o di contratto. Se da solo od insieme con altri lavoratori abbia avuto vertenze con l'azienda e per quali motivi, se abbia interessato la direzione aziendale o la Commissione interna e con quale risultato.

Se in caso di risultato non soddisfacente siano stati investiti della questione i sindacati, l'Ufficio del lavoro, l'Ispettorato del lavoro o la Magistratura e con quale esito, e, in tal caso, in quanto tempo la vertenza è stata risolta.

Se vi siano delle divergenze di interpretazione o di applicazione sulle leggi e sui contratti particolarmente sentite dal lavoratore.

41.

Se il lavoratore abbia richiesto l'assistenza di un Ente di patronato, di quale, in che occasione e come sia stato assistito.

16

## Tematica per i colloqui con la Commissione interna e la Direzione aziendale

1.

Se l'impresa è iscritta ad una associazione sindacale e quale.

2.

Composizione della Commissione interna.

Se per le elezioni è stato rispettato il regolamento fissato con l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1953.

Raccogliere gli eventuali rilievi e controdeduzioni in proposito.

3.

Se la Commissione interna dispone di una sede, di un albo per i comunicati inerenti al suo compito e per quelli di carattere sindacale.

Se la Commissione interna si riunisce periodicamente e se compila i verbali delle proprie riunioni.

17

Se ai membri della Commissione interna sono concesse ore libere per l'espletamento delle loro mansioni.

4.

Se e con quale frequenza sono state tenute riunioni di lavoratori promosse dalla Commissione interna, se l'ora ed il luogo sono stati concordati con la Direzione, se esse sono state tenute durante o fuori l'orario di lavoro.

5.

Se sono avvenuti licenziamenti di membri della Commissione interna, in carica o usciti fino ad un anno dalla cessazione della carica; se siano avvenuti, per i membri della Commissione interna, trasferimenti; e se per tali licenziamenti o trasferimenti siano state rispettate le norme dell'articolo 14 del Concordato Interconfederale.

6.

Se esista un regolamento interno, e se esso sia stato esaminato preventivamente dalla Commissione interna con la Direzione; se su singole norme del regolamento vi siano obiezioni da parte della Commissione interna nel quadro della legislazione sociale e dei contratti collettivi.

18

7.

Se e quali interventi abbia fatto la Commissione interna presso la Direzione per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli altri accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro; se tali interventi sono avvenuti attraverso incontri o per iscritto, quali siano state le controdeduzioni quali i risultati: se, contemporaneamente o successivamente, analoghi interventi siano stati fatti da organizzazioni sindacali.

8.

Se la Commissione interna sia stata sentita per la determinazione dell'epoca delle ferie.

9.

Per quanto riguarda la legislazione sociale, anzichè rivolgere alle due parti una serie di domande specifiche circa l'osservanza delle singole norme, conviene domandare se tutte le leggi sono applicate e, nel caso di risposta negativa per alcune di esse, chiedere la specificazione delle violazioni.

Occorrerà, quindi, domandare se le violazioni siano state fatte rilevare dalla Commissione interna oppure dalle organizzazioni sindacali alla Direzione, quali siano state le risposte e l'esito dell'intervento.

19

10.

Informarsi quale orario di lavoro giornaliero e settimanale sia normalmente praticato. Se e quante ore di lavoro straordinario, notturno, festivo (misura e motivi) siano state effettuate. Se sono state corrisposte le prescritte maggiorazioni, se per tali orari particolari sia stata chiesta ed ottenuta la necessaria autorizzazione, e in caso di modifiche di orario sia stata sentita la Commissione interna. Come sono state distribuite le ore straordinarie, notturne e festive tra i vari reparti. Se è praticato lavoro a turno.

11.

In caso di sospensione o di orario inferiore alle 40 ore settimanali, se sia stato chiesto ed ottenuto, per quali periodi e per quanti lavoratori, l'intervento della Cassa integrazione.

12.

Quale sia l'orario delle donne e dei minori.

13.

Se siano osservate le disposizioni relative alla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri (asili nido, camere di allattamento, divieto licenziamento, periodi astensione obbligatoria, riposi, ecc.).

20

14.

Se ci sono apprendisti e quale trattamento venga loro applicato; se per essi sono stati istituiti presso l'azienda o presso apposite scuole corsi teorici e pratici.

15.

Se all'atto della corresponsione della retribuzione è consegnato al lavoratore il prospetto paga previsto dalla legge.

16.

Se e quante visite sono state effettuate dall'Ispettorato del Lavoro; modalità di svolgimento e risultati (contravvenzioni, accertamenti, prescrizioni, ecc.).

17.

Occorrerà, sia alla direzione aziendale che alla Commissione interna, domandare quali contratti collettivi, interconfederali, di categoria o aziendali, sono applicati nell'azienda.

Informarsi di eventuali violazioni o anche di divergenze di interpretazione, e domandare quali interventi, e con che esito, siano stati fatti dalla Commissione interna o dalle Organizzazioni sindacali verso la Direzione della azienda.

21

18.

Se le retribuzioni fissate dai contratti collettivi sono osservate in rapporto alle effettive mansioni e qualifiche.

Se i passaggi di categoria con i relativi aumenti di paga avvengono tempestivamente in rapporto ai cambiamenti di mansioni. Se vi sono minimi aziendali superiori ai minimi contrattuali e se vi sono paghe di posto.

Se vi sono superminimi di merito attribuiti ai singoli lavoratori e quali categorie prevalentemente ed in quale misura, ne beneficiano.

19.

Se vi sono premi di produzione o incentivi collettivi e con quali sistemi vengono attuati.

Se vi sono lavorazioni a cottimo e con quali sistemi vengono stabilite le tariffe ed i tempi di lavorazione.

Se le lavorazioni a cottimo sono individuali o collettive e se la determinazione delle tariffe e dei tempi di lavorazione avviene sentita la Commissione interna e i lavoratori interessati.

Se il sistema di cottimo sia congegnato o meno in modo che ad ogni aumento delle quantità prodotte risulti un aumento esattamente proporzionale delle retribuzioni.

22

Se vi sono state diminuzioni alle tariffe di cottimo e per quali motivi.

20.

Se sono stati assegnati tempi predeterminati di produzione soltanto ai cottimisti o anche ai lavoratori pagati in economia.

Da chi sono stati decisi e se sono conosciuti dai lavoratori interessati.

Criteri di correlazione tra i tempi e lo sforzo fisico e nervoso dei lavoratori ed indagine sul numero dei macchinari e dei controlli affidati al singolo lavoratore.

21.

Se sono stati intensificati i ritmi di lavoro; se ciò è avvenuto in concomitanza di modificazioni tecnologiche o meno e se ci sono stati in questi casi interventi degli organi aziendali di sicurezza.

22.

Se sono state corrisposte le particolari indennità contrattuali per le lavorazioni nocive e pericolose.

23.

Se sono praticati dall'azienda miglioramenti, e quali, alla parte normativa ed economica dei contratti di lavoro.

23

24.

Se e quali vertenze collettive di carattere aziendale siano sorte, come si siano svolte e come siano state definite.

In modo particolare, se per le vertenze vi è stato il tentativo di componimento tra la Commissione interna e la Direzione, se ad esse hanno partecipato, contemporaneamente o successivamente le Organizzazioni sindacali.

25.

Se e quante vertenze individuali di lavoro siano sorte nell'azienda; se esse hanno avuto luogo in pendenza del rapporto di lavoro o dopo la cessazione; se per esse vi è stato il tentativo di componimento tra la Commissione interna e Direzione, e quale risultato abbia avuto tale tentativo di componimento; se esse sono state contemporaneamente o successivamente esaminate in sede sindacale o di ufficio di lavoro, e quante sono giunte alla fase giudiziale. Possibilmente raccogliere dati sui risultati di tali vertenze e, per la parte economica, sulle somme richieste e quelle accordate.

26.

Sarà opportuno informarsi se l'azienda pratica appalti di lavoro o lavoro a domicilio. Accertare anche se vi sono contratti a ter-

24

mine, e se essi sono giustificati dalla specificità del rapporto.

27.

Se vi sono stati licenziamenti collettivi, se sono state eseguite le procedure dell'accordo interconfederale e quale sia stato l'esito degli interventi della Commissione interna e dei sindacati.

28.

Quanti licenziamenti individuali sono avvenuti come gli stessi possono raggrupparsi per limiti di età, per ragioni disciplinari e per altri motivi.

29.

Provvidenze sussidiarie ed integrative in atto nella 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, la vita interna, l'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.

30.

Se esiste nell'azienda un servizio di assistenza sociale, come organizzato, quanti gli elementi addetti, se aventi qualifica di assistenti sociali, quali servizi esplicano, ecc.

31.

Raccolta dei dati circa le assenze per malattia, suddivise per uomini, donne, impiegati, operai, specificandone la durata.

32.

Se vi è un medico o più medici di fabbrica. Se esistono nell'azienda ambulatori, posti di pronto soccorso; ecc.

33.

Se l'impresa, ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, ha fatto all'INAIL, le prescritte denunce sulla natura dei lavori e sulle successive modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto e se ha fornito allo stesso Istituto assicuratore tutti gli elementi da esso eventualmente richiesti.

Se, ai fini dell'assicurazione contro le malattie, l'impresa ha fatto la prescritta denuncia all'INAM ed ha comunicato le variazioni nei dati contenuti nella denuncia iniziale.

Se, ai fini delle altre assicurazioni sociali, l'impresa ha munito i dipendenti delle tessere assicurative ed ha fatto le prescritte denunce all'INPS.

Se l'impresa è al corrente con il pagamento dei contributi assicurativi; nel caso di inadempienza accertare a quale periodo essa si riferisce, per quale importo contributivo, per quanti dipendenti e quale ne è lo stato attuale.

Dove sono custodite le tessere assicurative, da chi sono curate la tenuta e la regolarizzazione delle tessere stesse.

Se ai lavoratori sono stati consegnati i libretti personali rilasciati dall'INPS dopo il versamento della prima tessera assicurativa ed i libretti di assicurazione malattia rilasciati dall'INAM.

Se esista presso l'azienda una Cassa Mutua di malattia sostitutiva dell'assicurazione obbligatoria.

34.

Se l'azienda provvede tempestivamente all'erogazione delle prestazioni previdenziali dirette (assegni familiari, integrazioni salariali, ecc.) e se regolarmente riceve i conguagli e i rimborsi.

27

35.

Se da parte della Commissione interna sono state formulate proposte per il miglior andamento dei servizi aziendali, tendenti al perfezionamento dei metodi di lavoro onde conseguire un maggior rendimento ed una maggiore produttività, se suggerimenti in proposito siano venuti da lavoratori, se tali suggerimenti siano stati vagliati e trasmessi.

36.

Se da parte della Commissione interna si è contribuito alla elaborazione degli statuti e del regolamento delle istituzioni interne di carattere sociale (previdenziale, assistenziale, culturale e ricreativo) delle mense e spacci, e quale vigilanza vi è stata da parte dei componenti la Commissione interna per il miglior funzionamento delle predette istituzioni.

37.

Raccogliere dati sulla composizione numerica della maestranza, distribuendola secondo le qualifiche (dirigenti, impiegati, operai) e per ciascuna qualifica secondo le categorie (impiegati di prima, seconda, terza a); terza b); intermedi, operai specializzati, qualificati, manuali specializzati, manuali comuni, apprendisti).

28

Possibilmente raccogliere i dati circa il sesso e l'età e secondo l'anzianità aziendale.

38.

Quanti sorveglianti, custodi o guardiani vi sono nell'azienda e quali siano le loro mansioni.

39.

Se e quante assunzioni siano state fatte nell'ultimo biennio e se siano state osservate le norme sul collocamento.

40.

Se sono state osservate le disposizioni di legge sull'assunzione obbligatoria di determinate categorie.

41.

Se e come è variato il rapporto fra occupazione operaia e produzione.

Se e come è variato il rapporto fra operai e impiegati.

42.

Se ed in quale proporzione si è avuta una modificazione delle qualifiche dei lavoratori in rapporto alle eventuali innovazioni tecnologiche ed organizzative del lavoro.

In quali qualifiche vi è stata prevalenza di lavoratori infortunati.

29

43.

Se sono adottate tecniche speciali in materia di relazioni umane e quali.

44.

Se e come si attua l'addestramento dei capi.

45.

Se e come si attua quello dei lavoratori per la loro migliore utilizzazione.

46.

Modalità di esercizio del potere disciplinare da parte dell'imprenditore: in particolare quali e quante sanzioni disciplinari siano state inflitte ai lavoratori, specificando i motivi, nonché la destinazione degli importi delle multe.

47.

Come da parte dell'impresa si esercitino i poteri discrezionali ai fini dell'avanzamento del lavoratore.

48.

Se e come si attuano bilateralmente le comunicazioni tra la Direzione, i capi ed i lavoratori.

30

49.

Se e in quale misura la Direzione si interessa per le necessità extra-professionali dei lavoratori.

50.

Raccolta di dati circa l'indebitamento dei lavoratori (cessioni di quinto, anticipi aziendali ed eventuale cassa di prestiti).

51.

Raccolta di dati circa la distanza dai centri, ove abitano i lavoratori, all'azienda; mezzi di trasporto pubblici od aziendali utilizzabili, e tempo necessario.

375